

**Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales en una Empresa de Transporte
Terrestre de Minerales**

Luis Eduardo Vásquez y Nadya Carolina Quiroz

Dirección de Posgrados, Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Mg. Julietha Oviedo Correa

2022

**Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales en una Empresa de Transporte
Terrestre de Minerales**

Luis Eduardo Vásquez (118131) y Nadya Carolina Quiroz (35326)

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

Dirección de Posgrados, Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Mg. Julietha Oviedo Correa

2022

Tabla de Contenido

Título.....	7
Planteamiento del Problema	8
Descripción del problema.....	8
Formulación del problema	9
Objetivos de la Investigación.....	10
Objetivo General	10
Objetivos específicos.....	10
Justificación y Delimitación	11
Justificación.....	11
Delimitación	13
Limitaciones	13
Marcos Referenciales.....	14
Estado del arte	14
Marco Teórico.....	28
Marco Legal	47
Marco Metodológico.....	51
Paradigma.....	51
Método	51
Tipo de investigación	51
Población.....	52
Fuentes información.....	52
Instrumentos	53
Fases de la Investigación.....	59
Cronograma.....	60
Materiales	61
Resultados	63

	4
Análisis e interpretación de los resultados	63
Medidas de intervención y prevención.....	75
Discusión.....	81
Análisis Financiero	84
Recursos humanos.....	84
Conclusiones y Recomendaciones.....	89
Referencias.....	92
Anexos	96
Anexo 1	96
Anexo 2	97

Índice de Figuras

FIGURA 1	63
FIGURA 2	64
FIGURA 3	67
FIGURA 4	68
FIGURA 5	69
FIGURA 6	70
FIGURA 7	71
FIGURA 8	72
FIGURA 9	73
FIGURA 10	74

Índice de Tablas

TABLA 1	56
TABLA 2	58
TABLA 3	61
TABLA 4	62
TABLA 5	65
TABLA 6.	75
TABLA 7.	85
TABLA 8	86

Título

Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales en una empresa de transporte terrestre de minerales.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

La situación de salud pública actual por causa del SARS-COV-2 (COVID-19) ha resaltado no solo en Colombia sino en el mundo, una problemática de interés transversal relacionada con la salud mental; incertidumbre, temor, preocupación, depresión, ansiedad, entre otras, son hoy en día alteraciones comunes, mencionadas en nuestro argot popular, sea por el miedo al contagio, por el aislamiento social, por el duelo en casos de pérdida de allegados y familiares, por la economía familiar y personal e inclusive por las dinámicas laborales en esta nueva realidad.

Ahora, en relación con los factores de riesgo psicosocial enmarcados en el entorno laboral, la última Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde, el 18.7% de las encuestas corresponden a trabajadores del “sector transporte, almacenamiento y comunicación” (Ministerio del Trabajo, 2013), reflejo que dos de cada tres trabajadores han referido estar expuestos a factores psicosociales durante su jornada laboral y cerca de un 33% han referido sentir altos niveles de estrés (Ministerio del Trabajo, 2019). Esto dio pie, a que en 2019, el Ministerio del Trabajo adoptara 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 una serie de protocolos específicos, como referentes obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de estos factores de riesgo (Ministerio del Trabajo, 2019).

Con la declaración de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección social, el Ministerio de Trabajo ha suspendió la aplicación de la batería de riesgos psicosociales de manera presencial, la cual se reactivará en el momento que termine la Emergencia Sanitaria o en el momento que el Ministerio de Trabajo publique el software para su aplicación de manera virtual. Pese lo anterior, los empleadores, contratistas y las Administradoras de Riesgos Laborales, deben implementar acciones para la intervención de factores psicosociales, promoción de la salud mental y prevención de las alteraciones de la esfera mental por COVID-19. (Ministerio de Trabajo, 2020).

Formulación del problema

¿Cómo identificar y caracterizar los principales factores de riesgo psicosocial en una empresa dedicada al transporte terrestre de minerales durante la Emergencia Sanitaria por COVID-19?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de un cuestionario, que sirva como línea base para establecer estrategias de prevención e intervención en una empresa dedicada al transporte terrestre de minerales.

Objetivos específicos

Caracterizar y priorizar los principales dominios y dimensiones psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores para identificar los enfoques de intervención y su prioridad.

Proponer estrategias de intervención para los principales factores de riesgo psicosocial identificados, para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

Proponer estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosociales con nivel de riesgo bajo, de forma que de manera estructurada la compañía pueda mantenerlos en el nivel de riesgo actual.

Justificación y Delimitación

Justificación

La evolución de las actividades de trabajo en las organizaciones, ha permitido que los riesgos psicosociales que antes no eran tenidos en cuenta sean visibilizados y evaluados como factores de riesgo para los trabajadores y que por tanto pasen a ser intervenidos para eliminarlos o mitigarlos.

El propósito de la investigación es identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa de transporte terrestre de materiales y así, la organización pueda establecer acciones de intervención y control que permitan mantener un equilibrio de salud física, mental y social, disminuir el ausentismo laboral por diagnósticos relacionados con alteraciones de la esfera mental y prevenir el desarrollo de enfermedades laborales.

La dirección debe de tener la voluntad y decisión para implementar en forma propositiva y de acuerdo a las normas vigentes todas las acciones que le permitan eventualmente tener de acuerdo a su nivel de complejidad, una evaluación de estado en todos los niveles de la valoración de los riesgos en el inicio del proceso, deben de participar tanto la parte directiva como los empleados quienes deben de contribuir en la identificación de los peligros en su trabajo.

Se debe abarcar sistemáticamente y con la ayuda de los instrumentos que se han elaborado para la evaluación de los diferentes factores de riesgo, el estado actual de los mismos y cómo se vienen interviniendo hasta ahora, si se han cumplido los planes de intervención y de mejora, o se requiere de ajustes o nuevas medidas de intervención.

Esto en procura de medidas de intervención para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, para que sean seguras y orientadas totalmente a el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Una vez se identifican los peligros y se valoran los riesgos derivados de estos se deben de tomar decisiones para que eventualmente se implementen, se cuantifiquen en la práctica y se revisen continuamente para que se evalúen los resultados y se implemente la mejoría continua.

El acoso laboral, con la Resolución 652 de 2102, entra a intervenir en los ámbitos laborales y prevenir que los riesgos psicosociales sean factor negativo del desempeño laboral y se crean los Comités de Convivencia Laboral para prevenir sus consecuencias en los ambientes de desempeño y convivencia laboral, aborda su conformación, funcionamiento y desarrollo para mantener un ambiente laboral digno para los trabajadores y que al desarrollarse eventualmente tenga todas las garantías legales.

La ley 1010 de 2006 fue expedida para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” constituyéndose en un instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores y de justicia social.

El trabajo propuesto para desarrollar eventualmente en la Empresa R&C carga, nos permite evaluar el aspecto de los riesgos psicosociales en la misma y mirar cómo se viene desarrollando y si requiere hacer cambios o ajustes, a fin de mejorar el ambiente de trabajo y el desempeño de los trabajadores y se productividad y desempeño laboral a futuro.

Delimitación

Espacial: El proyecto se desarrolla en la ciudad de Bogotá DC en el Departamento de Cundinamarca.

Temporal: La investigación se desarrolla entre el mes de mayo de 2021 y el mes de mayo de 2022.

Limitaciones

Espacio: Este proyecto se desarrolla con los trabajadores con centro de trabajo en la ciudad de Bogotá DC.

Acceso a la información: Este proyecto se desarrolla con aquellos trabajadores que dan su consentimiento a los investigadores para hacer uso de su información, la cual será tratada de conformidad con los principios de confidencialidad, circulación restringida y responsabilidad demostrada, y su uso se limitará a fines académicos y de cumplimiento de la normatividad nacional aplicable vigente en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo riesgos psicosociales.

- Tiempo: Considerando el horario y días de disponibilidad de los investigadores frente a los horarios y días de trabajo de los trabajadores, esto en relación con la aplicación de la encuesta.

Marcos Referenciales

Estado del arte

Nacionales

Título: Riesgos psicosociales presentes en funcionarios de una empresa de transporte de Girón

Investigador: Peñuela Amaya, Alix Yinneris, Ruiz Sánchez, Carlos Felipe

Año: 2020

Universidad: Universidad Cooperativa de Colombia

Análisis:

El tema principal de esta investigación fueron los componentes de riesgo psicosocial en una empresa de Girón. La finalidad de esta averiguación ha sido evaluar los peligros psicosociales en trabajadores de una compañía de transporte de Girón mediante la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, generando tácticas que optimicen los peligros encontrados. (Peñuela Amaya & Ruiz Sanchez, 2020)

La metodología usada para esta averiguación fue cuantitativo-descriptiva, con una muestra de 60 trabajadores que sustentan cargos ya sean en áreas administrativas, ejecutivas y operativos de una organización de transportes. Como consecuencia se localizó que los componentes extralaborales representan un peligro elevado, debido a que cada una de las magnitudes evaluadas puntúan peligro por arriba del 50%, seguido de esto está el estrés con un

peligro medio y los factores intralaborales con un peligro bajo. (Peñuela Amaya & Ruiz Sanchez, 2020)

Título: Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas

Investigador: Fonseca Montoya, Angela

Año: 2021

Universidad: Universidad ECCI

Análisis:

En la investigación hace énfasis en la importancia que tuvo la pandemia desde su inicio y como cambió de forma drástica a la población mundial teniendo consecuencias y teniendo que adaptarnos a nuevos modelos de aprendizaje (Herrera Cortes & Méndez Molano, 2021). Por esto es fundamental la identificación de dichos factores psicosociales y medir el efecto que tiene en los trabajadores y las organizaciones, generando alternativas de participación acordes a el caso de cada compañía, intentando encontrar la minimización de estas afectaciones en los trabajadores, ayudando a los directivos y dirigentes del SGSST a estar preparados para los nuevos picos de la enfermedad pandémica y futuras problemas que se logren exponer que generen más inconvenientes a los trabajadores en el peligro psicosocial. (Herrera Cortes & Méndez Molano, 2021)

Título: Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal

Investigador: Claudia Marcela Neisa Cubillos, Yenith Astrid Rojas López

Año: 2009

Universidad: Universidad El Bosque

Análisis:

Esta investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre la fatiga laboral y los accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. (Neisa & Rojas, 2009) El estudio tuvo una muestra de 51 trabajadores a los cuales se les realizaron diferentes cuestionarios contruidos y valorados por expertos para esta investigación. (Neisa & Rojas, 2009)

Los resultados arrojaron que existe una relación importante entre el cansancio laboral y la ocurrencia de accidentes e incidentes laborales en los conductores. Además, se halló que las variables que influyen en la existencia de fatiga son: la jornada laboral, la calidad de interacción familiar y las conductas habituales de los conductores en relación con malos hábitos de trabajo. (Neisa & Rojas, 2009)

Título: Diseño del plan de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial para la empresa Portrans S.A.S. 2020

Investigadores: Lopez Insuasty Ana Elena, Silva Luz Dari, Paternina Camargo Carina Liliana

Año: 2021

Universidad: Universidad Ecci

Análisis:

Un trabajo de indagación detallado y analítico de enfoque cuantitativo, en las distintas superficies de la compañía, por medio de la aplicación de la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del ministerio de trabajo; para prevenir y reducir las afectaciones adversas en la totalidad de la salud en los trabajadores. (Lopez Insuasty, Silva Silva, & Paternina Camargo, 2021) Por medio del diseño del proyecto de participación de los factores de riesgos psicosociales en la organización Portrans S.A.S.

El informe de resultados del cuestionario intralaboral posibilita mirar una percepción en peligro elevado y bastante elevado de los trabajadores en las áreas Demanda del trabajo con el 19%, control sobre el trabajo con el 10%, recompensas con el 10% y con liderazgo e interrelaciones sociales en el trabajo el restante 5% de los trabajadores. (Lopez Insuasty, Silva Silva, & Paternina Camargo, 2021)

Título: Evaluación de los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso laboral y promoción de conductas de sana convivencia que viene ejecutando el comité de convivencia laboral de la "empresa anónima de transporte"

Investigador: Gómez González, Sergio Andrés

Año: 2017

Universidad: Universidad de Antioquia.

Análisis:

Este informe es el resultado de una encuesta de evaluación realizada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Anónima de Transporte e informa sobre el proceso de gestión desarrollado entre 2013 y 2015 para confirmar su efectividad (Gomez Gonzalez & Bedoya Bustamante, 2017). Efectividad en el manejo de situaciones de acoso en el lugar de trabajo que se han presentado a la compañía; conocer el conocimiento de los trabajadores sobre las actividades del comité y el entendimiento de la Ley 1010 de 2006; y, finalmente, si se mejoran las condiciones laborales mediante la promoción de conductas de convivencia saludables (Gomez Gonzalez & Bedoya Bustamante, 2017). Todo ello, mediante el uso de herramientas como encuestas, entrevistas semiestructuradas y análisis de transcripciones; pero también con una mirada crítica y reflexiva por parte de los trabajadores sociales que buscan el desarrollo integral del individuo en los entornos sociales, en este caso el trabajo y la mejora de la calidad de vida, de acuerdo con los principios de dignidad humana y justicia social (Gomez Gonzalez & Bedoya Bustamante, 2017).

Internacionales

Título: Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral

Investigador: Helia Silva Bustos, Álvaro Lefio Celedón, Nella Marchetti Pareto, Philippe Benoit Marchetti

Año: 2014

Universidad: Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Análisis:

El objetivo del estudio es estimar la asociación entre factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, y autopercepción de salud y siniestralidad laboral, en conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos, de empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad (Silva BustosHelia, Lefio Celedón, Marchetti Pareto, & Benoit Marchetti, 2014).

Se aplicaron 4 cuestionarios a una muestra de 356 conductores de 4 empresas de transporte, en que 100% fue hombre con una edad promedio de $45,4 \pm 9,7$ años; el 70,8% transporta pasajeros, con jornadas de 11,4 horas/día (Silva BustosHelia, Lefio Celedón, Marchetti Pareto, & Benoit Marchetti, 2014).

Todas las dimensiones de ISTAS-21 resultaron con promedios inferiores a la referencia salvo "trabajo activo y desarrollo de habilidades" (Silva BustosHelia, Lefio Celedón, Marchetti Pareto, & Benoit Marchetti, 2014).

Título: La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos psicosociales.

Investigador: Melia Navarro, Josep Luis

Año: 2004

Universidad: Universidad de Valencia

Análisis:

Este análisis muestra los contenidos, confiabilidad, baremación elemental y ciertos resultados de validez de la Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia y muestra la alta relevancia de los factores psicosociales en prevención por sus secuelas para la salud de los trabajadores y por su interacción con la siniestralidad gremial (Melia Navarro, 2004). Presenta resultados sobre una muestra multisectorial de 513 trabajadores presentando la confiabilidad y validez de la Batería, así como su alta relevancia para la exploración de peligros y la organización de la acción preventiva (Melia Navarro, 2004).

Título: Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional

Investigador: Pedro R. Gil-Monte

Año: 2012

Universidad: universito de València.

Análisis:

La finalidad del análisis es exponer esta clase de peligros, sus secuelas, y varias sugerencias para fomentar la salud en el trabajo como táctica para mejorar la salud pública poblacional (Gil-Monte, 2012). El análisis se estructura en 5 aspectos en los cuales: (1) se muestra el término de componentes y peligros psicosociales en el trabajo, (2) se describen los primordiales peligros psicosociales laborales emergentes, (3) se proponen ciertos datos acerca de la prevalencia de los peligros psicosociales en el trabajo en el continente Europeo y de sus secuelas, (4) se muestran varias sugerencias sobre promoción de la salud en el sitio de trabajo, y

(5) se explica la finalidad la Psicología de la Salud Ocupacional y se concluye con la recomendación de impulsar la salud psicosocial en el sitio de trabajo como táctica para mejorar la salud pública poblacional (Gil-Monte, 2012).

Título: Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018

Investigadores: Llanquecha Cortez, Hela Nancy, Marín Vega, Jessica Evelyn

Año: 2018

Universidad: Universidad Peruana Cayetano Heredia

Análisis:

El presente proyecto de averiguación tuvo como fin: Decidir los componentes de peligros psicosociales de los conductores de la empresa de transporte TAHUANTINSUYO SAC. Se usó la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario; se empleó el instrumento del SUSESO-ISTAS21 versión corta, el cual es una herramienta validado mundial que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014) (Llanquecha Cortez & Marín Vega, 2018). Recolección de datos: se usó la técnica de la encuesta implementando un cuestionario SUSESO –ISTAS 21 para obtener la información; cuestionario que fue aplicado a los 25 conductores de la organización de transporte (Llanquecha Cortez & Marín Vega, 2018).

Es fundamental en el campo de la enfermería ocupacional desarrollar ocupaciones preventivas que nos apoyen a decidir e identificar los componentes de peligros psicosociales; que logren mejorar la calidad de vida del trabajador paralelamente incrementar el manejo gremial elevando la productividad de la organización (Llanquecha Cortez & Marín Vega, 2018).

Título: Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público

Investigador: Lina Rosenda Bonilla Rueda, Aurora Inés Gafaro Rojas

Año: 2017

Universidad: Universidad Virtual de Salud

Análisis:

Se hizo una averiguación bibliográfica de artículos científicos y trabajos de investigación, en diferentes bases de datos y en diversos lenguajes sobre estudios observacionales que evaluó e identificó razones o componentes que presenten interacción directa o cualquier tipo de relación con los peligros de tipo psicosocial en conductores de servicio público (Bonilla Rueda & Gafaro Rojas, 2017). La revisión posibilita concluir que todos los conductores de servicio público permanecen expuestos a una pluralidad de peligros de tipo psicosocial, los cuales producen una secuencia de secuelas en la salud y la calidad de vida generalmente de dichos individuos, que paralelamente les impide hacer su tarea de una manera eficiente y propende inclusive en el crecimiento de las probabilidades de interpretar accidentes de tránsito (Bonilla Rueda & Gafaro Rojas, 2017).

Título: Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia

Investigador: Rubio-Castro, Natalia; Luna-García, Jairo Ernesto

Año: 2015

Universidad: Universidad Nacional de Colombia

Análisis:

Estudio de casos múltiples a partir del procesamiento de: 1. Las anotaciones de los trabajadores sobre los cuestionarios resueltos, y; 3. Se observó qué elementos comunes y particulares tenían las empresas para hacer una reclasificación en subcategorías (Rubio Castro & Luna Garcia, 2015).

En cuanto a los resultados, resulta positiva la implementación de la evaluación de las condiciones de trabajo psicosociales en las empresas del país, si bien dicha evaluación, con un instrumento universal, presenta dificultades en un mundo del trabajo cambiante y complejo (Rubio Castro & Luna Garcia, 2015).

Título: Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales

Investigador: María Jesús Fernández Escalona, José Francisco Márquez Matito, Fernando Villalobos Antequera

Año: 2013

Empresa Malagueña de Transportes. Málaga. España.

Análisis:

La Empresa Malagueña de Transportes ha diseñado un sistema de gestión de sus riesgos psicosociales, para el desarrollo de la gestión de los mismos, en la que tiene en cuenta la participación de sus trabajadores ben forma activa y participativa, logra la integración de los diferentes niveles de la organización y los evalúa y aplica los cambios de mejora continua para

mantener actualizados los cambios que se requieran. Su actividad como equipo de trabajo son base de los cambios (Fernandez Escalona, Marquez Matito, & Villalobos Antequera, 2013).

Tiene políticas de Gestión de los Riesgos Laborales asociados a sus Sistemas de Calidad, y de Medio Ambiente con un Sistema Integrado de Gestión (Fernandez Escalona, Marquez Matito, & Villalobos Antequera, 2013).

Ha desarrollado e implementado progresivamente la participación de sus colaboradores en los sistemas de gestión, creando comisiones de trabajo que facilitan las actividades y el logro de los objetivos (Fernandez Escalona, Marquez Matito, & Villalobos Antequera, 2013). Una parte fundamental es la mejora del ambiente laboral, se quiere lograr con estas acciones conseguir disminuir el absentismo, conseguir la disminución de los accidentes de trabajo como objetivos estratégicos (Fernandez Escalona, Marquez Matito, & Villalobos Antequera, 2013).

Todo esto está planteado en un Modelo de Evaluación de los Riesgos psicosociales que durante diez años ha mostrado ser efectivo para detectar eventos de riesgo anticipadamente y hacerles gestión efectiva. Las acciones tienen la virtud de haber creado un ambiente colaborativo y de responsabilidad compartida con participación efectiva y logro de objetivos (Fernandez Escalona, Marquez Matito, & Villalobos Antequera, 2013).

Título: Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio

Investigador: Neffa, Julio Cesar

Año: 2015

Universidad: Universidad Nacional del Nordeste

Análisis:

Los riesgos psicosociales del trabajo afectan de una manera menos evidente a los trabajadores que las patologías físicas o los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales reconocidas (Neffa, 2015).

Para reconocerlos y prevenirlos se deben tener presentes e identificarlos oportunamente. Las enfermedades laborales tienen una relación causa- efecto detectada y conocida, pero los riesgos psicosociales son más difusos y con acción más lenta y a veces acumulativa y de pronto multi factorial y su asociación más difícil de establecer (Neffa, 2015).

La situación económica, la globalización y las situaciones de competitividad, tienden a minimizar pérdidas y costos laborales, los costos por deterioro de la salud, el mantener la productividad, los cambios en la tecnología puede traer consigo resistencia a estos cambios (Neffa, 2015).

Como es evidente, la macroeconomía en su conjunto sufre por el deterioro de las CyMAT y problemas generados por los RPST: pérdida de competitividad sistémica, debido a la baja de la productividad, el incremento de los costos laborales para reparar la salud dañada, el deterioro del clima laboral (Neffa, 2015).

Las enfermedades de los trabajadores tienen costos y afectan los sistemas de salud y tienen efectos sociales. Mantener la productividad tiene como consecuencia que los trabajadores tengan las mejores condiciones para desempeñarse y la vez el trabajador debe de estar en las mejores condiciones al trabajar (Neffa, 2015).

El trabajador a la vez es parte de una sociedad, de un colectivo social y aporta su trabajo, sus capacidades y sus conocimientos y adheridos a estos sus vivencias y sentimientos de su identidad y personalidad. A cambio tienen un pago y requieren ser tenidos en cuenta y ser reconocidos, tener un sentido en la vida de lo que hacen y generan, es u parte subjetiva, mental y psíquica (Neffa, 2015).

Al no realizar sus actividades de forma integral el trabajo puede ser un factor negativo y crear condiciones que repercutan en la salud de la persona negativamente y lo desestabilicen llevando a alteraciones psíquicas y físicas patológicas (Neffa, 2015).

Título: Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

Investigador: Giner, Cesar

Año: 2012

Universidad: Universidad de Murcia

Análisis:

En los últimos años se han detectado en la Seguridad y Salud en el Trabajo unos factores nuevos que se han venido estudiando con interés en muchas partes, pero particularmente a nivel de Europa, realizándose múltiples estudios e investigaciones, estos particularmente son los de riesgos psicosociales (Giner Alegria, 2012).

La evaluación de los riesgos psicosociales, se consideran como todo un proceso a evaluar y dimensionar adecuadamente, establecer si pueden evitarse sustancialmente, para ello se debe de tener toda la información que se requiera a fin de evitarlos y de mantener integralmente la

salud de los trabajadores y de tomar todas las medidas preventivas que se requieran adoptar (Giner Alegria, 2012).

Título: Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano

Investigador: Feria, Karel

Año: 2018

Universidad: Universidad de Oriente, Cuba

Análisis:

El artículo trata de los riesgos psicosociales que es un aspecto que se ha venido desarrollando en diferentes ciencias que están atadas a los aspectos laborales, que han hecho eco a que este aspecto debe de incluirse en la legislación laboral cubana, haciendo que se incluyan los riesgos psicosociales tipificándolos como riesgo que vulneran los derechos de los trabajadores, este es desde el aspecto jurídico, teórico (Feria Galban, 2018).

Sus resultados muestran que tienen mucha importancia la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, la prevención de la salud mental y el bienestar de los trabajadores, al incluirlas en la legislación de la seguridad y salud en el trabajo, por tanto, incluirlas en las estrategias y políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (Feria Galban, 2018).

Marco Teórico

Los riesgos psicosociales son aquellos que se derivan de la organización del trabajo y como consecuencia de ellos, producen en las personas unas manifestaciones de tipo fisiológico, mental, emociones de tipo ansiedad, depresión, baja de interés, rechazo, alteraciones en la esfera cognitiva que pueden disminuir su capacidad de concentrarse en sus actividades, alterar la toma de decisiones, o no responder adecuadamente, también puede ser inicio de alteraciones de conducta como el consumir o abusar de sustancias, y al final pueden preceder a enfermedades.

Los «riesgos psicosociales en el trabajo» se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como «aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores».

Las condiciones en que el trabajador desarrolle sus actividades pueden favorecer la aparición de problemas de salud derivados de los mismos y pueden ser físicos o mentales.

Se pueden tratar de situaciones que están presentes en el trabajo durante periodos largos en forma permanente, o por intervalos y que finalmente los afecta, puede ser de diferente magnitud.

Las conclusiones de la segunda edición de su Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER2) ponen de manifiesto que los factores de riesgos relacionados con los trastornos psicosociales y musculoesqueléticos son los más extendidos en los centros de trabajo de Europa.

Los factores de riesgo psicosocial pueden ser

- Carga excesiva de trabajo
- Ordenes no claras de los jefes
- Funciones a realizar ambiguas
- Poca, o nula comunicación del trabajador con sus pares o con los jefes
- Cambios en la organización del trabajo que lo afectan, sin tenerlo en cuenta
- Poco apoyo de sus compañeros o las directivas en el trabajo
- Relaciones interpersonales deficientes o negativas
- Presencia de violencia, de acoso o agresión.
- Presencia de problemas personales que afecten el desempeño

Los riesgos psicosociales pueden tener efectos en el trabajador a nivel psíquico o físico, el estrés laboral puede desencadenar problemas de salud. Estos a su vez pueden afectar la organización, su entorno y la sociedad donde vive.

Para el trabajador individual, los efectos negativos pueden ser, entre otros:

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

A nivel de la organización, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:

- Disminución del rendimiento

- Aumento del absentismo;
- Aumento del presentismo
- Aumento de accidentes y lesiones.

A nivel social, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:

- Aumento de la demanda de servicios de salud
- Cambios de la atención hacia las nuevas demandas y necesidades.

Gestión de los riesgos psicosociales

La evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones se sigue considerando como la mejor forma de modificarlos.

La evaluación de riesgos es necesaria para detectar, prevenir y/o intervenir las posibles situaciones relacionadas con los riesgos psicosociales. Se trata normalmente de una evaluación detallada, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, y el desempeño.

Los riesgos psicosociales deben ser evaluados y gestionados. Uno de los ejes principales de la gestión de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso. Es necesario sensibilizar, informar a los trabajadores y conseguir su participación activa para una adecuada gestión de los riesgos psicosociales. La clave es conseguir un enfoque que los involucre, en el que empresarios, directivos y trabajadores intervengan activamente en la gestión de los riesgos psicosociales.

Consecuencias

Como ya hemos señalado, el entorno de trabajo psicosocial puede tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

Los trabajadores que padecen estrés laboral pueden llegar a desarrollar problemas de salud. Los efectos negativos sobre el trabajador individual, repercuten, a su vez, en la organización y en la sociedad.

Las condiciones de trabajo son nuestro punto de partida para este trabajo de grado.

La evolución de la concepción de la importancia del elemento humano dentro de las organizaciones está en un lugar preponderante, las condiciones actuales son totalmente opuestas a las que se tuvieron hace un tiempo.

La evaluación de las condiciones de trabajo en cualquier empresa se ha venido estandarizando para todas, es decir que cualquier empresa cuando se concibe, se planea y se pone en funcionamiento, hoy día debe de cumplir con la normatividad vigente para poder funcionar.

La salud y seguridad en el trabajo nos lleva a un marco de referencia para que las empresas funcionen mejor, los empresarios y los directivos cumplan y los trabajadores exijan, tengan sitios y entornos de trabajo más seguros, su trabajo sea más satisfactorio, los clientes reciban mejores productos y servicios.

La Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo es un concepto que ha evolucionado a través de los años con el cambio acelerado de las tecnologías en el ámbito laboral también se requiere que la normatividad evolucione simultáneamente para estar al día con estos cambios, así tiene que responder en la prevención de las enfermedades y los accidentes de origen laboral.

Los principios básicos de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo están enfocados claramente a cómo prevenir, qué estrategias diseñar y cuando hacerlo.

- Para evitar o eliminar los factores de riesgo hay que identificarlos, valorarlos, evaluar o medir lo que no se puede eliminar.
- Hacer una intervención en la fuente del peligro y adaptar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo
- Se debe aprovechar los cambios tecnológicos para disminuir los riesgos, como utilizar materiales menos peligrosos o que no tengan peligro
- Realizar medidas de protección colectivas antes que medidas individuales y mantener comunicación clara y directa con los trabajadores (Fonseca. A, 2019, pág. 13)

La relación entre el Trabajo y la Salud con la evolución de las tecnologías y los conceptos de Salud y Trabajo se ha podido evidenciar que el ser humano en el tiempo también evoluciona las formas de producir. La salud según la OMS “es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Como se puede notar ya no solo se habla de un bienestar físico, sino que se empieza a ver la importancia de la parte mental del ser humano, su entorno social y las consecuencias negativas que pueden generar estos factores en el desarrollo de accidentes y enfermedades laborales. El adelanto constante del trabajo representa nuevos retos para la preservación de la salud, el hombre ha sufrido la adaptación a nuevos ambientes y tecnologías que para muchos son desconocidas que lo están

llevando a desequilibrios funcionales en todos los aspectos que abarcan la salud. Aunque por mucho tiempo se quiso separar el concepto de salud a la del trabajo, los resultados evidentes muestran que una va de la mano del otro. Un trabajador sano es un trabajador productivo que genera ganancias para su empleador, un trabajador enfermo es sinónimo de pérdidas; de la misma forma, un trabajo sano es un generador beneficios económicos y psicosociales para el trabajador, pero un lugar de trabajo enfermo, inadecuado, tóxico, deficiente, deprimente, genera daños, inconformidad, problemas, peligros e ineficiencia.

Para entender un poco más sobre esta relación salud-trabajo, se debe conocer el impacto del proceso productivo en la misma, dicho proceso conlleva el medio ambiente con los peligros físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales que lógicamente afecta la salud de quienes participan en el proceso. Es allí donde interviene la prevención, tratando de canalizar de forma positiva mediante análisis y evaluaciones, el grado de afectación que ejercen los factores de trabajo en el ambiente laboral buscando métodos rentables que beneficien al empleador y traten de lograr el ideal de salud que se debe brindar al trabajador.

Otro elemento que juega un papel importante en esta relación es el tema monetario, el trabajador se vincula a una empresa en busca de ingresos económicos con los cuales pueda subsistir junto con su familia.

El trabajador y el trabajo deben tener una relación de mutuo beneficio, el trabajador entrega su conocimiento, capacidades, fuerza y habilidades para la producción de un bien o servicio, y la empresa le retorna un servicio monetario y le asegura que el trabajo realizado no pondrá en riesgo su salud, su vida, su estabilidad familiar, ni su entorno local.

Para asegurarse de que esta relación funcione, el empleador debe realizar una planificación y organización del trabajo, y generalmente estas funciones son delegadas a cargos administrativos especializados que identifican, evalúan y controlan los factores de riesgo y peligros existentes en cada cargo de la empresa. En este contexto se entiende que la salud y el trabajo son categorías sociales en las cuales intervienen diferentes factores ya sean ambientales, económicos, políticos, familiares, indispensables en el desarrollo de la vida del ser humano necesarias para el crecimiento psicosocial del ser humano. Una comunidad sana genera prosperidad, progreso, estabilidad, camaradería y confiabilidad. (Fonseca. A, 2019. pg. 15)

La psicología y la sociología del trabajo son campos emergentes en el análisis de la dimensión social y psíquica de todo tipo de trabajadores, en razón de que en las empresas como en toda concentración de seres humanos se configuran conflictos de orden social y emocional, los cuales requieren de una adecuada mediación para evitar que esos conflictos se agudicen y afecten la sana convivencia. Las estadísticas muestran datos preocupantes, en razón a que afectan la calidad de vida de los trabajadores e inciden negativamente en la productividad: en Colombia el Ministerio de Trabajo en 2012 indicó que desde 2006 han aumentado las demandas por acoso laboral. Según el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes de Chile en 2009, entre un 15 y un 30 por ciento de los accidentes laborales están relacionados con el fácil acceso a sustancias psicoactivas en el trabajo.

Regus, firma especializada en recursos humanos y temas laborales, en 2012 señaló que el estrés afecta al 38% de los trabajadores, hecho que demanda una intervención efectiva a partir de la psicología y sociología del trabajo.

En Colombia el desconocimiento de la legislación vigente sobre comités de convivencia, programas de prevención de consumo de sustancias psicoactivas y evaluaciones de riesgo genera

multas de 200, 500 o 1000 SMLV, así como la suspensión de actividades o el cierre de la empresa conforme a lo estipulado en el Decreto 1295 de 1994. (Ramírez. M, 2014. pg. 2)

Como ya anotamos, la salud abarca aspectos físicos, mentales, sociales y ambientales. La salud física hace referencia a la parte corporal de las personas, la relación con su cuerpo, la aceptación de su físico, el mantenimiento de un peso adecuado, el cuidado de su piel, cabello, ojos, dientes, manos, pies, entre otros. Esta se logra consumiendo una alimentación sana, con los nutrientes para el correcto funcionamiento del organismo y consultar oportunamente antes de automedicarse o tomar dietas que hacen otras personas para subir o bajar de peso.

Otro aspecto es la prevención, tener citas o controles médicos y no solamente consultar cuando se siente enfermo, tienen dolor o alguna afección aguda.

Se deben realizar múltiples acciones a nivel preventivo, más que curativo y así tener acciones efectivas en este campo.

La salud mental tiene un componente de tranquilidad. Hace referencia al manejo asertivo de tensiones, donde la persona tiene la capacidad de evaluarse y revisar sus cualidades y potencialidades, para aceptar sus defectos y errores mediante el equilibrio entre el bienestar psicológico y emocional, pues no solo necesita sentirse feliz, también importante y valorado.

La salud sexual establece la relación de las personas consigo mismo y el entorno. En términos de vida en pareja, la sexualidad sana hace referencia al disfrute de la intimidad y las relaciones sexuales con una pareja estable; sin presiones, pero con la responsabilidad en la prevención de enfermedades de transmisión sexual (ETS) y planificación familiar.

Lo social frente a su relación con otras personas; llevar una relación armónica, evitar los conflictos, mantener una comunicación asertiva y un trato cordial.

El ambiental hace referencia en la relación con el entorno, al cuidado ecológico, el buen uso de los servicios públicos como luz, agua, teléfono, gas, entre otros y el manejo de los residuos sólidos.

Al entender al ser humano de manera integral, se pueden encaminar acciones en el trabajo para promover estilos de vida sanos y saludables, adecuados a la realidad y las necesidades de la organización. En razón a esto cobra especial importancia implementar programas de vigilancia epidemiológica (PVE) y educación en salud.

Los PVE deben ser procesos continuos, resultado del análisis, seguimiento y control de aspectos relevantes de la población que tienen en cuenta los diagnósticos de morbilidad, mortalidad, condiciones de salud, matriz de peligros, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para plantear estrategias que respondan a las características y necesidades de los trabajadores.

Las acciones para fomentar un buen estado de salud están encaminadas a:

- Mantener una alimentación adecuada, según la edad de las personas y prescripciones médicas realizadas por especialistas durante un tiempo determinado, tomar agua, consumir frutas, verduras y cereales, así como moderar las cantidades ingeridas.
- Asistir cumplidamente a los controles médicos, así como acatar con disciplina las prescripciones médicas y la permanencia en caso de controles médicos o terapéuticos.
- El adecuado manejo del dinero pues permite ser responsable con los gastos manteniendo un equilibrio entre ingresos y egresos. Es recomendable no inventar necesidades y gastar en lo realmente necesario.

- Eliminar el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) como cigarrillo, alcohol y otras drogas.
- Realizar ejercicio y actividades deportivas refleja en las personas varias condiciones de su estado, como mejorar la capacidad del corazón, aumentar defensas, disminuir la tensión, mantener una figura armónica y mejorar la capacidad física y mental.
- Mantener un proyecto de vida integral, una visión del futuro a corto, mediano y largo plazo con proyecciones que involucran aspectos como el familiar, social, académico, económico y laboral.
- Tener acceso a programas de salud y bienestar del trabajador, según las expectativas.

Además, hay que tener en cuenta algunos aspectos para prevenir el estrés:

- Identificar situaciones, eventos o recuerdos que generen tensión.
- Tomar distancia, alejándose de las situaciones identificadas.
- Resolver con prontitud situaciones que generen malestar o que podrían crecer con el tiempo.
- Practicar técnicas de relajación muscular.
- Reconocer aspectos positivos del trabajo y de las personas con quienes existe una relación permanente.
- Pensar de manera positiva ante cualquier situación.
- Visualizar diferentes alternativas para enfrentar situaciones que generen dolor o angustia.
- Reconocer los logros y éxitos personales.
- Realizar actividades gratificantes (en lo personal y social).
- Hacer proyecciones junto con seres queridos sobre paseos, salidas, y vacaciones, a fin de salir de la cotidianidad y cambiar de ambiente.

- Hablar de las cosas que generan miedo o ira.
- Respetar horas de descanso.
- Mantener horarios de alimentación.

El trabajo, concebido como una fuente de realización personal, brinda la posibilidad de tener un desarrollo profesional, crecimiento personal, satisfacción interior, establecer lazos afectivos y compartir afinidades con compañeros de trabajo. De esta manera, el empleado se sentirá aceptado y valorado, se convierte en alguien más productivo, desarrolla sentido de pertenencia, evita enfermarse y cuida a otros de daños en su salud.

Si un trabajador se siente bien y es reconocido por la labor que desempeña, su calidad de vida mejora a la vez que favorece un ambiente familiar y entorno social. La familia es el núcleo primario de socialización donde se crean redes de apoyo y lazos afectivos sin que existan necesariamente vínculos sanguíneos; por tanto, imparte valores, principios, creencias, suple necesidades básicas, construye funciones y establece normas y límites.

La evaluación psicológica en el ámbito laboral es una herramienta de trabajo para abordar varios frentes o áreas de interés, que buscan potencializar una empresa de acuerdo a su visión, misión, objetivos, políticas y metas, el aspirante es evaluado en tres aspectos:

1. Clínico: verificar que no presente patología alguna; es decir, que este mentalmente sano
2. Rasgos de personalidad: verificar que se encuentren dentro de una curva normal y a fin con las necesidades requeridas en el cargo, por ejemplo: ser estable emocionalmente y conciliador para un cargo de atención al usuario. Se puede evaluar de dos formas: prueba de personalidad, sea proyectiva, de papel y lápiz o mediante el uso del computador. Y

también entrevista clínica, el entrevistador debe ser un psicólogo clínico. Es recomendable que se realice la entrevista junto con la aplicación de las pruebas.

3. Competencias: Evalúa que el aspirante realmente tenga las condiciones necesarias para el cargo, como aptitudes y actitudes relacionadas. Debe cumplir con los requerimientos del perfil del empleo, definidos por el psicólogo quien describe las habilidades y características necesarias, que evalúen aspectos como: competitividad laboral (como precisión y rutina, orientación al logro, proactividad, practicidad, etc.), competencias interpersonales (liderazgo, asertividad, entre otras.), competencias intrapersonales (estabilidad emocional, flexibilidad, seguridad, etc.), competencias intelectuales (habilidad de aprendizaje, velocidad mental en el procesamiento de información, entre otras.)

La evaluación psicológica es necesaria en planes de carrera como ascensos, promociones, traslados o cambios de puesto con el fin de garantizar y certificar que la operación laboral realizada fortalecerá el proceso al que la persona está siendo promovida o destinada.

También permite abordar el riesgo psicosocial al realizar mediciones anuales en el aspecto clínico y de personalidad, verificando que los resultados estén entre los valores normales, así como detectar la presencia de algún factor estresante o riesgo psicosocial en algún empleado.

El liderazgo es definido como la acción, capacidad o el empleo del poder de alguna persona, ejercido durante el logro de un objetivo o meta, sin ninguna cohesión ni presión sino a través de la mera voluntad de los sujetos que la realizan, en el ámbito laboral actual no basta con ser jefe. Debe ser un líder, hacer que todos los integrantes del equipo trabajen en pro de una

meta, concepto de misión, visión, objetivos y políticas de trabajo para potencializar y empoderar el sector laboral.

La psicología reconoce el liderazgo positivo como aquel que empodera una empresa y logra que cumpla con los objetivos propuestos. Anteriormente se visionaba y facultaba exclusivamente el liderazgo al mando alto o gerencial; concepto que ha sido reevaluado en tanto que se atribuye a todos los niveles del mando (mandos bajos, medios, altos, operativos, administrativos, gerenciales o estratégicos). Al respecto, muchas empresas de orden internacional han realizado movimientos estratégicos al emplear las ideas de un obrero o empleado.

El Ejercito de los Estados Unidos basa el liderazgo en tres principios fundamentales: ser, hacer y conocer. El ser se refiere a quien soy yo como persona, que principios y valores ejerzo en mi vida, que hago en mi campo de trabajo, como hago lo que hago y finalmente que conozco de lo que hago y como lo hago.

El ejercicio del liderazgo se basa en el buen ejemplo que el superior transmite a sus subordinados, en los valores y principios que maneje como persona y guía de la empresa como el excelente trato que brinde a todos los niveles del mando, el respeto por los otros y el bienestar que brinde al personal de la empresa, lo que define al ser.

El conocimiento es importante y está relacionado con la capacitación y el desarrollo. Las empresas sobresalientes no escatiman esfuerzos para que sus empleados realicen periódicamente capacitaciones con su quehacer o temas relacionados con la empresa. De esta manera se potencializa la manera de ejecución; además, la empresa será mucho más competente.

Las exigencias del mercado en aspectos relacionados con la calidad, mediante el empleo de las certificaciones, genera que el conocimiento sea una herramienta fundamental para la realización de cualquier operación, lo que genera liderazgo.

El hacer se refiere a la ejecución de actividades o actos de acuerdo con los principios y valores, a las políticas, las normas de la empresa, y el ejemplo de los superiores hacia sus subordinados. En el ámbito operativo y técnico se interrelaciona con el conocimiento, el cómo hago o ejecuto mis funciones de acuerdo a los conocimientos adquiridos y la normatividad. El hacer se refleja en el producto final del proceso.

El hacer involucra la adquisición de tecnología, lo que genera conocimiento y redefine principios, políticas y normas. La suma de todos los procesos genera el empoderamiento de la empresa, que redundando en el trabajo en equipo y la sinergia lo que reduce costos tras eliminar los dobles esfuerzos.

Existe la falta de liderazgo cuando no hay autoconocimiento, hay desinformación, deficiencias en el trabajo en equipo, falta de verificación, un inadecuado desarrollo de la asertividad, ineffectividad en la toma de decisiones lógicas y oportunas, limitación o falta de visión, conformismo y pereza.

Los aspectos que se deben tener en cuenta para la prevención del riesgo psicosocial, para estudiar el riesgo psicosocial, se debe considerar que el objetivo principal del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la prevención de los riesgos, de acuerdo con la Guía Técnica Colombiana del ICONTEC (GTC 45), la cual plantea una tabla de peligros, tales como los físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, condiciones de seguridad, fenómenos naturales y psicosociales.

- En el riesgo físico, la guía contempla ruido, iluminación, vibración, temperaturas extremas, radiación ionizante, presiones atmosféricas y radiaciones no ionizantes.
- Biológico: bacterias, virus, hongos, rickettsia, parásitos, fluidos o excrementos, mordeduras y picaduras.
- Biomecánico: el esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación manual de cargas y posturas mantenidas como prolongadas, forzadas o anti gravitacionales.
- Químico: gases, vapores, humos metálicos y no metálicos, fibras, material particulado, polvos orgánicos o inorgánicos y líquidos como nieblas y rocíos.
- Condiciones de seguridad: lesiones de tipo eléctrico, accidentes de tránsito, espacios confinados, percances tecnológicos (explosiones, fugas, derrames e incendios), locativos (superficies de trabajo como condiciones de orden y aseo), mecánicos (elementos o partes de máquinas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos) y públicos (atracos, robos, asaltos, atentados y eventos relacionados con la alteración del orden público)
- Fenómenos naturales: sismos, vendavales, inundaciones, derrumbes y precipitaciones como lluvias, granizadas o heladas.

En los riesgos psicosociales que son los que se propone evaluar en el trabajo en la empresa RC Carga S.A.S. tenemos los siguientes componentes:

1. La gestión organizacional: contempla el estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción, capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño y manejo de cambios.
2. Características de la organización del trabajo: Comunicación, tecnología, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

3. Características del grupo social de trabajo: determina las relaciones, cohesión, calidad de interacciones y trabajo en equipo.
4. Condiciones de la tarea: presenta la carga mental, el contenido de la tarea, las demandas emocionales, los sistemas de control, la definición de los roles y la monotonía.
5. Interfaz persona: agrupa los conocimientos y habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía, reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización
6. Jornada de trabajo: describe las pausas, el trabajo nocturno, la rotación, horas extras y descansos.

El factor de riesgo psicosocial es la contingencia frente al daño en la salud de los trabajadores o en el trabajo por condiciones psicosociales. La psicología industrial u ocupacional se está implementando desde mediados del siglo XX, pero durante el último cuarto de siglo pasado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) empodera el concepto del riesgo psicosocial.

El riesgo psicosocial aborda al individuo en un concepto sistémico y biopsicosocial, en relación con el lugar donde labora y su entorno familiar, en un sentido más amplio.

Como ser biológico, el hombre presenta límites naturales y propios, por lo que surge la necesidad de establecer horarios de trabajo adecuados al tipo de labor desarrollada. Además, es importante determinar con precisión el tipo de trabajo realizado (repetitivo, peligroso, de fuerza, manipulación, concentración o vigilancia), para establecer pausas activas, períodos de descanso y vacaciones.

En el ámbito social estudia la relación del hombre con su entorno, sus semejantes, superiores y el lugar de trabajo; es decir, con el espacio físico de la empresa, el puesto, la ubicación geográfica, las herramientas y los equipos con los que labora.

Es importante observar las comunicaciones entre superiores y compañeros, estilos de mando, liderazgo y como el trabajador se acomoda o adapta a estos. Igualmente, es clave determinar si el espacio físico es en un lugar atractivo para el trabajador, con instalaciones amplias, confortables, organizadas, adecuada iluminación y áreas de descanso.

Es pertinente tener claridad sobre algunos conceptos para tener la posibilidad de realizar un análisis completo.

Las condiciones de la tarea son las características en las que debe desarrollarse una labor u oficio: si es de contenido intelectual, si requiere esfuerzo físico, si se realiza en un lugar abierto o cerrado, si la supervisión es constante, si debe trabajar con otros o si se trata de una cadena de trabajo. De acuerdo a estas condiciones se determinan los factores con los que se realiza una tarea entre ellos está:

- Carga mental: describe la ocupación que requiere el aporte cognitivo del empleado para el desarrollo del objetivo durante la mayor parte de tiempo del trabajo como el ejercicio de la docencia, ingeniería, medicina, entre otras; aunque algunos autores consideran que hablar de carga implica un término negativo
- Demandas emocionales: se refiere al tipo de emocionalidad que expresa o maneja el trabajador en relación al tipo de tarea desempeñada, por ejemplo, un cirujano debe mostrarse estable durante una cirugía; por el contrario, un abogado debe estar emocionalmente cargado al defender o acusar a un individuo.

También se pueden incluir como demanda emocional las reacciones emanadas de la interrelación entre superiores y subalternos, como cuando en la relación entre jefe y trabajador, durante un momento de conflicto, una orden expresada puede ser vista por el empleado como un acto de agresión o sobrecarga laboral con contenido emocional coercitivo o de presión.

Por el contrario, el jefe puede dar la orden de forma desafiante o autoritaria lo que generará una demanda emocional tanto al superior como a quien recibe la orden. La demanda emocional se da cuando se utiliza el chantaje como presión para obtener un trabajo extra o más tiempo laboral

- Sistemas de control: hacen referencia a la supervisión en la puesta en marcha de una operación laboral, estos sistemas se ajustan a las diversas áreas de la organización, abarca en el manejo y administración del recurso o talento humano, los sistemas de control de calidad del producto o tarea que desarrolla la organización hasta las normas y políticas de la empresa, las mismas políticas públicas emitidas por el Estado.
- La constitución nacional, el código sustantivo del trabajo, leyes, decretos, las normas que rigen a empleados y empleadores junto con las políticas y normas de la empresa, son los mecanismos de control que regulan el comportamiento del empleador y el trabajador.
- Sistemas de control II: otro aspecto versa sobre la calidad con la que se realiza la tarea. Inicia con la certificación o calificación del empleado para el desarrollo de una tarea, oficio o manejo de algún equipo, herramienta o maquinaria; así como el cumplimiento de las especificaciones para la elaboración o manipulación de una materia o producto.
- El control también se realiza durante o al terminar una tarea. Se revisa la forma de ejecutarla, la disposición física y mental; al finalizar, el supervisor, jefe o superior

inspecciona una tarea, producto u obra que ha realizado un empleado o un conjunto de ellos. En ambos casos se analiza si el trabajo fue desarrollado conforme al protocolo o guías dadas y con el equipo adecuado.

- Sistemas de control III: el sistema de control relacionado con la administración del talento humano abarca aspectos como selección de personal calificado, horario de control de entrada, salida y descanso, manejo de quejas de los empleados hacia pares, superiores o subalternos mediante la capacitación y la evaluación de la misma, inducción y evaluación periódica del empleado, revisión de la documentación o evaluaciones médicas periódicas, exámenes psicofísicos y ocupacionales para verificar el estado de salud del empleado, medición por parte del psicólogo industrial u organizacional del clima o ambiente laboral. (Ramírez. M, 2014. Pág. 2-15)

Se tendrán en cuenta otros factores de la valoración del riesgo psicosocial que sean pertinentes, la conformación del comité de convivencia laboral.

La psicología y la sociología del trabajo colaboran en la promoción de la salud y la prevención de riesgos en el ambiente laboral, para tal aspecto es necesario analizar los daños en la salud de los trabajadores o el trabajo, debido a condiciones psíquicas y sociales.

Marco Legal

Para realizar el trabajo hemos realizado la revisión de la legislación actual que está directamente relacionada con el tema de investigación. Tenemos que, en el desarrollo de la evolución de la implementación a nivel mundial, regional y nacional de las acciones progresivas para que en cualquier lugar en el que se desarrolle una actividad laboral las personas puedan gozar de ambientes cada vez más seguros y que les permitan desarrollar sus actividades laborales dentro de un marco que sea cada vez mejor.

Así en nuestro país tenemos que se han adoptado las normas que permiten este desarrollo en las diferentes áreas de la economía.

Para el presente trabajo citaremos las diferentes normas que hacen referencia en nuestro contexto y para las empresas de transporte que es el área que escogimos para este estudio.

Ley 9° de 1979: Reglamenta disposiciones generales sobre los lugares de trabajo.

Ley 100 de 1993 Crea el Sistema General de Riesgos Profesionales, en el libro III.

Ley 378 de 1997 Adopta el Convenio 161 de la OIT sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.

Ley 776 de 2000: En su artículo 4, sobre la reincorporación al trabajo se precisa: “Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. Su artículo 8, establece “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que

desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”

Decreto - Ley 1295 de 1994 Determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es “Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”. Ley 1562 de 2012 Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 614 de 1984 En su artículo 9, se define que la medicina del trabajo es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psico-biológicas.

Decreto 1771 de 1994 Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994. Reglamenta los reembolsos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional

Decreto Ley 1295 de 1994 Reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales

Decreto 1530 de 1996 Afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.

Decreto 1607 de 2002 Modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

Decreto 2800 de 2003 Reglamenta la afiliación de trabajadores con contrato civil y administrativo al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1443 de 2014 Se dictan disposiciones para la implementación de SG-SST Art. 8 numeral 8 – Art.12 Numeral 13.

Decreto 1447 de 2014 Se expide la nueva tabla de enfermedades laborales

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 052 de 2017 Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Decreto 778 de 1987 Por el cual se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenida en el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo. NOTA DE VIGENCIA: Decreto derogado por el artículo 5 del Decreto 2566 de 2009

Decreto 1832 de 1994 Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales

Resolución 2400 de 1979 Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Resolución 2013 de 1986 Reglamenta el funcionamiento de los Comités de Medicina y Seguridad en el trabajo. Hoy comités paritarios.

Resolución 1016 de 1989 Reglamenta la operativización del Programa de Salud Ocupacional en las empresas.

Resolución 0156 de 2005 Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

Resolución 1570 de 2005 Establece las variables y mecanismos de recolección de información en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Resolución 1855 de 2007 Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.

Resolución 2346 de 2007 Por la cual regula la práctica médica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las Historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2844 de 2007 Adopta de obligatoria referencia las Guías de Atención Integral en Salud Ocupacional, basadas en la evidencia (dolor lumbar inespecífico, desórdenes musculoesqueléticos por movimiento repetitivo, hombro doloroso, neumoconiosis e hipoacusia neuro-sensorial).

Resolución 1918 y 1013 de 2008 Implementación del Sistema basado en GATISO; práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas.

Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general de 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.

Circular 008 Circular 008 de marzo 13: Calificación de pérdida de la capacidad laboral, determinación de origen y fecha de estructuración

Marco Metodológico

Paradigma

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, se busca definir la magnitud del fenómeno objeto de estudio, para ello se ha estructurado una encuesta de identificación de factores de riesgo psicosocial, cuyo análisis de datos permite cuantificar el fenómeno objeto de estudio al interior de la compañía.

Método

La presente investigación hace uso del método deductivo considerando que, a partir de la observación, registro y análisis del fenómeno, se clasifica y se estructuran conclusiones específicas sobre la población objeto de estudio, así como, se formulan estrategias de prevención, promoción e intervención específica para la misma.

Tipo de investigación

La presente investigación se constituye como no experimental-transversal, considerando que las variables no son controladas por los investigadores, así como, se fundamenta en observar el fenómeno en una población durante un único momento de tiempo.

Población

La población objeto de estudio es el 100% del total de trabajadores con centro de trabajo de la ciudad de Bogotá, tanto del área administrativa como técnica, lo que es equivalente a 18 trabajadores.

Fuentes información

Las fuentes de información utilizadas en la investigación fueron las siguientes:

Fuentes primarias

Información suministrada directamente por los trabajadores, a través de la aplicación del cuestionario.

Fuentes secundarias

- Marco normativo nacional vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Estudios de investigación y metodologías de medición, nacionales e internacionales relacionados con la identificación e intervención de factores de riesgo psicosociales.
- Artículos científicos reconocidos sobre identificación e intervención de riesgos psicosociales.

Instrumentos

Consentimiento informado

Previo a la aplicación del cuestionario, todos los trabajadores son informados sobre los objetivos de su aplicación, direccionados a: a) Identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores, b) Recopilar información que permita al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa implementar acciones para prevenir o intervenir el riesgo psicosocial. Adicional a lo anterior, se da a conocer a la población, que la información recolectada será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012, Decreto 1074 de 2015 y demás normas aplicables, de conformidad con los principios de confidencialidad, circulación restringida y responsabilidad demostrada.

Como soporte de lo descrito anteriormente, los trabajadores firman un consentimiento informado (Anexo 1) donde de manera voluntaria y sin coerción declaran su preferencia entre dos opciones: “Autorizo” o “No autorizo”.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Se realiza la revisión de referentes técnicos en materia de identificación de riesgo psicosocial intralaboral, promoviendo la aplicación de un instrumento que se pueda aplicar y analizar por personal no especializado en psicología y carreras afines. De acuerdo con lo descrito, se toma como referencia el “Cuestionario SUSESO/ISTAS21” (Anexo 2), establecido por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, instrumento que ha sido validado y

estandarizado como herramienta para la identificación de factores de riesgo psicosociales intralaborales.

El cuestionario agrupa cinco dimensiones, consta de 5 preguntas de datos demográficos y tipificación del trabajo actual, y 20 preguntas específicas de riesgo psicosocial, cada una con cinco opciones de elección: siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, solo unas pocas veces, nunca. Este cuestionario muestra una visión general de los factores de riesgo psicosocial; no es equivalente o sustituyente de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que es el instrumento avalado para Colombia. Ahora bien, el instrumento se fundamenta en cinco dimensiones, así:

Exigencias psicológicas en el trabajo: Considera los diferentes tipos de exigencias, la cantidad, el ritmo de trabajo y la distribución del trabajo (5 preguntas).

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Considera la autonomía del trabajador frente a horarios, ritmo de trabajo, métodos de trabajo, variedad de la actividad laboral, calidad e iniciativa (5 preguntas).

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: Considera los efectos de las dimensiones de exigencias psicológicas y de trabajo activo y desarrollo de habilidades, así como, el liderazgo (5 preguntas).

Compensaciones: Considera el balance esfuerzo-recompensa, la estabilidad laboral y la adaptabilidad al cambio (3 preguntas).

Doble presencia: Considera la interferencia de la relación trabajo-familia (2 preguntas).

Técnica de Análisis de los Instrumentos

El análisis de cada sesión del cuestionario se efectúa considerando lo siguiente:

Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

Esta sesión contiene las preguntas relacionadas con datos de sexo y edad, se calcula la frecuencia de cada criterio, su distribución porcentual y posteriormente se revisa si hay correlación con los resultados de la sección específica de riesgos laborales. El formulario contempla también una sección b, enfocada en caracterizar nivel de responsabilidad, la sucursal, sección o proceso al que pertenece el participante, sin embargo, el responder esta sección no hace parte del alcance, toda vez que, al ser una empresa con una planta de 18 trabajadores, y considerando, la protección a los trabajadores para expresar su realidad, se realiza un único análisis con el total de la población.

Sección específica de riesgo psicosocial

Cada pregunta cuenta con cinco opciones de respuesta: Siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, solo unas pocas veces o nunca. Cada opción de respuesta tendrá asignado un puntaje entre 0 y 4, mayor puntaje implica mayor riesgo, sin embargo, es importante precisar que el puntaje dependerá del contexto en el que sea planteada la pregunta, siendo así, que para algunas preguntas la opción “siempre” tendrá un puntaje de “0”, mientras que para otras preguntas tendrá el puntaje de “4”; en la Tabla 1 se detallan los puntajes definidos para cada pregunta.

Tabla 1*Puntajes para análisis*

	Dimensión	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Dimensión exigencias psicológicas						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
Dimensión apoyo social en la empresa						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4

	Dimensión	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
Dimensión compensaciones						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
Dimensión doble presencia						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	3	2	1	0

Fuente: (Superintendencia de Seguridad Social - Chile, 2020)

Calculo de nivel de riesgo por trabajador

Se calculan las puntuaciones por dimensión, esto se constituye en una sumatoria simple de los puntos obtenidos para totalidad de las preguntas que componen la dimensión. Con este

valor es posible determinar el nivel de riesgo de cada trabajador para cada dimensión; ahora, los niveles de riesgo están determinados por la Tabla 2.

Tabla 2

Nivel de riesgo trabajador

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0 - 8	9 - 11	12 - 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 - 5	6 - 8	9 - 20
Apoyo social en la empresa	0 - 3	4 - 6	7 - 20
Compensaciones	0 - 2	3 - 5	6 - 12
Doble presencia	0 - 1	2 - 3	4 - 8

Fuente: (Superintendencia de Seguridad Social - Chile, 2020)

Calculo de la prevalencia del riesgo para cada dimensión

Luego de calcular el nivel de riesgo por dimensión para cada trabajador, se procede a calcular la prevalencia del riesgo, esto se constituye en una sumatoria del número de trabajadores por cada nivel de riesgo con su porcentaje equivalente para cada dimensión, se agrupan las dimensiones y se muestran los resultados en un gráfico de barras apiladas.

Adicional a lo descrito, se realiza un análisis estadístico de cada una de las preguntas que compone la(s) dimensión(es) con niveles de prevalencia en riesgo alto superior al 50%

Fases de la Investigación

Fase 1. Planeación estratégica

En primera medida, se realiza la presentación del proyecto ante la alta dirección de la compañía, el líder de seguridad y salud del trabajo y el presidente del COPASST, se ultiman detalles relacionados con población, recursos, metodología, fecha de inicio y finalización, se aclaran dudas y se resalta que el instrumento a aplicar no es equivalente o sustituyente de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Fase 2. Sensibilización y consentimiento

Se realiza una sesión introductoria, donde se da a conocer los objetivos, alcances y lineamientos aplicables al diligenciamiento del cuestionario, esta sesión incluye aclarar las dudas de los participantes.

Se realiza la entrega de los participantes del consentimiento informado.

Fase 3. Aplicación del cuestionario

Para quienes han dado su autorización, se entrega el cuestionario impreso y un esfero de tinta negra con el cual debe diligenciarlo, se finalizado el diligenciamiento, se recibe el cuestionario diligenciado, el moderador valida que haya sido diligenciado en su totalidad, y en caso afirmativo se guarda inmediatamente en un sobre cerrado, sin acceso o visualización por parte de algún funcionario de la empresa o de algún participante.

Fase 4. Análisis de resultados

Fuera de las instalaciones de la empresa, las respuestas son sistematizadas haciendo uso de Microsoft Excel, como herramienta ofimática para llevar a cabo los cálculos estadísticos que permiten cuantificar las variables del fenómeno objeto de estudio.

Se realiza el análisis de los resultados desde el método deductivo, tomando como material de análisis la información obtenida en las encuestas aplicadas a los trabajadores y así tener las conclusiones, como también las recomendaciones para presentar como parte del estudio, las estrategias posteriores para la prevención, promoción e intervención específica en la empresa de la investigación.

Fase 5. Estructuración de propuesta de medidas de intervención y prevención

Con los resultados anteriores, se caracterizan, analizan y priorizan tanto las dimensiones, para posteriormente estructurar medidas de intervención y prevención que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Las medidas propuestas son remitidas a la alta dirección de la compañía para estudio de viabilidad técnico-económica.

Cronograma

En la Tabla 3 se detallan las actividades propias de la investigación, considerando las semanas y meses en que han sido planeadas.

Tabla 3*Cronograma*

Actividades	Mes/Semana											
	Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación inicial del proyecto ante alta dirección												
Campaña de expectativa												
Sensibilización a los trabajadores												
Firma de consentimiento informado												
Aplicación del cuestionario												
Tabulación de resultados												
Análisis de los resultados												
Priorización de las dimensiones												
Documentación de medidas de intervención												
Presentación de resultados a la alta dirección												

Fuente: Elaboración propia

Materiales

En la Tabla 4 se detallan los materiales necesarios para el desarrollo del proyecto.

Tabla 4*Detalle de materiales*

Descripción	Cantidad	Consideraciones
Bolígrafo de tinta negra	20 unidades	18 unidades necesarias, mas 11.11% adicional por imprevistos
Cuestionario impreso	24 unidades	18 unidades necesarias, mas 33.33% adicional por imprevistos
Consentimientos informados	24 unidades	18 unidades necesarias, mas 33.33% adicional por imprevistos
Sobres de papel tamaño oficio	3 unidades	2 unidades necesarias, más 50% adicional por imprevistos
Computador	2 unidades	Con acceso a internet y Microsoft Office

Fuente: Elaboración propia

Resultados

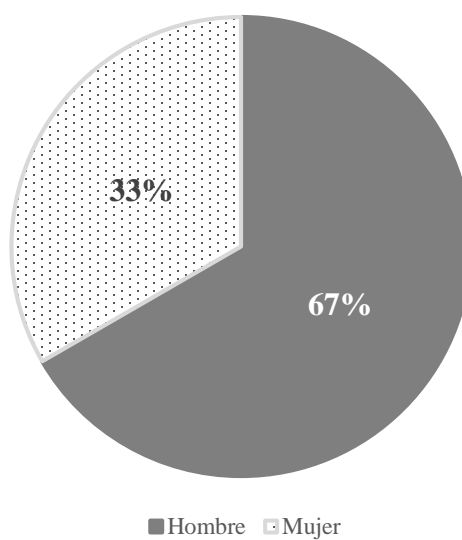
Análisis e interpretación de los resultados

En el análisis de los resultados se tiene en cuenta las respuestas de los participantes en el cuestionario, para el particular, son 18 resultados, que representan el 100% de la población.

En relación con la caracterización sociodemográfica, en la Figura 1 se muestra la distribución de los participantes por sexo, de acuerdo con la información referenciada en los cuestionarios, el 67% corresponden a hombres, mientras que el 33% restante se constituyen en mujeres.

Figura 1

Caracterización sociodemográfica - Sexo

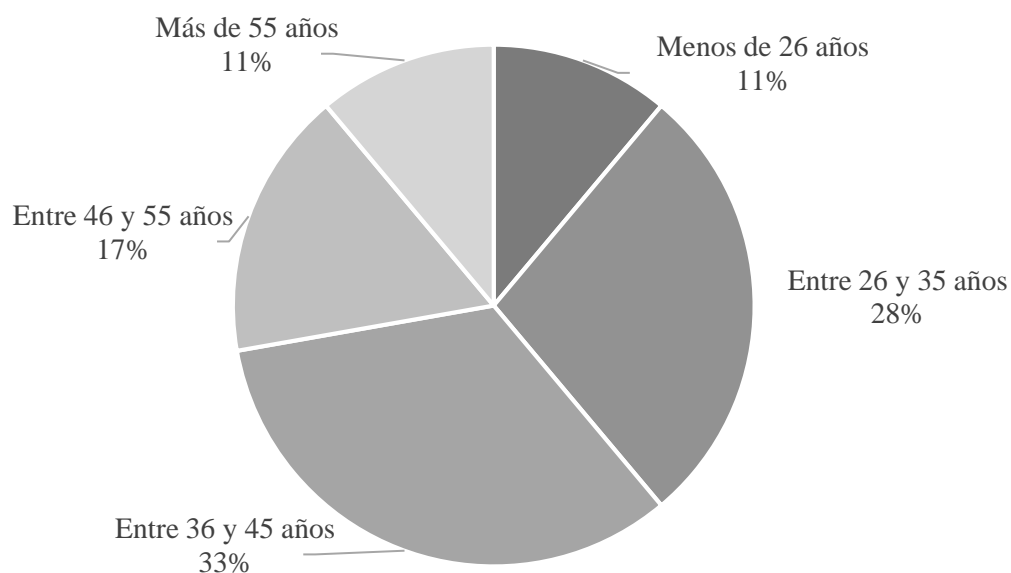


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 2 se detalla la caracterización sociodemográfica considerando la edad de los participantes, tal como se refleja en el gráfico hay una distribución proporcionada por rangos de edades, el 33% de los participantes se encuentra entre 36 y 45 años, seguido con el rango de edad comprendido entre 26 y 35 años, con un 28%; el rango de edad de 46 a 55 años representa un 17%, finalmente los rangos distales, es decir, el de más de 55 años y menos de 26 años, tienen un porcentaje igual, correspondiente al 11%.

Figura 2

Caracterización sociodemográfica - Rangos de edades



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, frente a la sección específica de riesgo psicosocial, se asignaron los puntajes de acuerdo con lo descrito en el marco metodológico, la información fue registrada en Microsoft Excel para facilitar la tabulación de los resultados. Posterior a la asignación de los puntajes, se cuantifico el nivel de riesgo de cada dimensión para cada trabajador, esto considerando lo descrito en el marco metodológico, especialmente en la Tabla 2. Se ha establecido una escala tipo semáforo para evidenciar el nivel de riesgo, considerando el riesgo bajo en color verde, riesgo medio en color naranja y riesgo alto en color rojo. Los resultados del nivel de riesgo para cada trabajador se encuentran detallados en la Tabla 5.

Tabla 5

Nivel de riesgo por trabajador

Trabajadores	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
Trabajador 1	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Trabajador 2	Bajo	Alto	Alto	Alto	Bajo
Trabajador 3	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Trabajador 4	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
Trabajador 5	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo
Trabajador 6	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
Trabajador 7	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
Trabajador 8	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
Trabajador 9	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
Trabajador 10	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio
Trabajador 11	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio

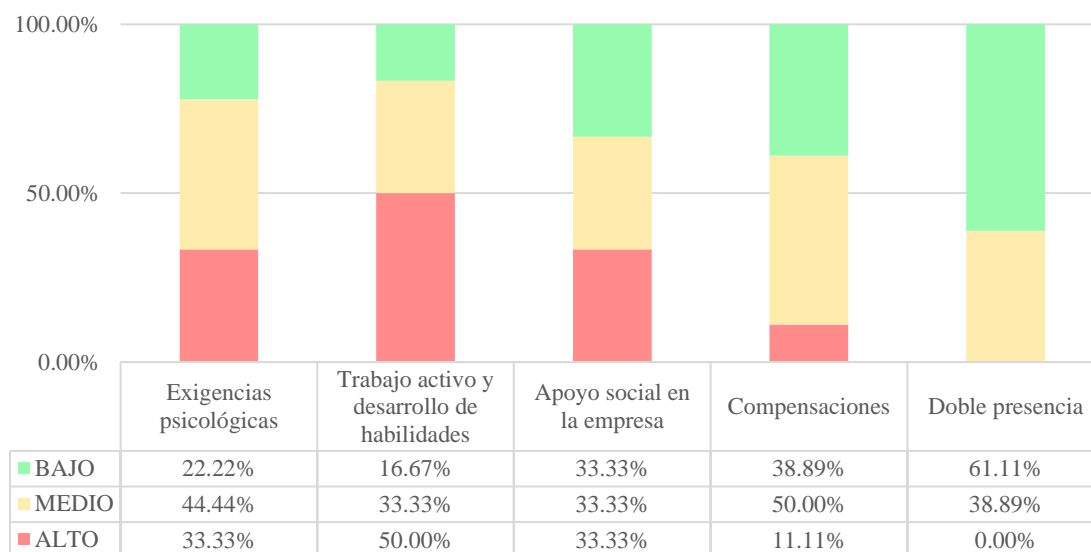
Trabajadores	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
Trabajador 12	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow
Trabajador 13	Red	Yellow	Green	Yellow	Green
Trabajador 14	Red	Yellow	Yellow	Green	Green
Trabajador 15	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green
Trabajador 16	Green	Red	Red	Green	Green
Trabajador 17	Yellow	Green	Green	Green	Green
Trabajador 18	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow

Fuente: Elaboración propia

El 72% de los trabajadores tiene un nivel de riesgo alto en por lo menos una de las dimensiones, el 11% de los trabajadores presenta un nivel de riesgo alto en tres o más dimensiones. El nivel de prevalencia del riesgo para cada dimensión, se detalla en la Figura

3Figura 3

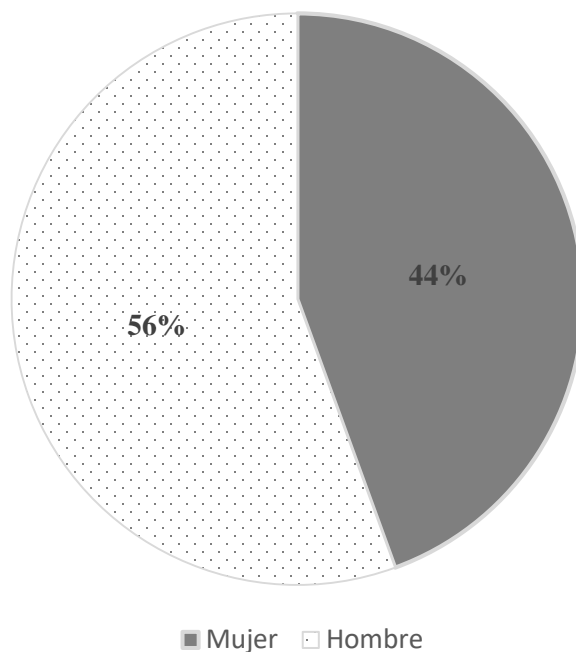
La mayor prevalencia se encuentra en la dimensión de “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, al analizar los resultados de la cada pregunta que compone esta dimensión, el porcentaje de personas que han seleccionado una opción de respuesta de puntaje 3 y 4 está relacionado con la imposibilidad de las personas de influir en la cantidad de trabajo que le ha sido asignado, así como, que el trabajo no le permite al trabajador aprender cosas nuevas, lo que refleja un desglose de tareas que a medida que pasa el tiempo dejan de considerarse relevantes por el trabajador y sin valor en su desarrollo personal y profesional.

Figura 3*Nivel de prevalencia***Fuente:** Elaboración propia

Considerando ahora en detalle la dimensión de “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, si analizamos los trabajadores para quienes el nivel de riesgo es alto frente a variables como sexo, encontramos una distribución proporcional, el 56% corresponde a hombres, y el 44% restante mujeres; esta distribución aduce que los factores de riesgo afectan en igual medida a los trabajadores sin discriminación por su sexo. En la figura 4 se muestra la distribución por sexo.

Figura 4

Dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” – Nivel de Riesgo alto según sexo



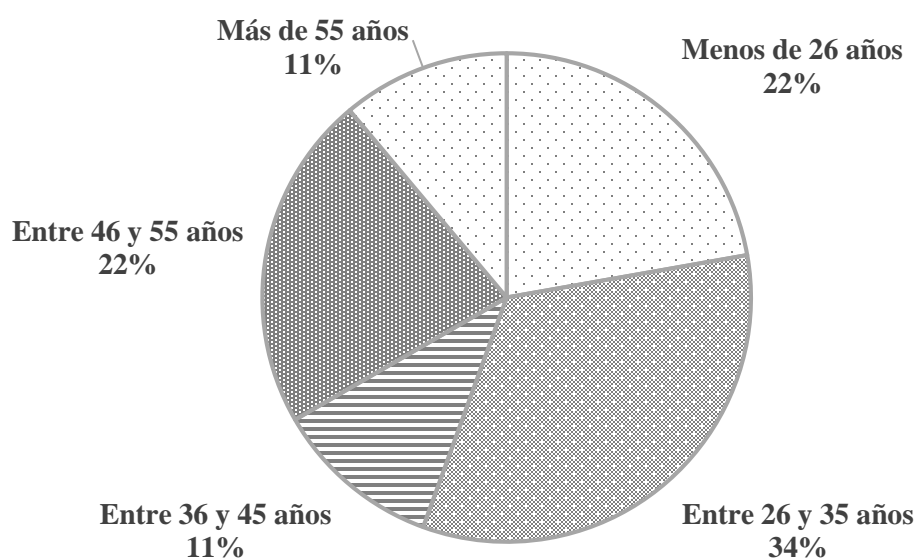
Fuente: Elaboración propia

Ahora, sobre la misma dimensión de “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, si analizamos los trabajadores para quienes el nivel de riesgo es alto frente a variables como distribución por edad, encontramos que el 34% de los trabajadores con nivel de riesgo alto, presentan una edad entre 26 y 35 años, seguido por un 22% de los trabajadores de menos de 26 años; estos resultados presentan una alerta considerando que si analizamos estos rangos de edades frente a la distribución general por edades presentada en la Figura 2, vemos que el rango de edades de 26 a 35 años, representa un 28 total de la población, el segundo rango de mayor representación, sin embargo, el rango de edad de menos de 26 años representa un 11% del total

de trabajadores, pero representa el 22% de las personas con riesgo alto en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”.

Figura 5

Dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” – Nivel de Riesgo alto según edad



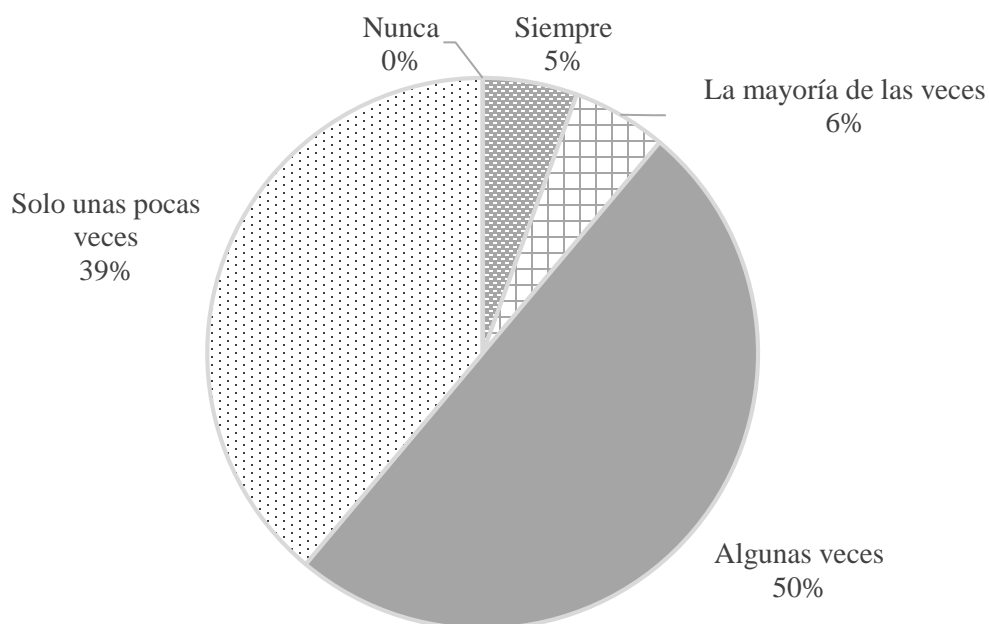
Fuente: Elaboración propia

La población ubicada en un rango de edad de menos de 26 años, percibe que su actividad laboral que desempeñan en la compañía, no favorece su expectativa de aprendizaje y desarrollo personal, es importante precisar que este rango de edad se considera el rango donde la mayoría de estudiantes de secundarias inicia su formación de universitaria, por lo que es posible que las actividades laborales actuales de esta población no favorezcan sus intereses académicos, de profesión, ni de plan de vida.

Al caracterizar la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, al consultarle a los trabajadores sobre que influencia tienen sobre la cantidad del trabajo que se le asigna, el 50% de los trabajadores refiere que algunas veces tiene la posibilidad de influir, mientras que el 39% refiere que solo unas pocas veces lo puede hacer, esto nos inclina a perfilar poca participación de los trabajadores en la planificación de las actividades operativas de la empresa, así como, que son los líderes de equipo o división quienes definen la cantidad de trabajo a ejecutar sin considerar la percepción de las personas sobre si es adecuado, excesivo o poco. Solo el 11% de los trabajadores refiere que siempre o la mayoría de las veces tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna. La información anterior se encuentra detallada en la Figura 6.

Figura 6

¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

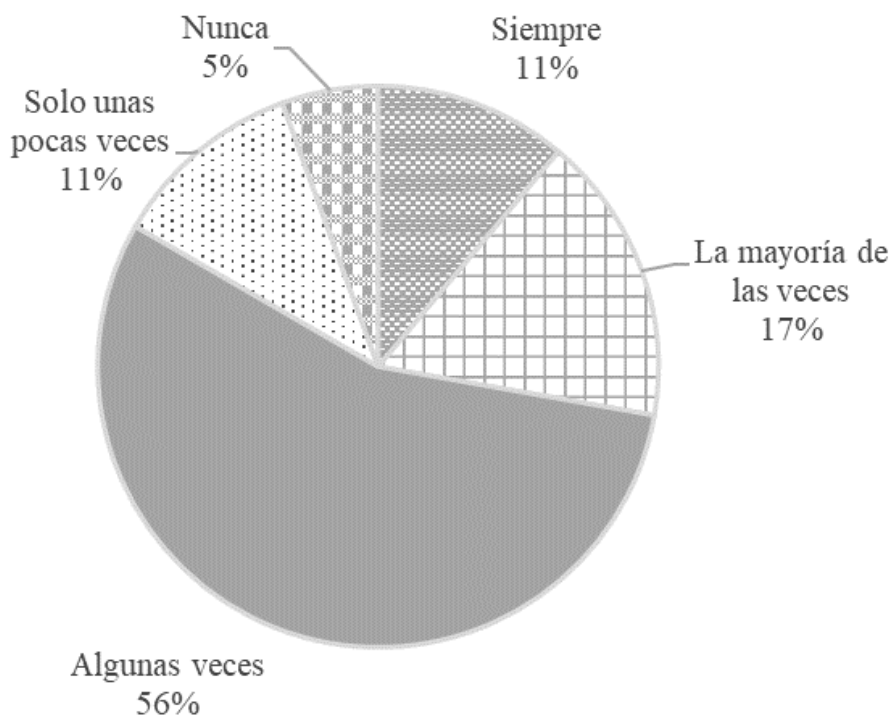


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 7, se muestra la distribución de las respuestas de los trabajadores a la pregunta: ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?, de acuerdo con lo presentado el 56% de los trabajadores refiere que solo algunas veces puede dejar un momento su trabajo, mientras que el 28% refiere que puede hacerlo siempre o la mayoría de las veces, y el 16% restante refiere que nunca o solo unas pocas veces lo puede hacer. Pese los resultados anteriores, no es posible ultimar lo que motiva esta respuesta, sea por instrucción de su jefe inmediato, sea carga de trabajo, sea temor a represalias u otra.

Figura 7

¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?

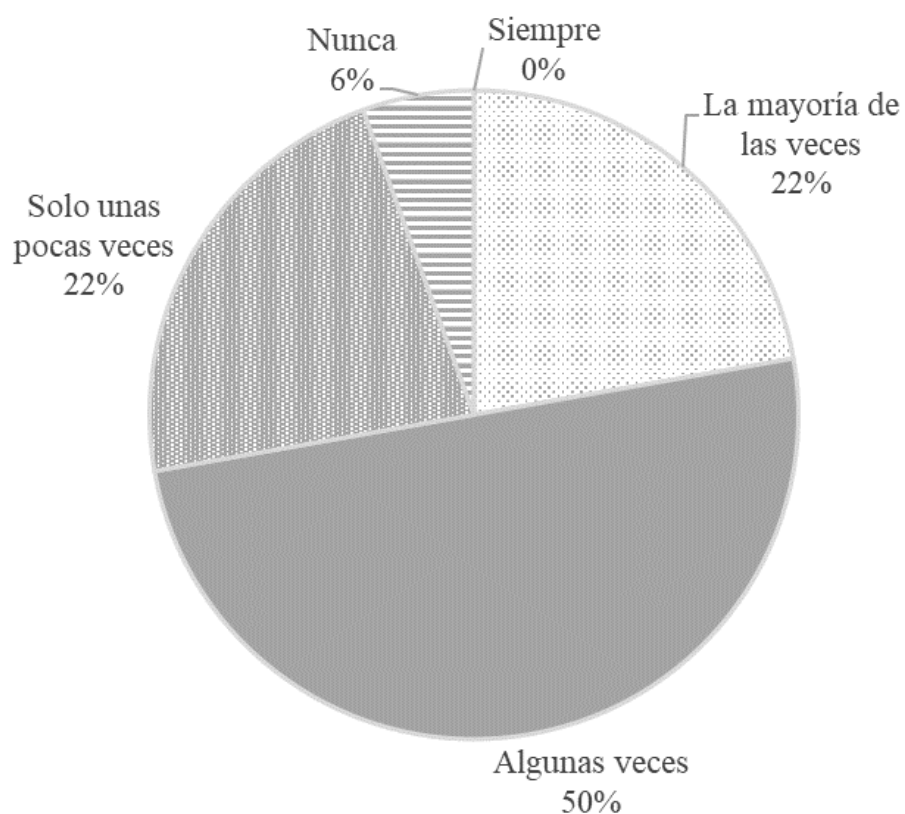


Fuente: Elaboración propia

Al indagar con los trabajadores, el 50% refiere que algunas veces su trabajo permite que aprenda cosas nuevas, mientras que el 22% refiere que la mayoría de las veces, en el mismo porcentaje (22%) se refiere que solo unas pocas veces, y finalmente el 6% refiere que nunca. Considerando esta distribución frente a los cargos activos en la compañía, encontramos una relación directa del resultado mayoritario (50% en el criterio “algunas veces”) frente a los cargos denominados “programadores” y “coordinadores de programación”. En la figura 8 se muestra el detalle de las respuestas a esta pregunta.

Figura 8

¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

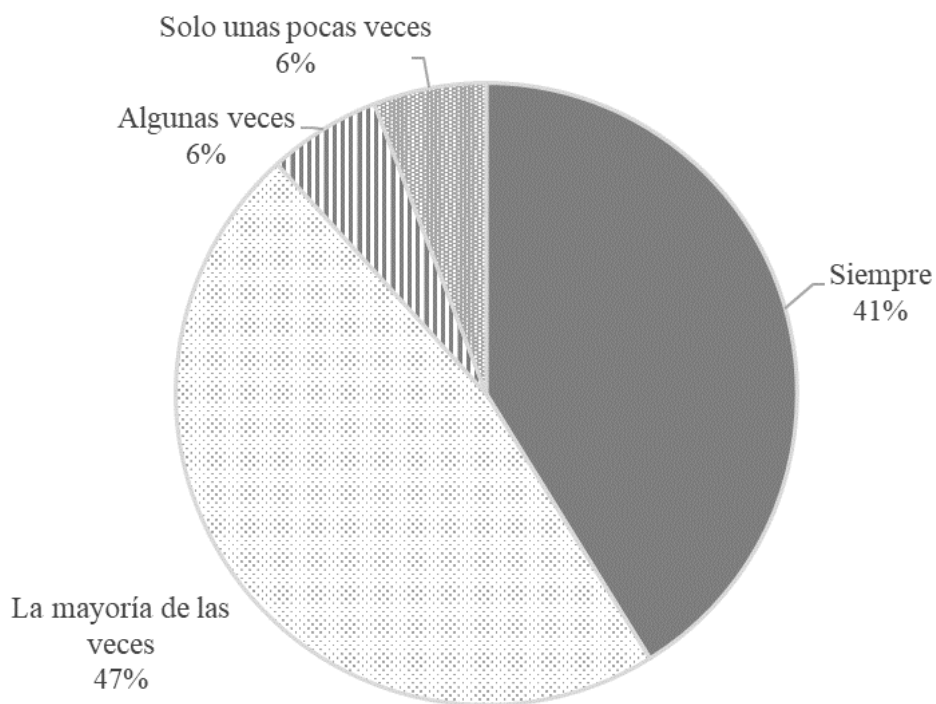


Fuente: Elaboración propia

Frente a la percepción de los trabajadores sobre si sus tareas laborales le parecen importantes, el 88% refiere una respuesta positiva, 47% refiere que la mayoría de las veces y el 41% refiere que siempre. Solo un 12% tiene una percepción diferente de lo que simbolizan las tareas que hace. Esta distribución permite reconocer que el personal se encuentra satisfecho con el impacto de sus actividades laborales en desarrollo y renombre de la empresa. En la figura 9 se muestra el detalle de las respuestas a esta pregunta.

Figura 9

Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

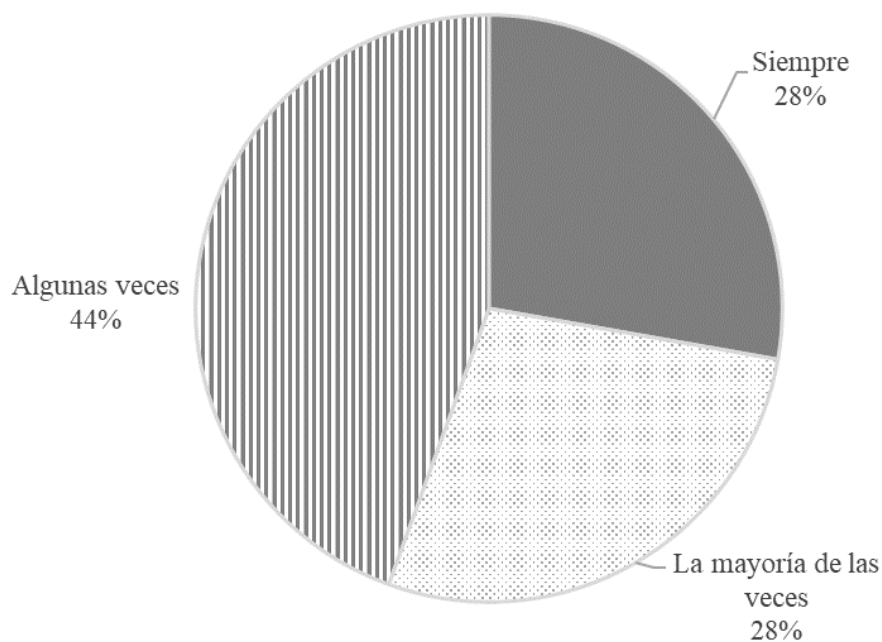


Fuente: Elaboración propia

Para finalizar las preguntas propias de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, se les preguntó a los trabajadores si “¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?”, los resultados se encuentran detallados en la Figura 10; todas las respuestas presentan una tendencia positiva, el 44% considera que algunas veces, mientras que el 28% considera que siempre, y el otro 28% considera que la mayoría de las veces. Esto refleja que el trabajo desarrollado presenta un nivel de aceptación por parte de los trabajadores y compromiso frente a su desarrollo.

Figura 10

¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?



Fuente: Elaboración propia

Medidas de intervención y prevención de los factores de riesgo psicosociales

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabulación de los cuestionarios, se han proyectado una serie de medidas de intervención y prevención a considerar por la Alta Dirección de la compañía y del Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas medidas han sido contempladas considerando el enfoque o dimensión a la que están direccionadas, el público objetivo y el tipo de medida. Las medidas de intervención han sido plateadas para los factores de riesgo prioritarios, mientras que las de prevención buscan fortalecer las buenas prácticas y disminuir la probabilidad de que un factor de riesgo se materialice. Adicional a lo anterior, es importante precisar que hay medidas indicadas para una, varias o todas las dimensiones, sin embargo, y con el fin de facilitar su gestión, han sido referidas en una dimensión principal. Considerando el contexto anterior, en la Tabla 6, se relacionan las medidas propuestas.

Tabla 6.

Medidas de intervención y prevención

Enfoque/Dimensión	Medida	Público objetivo	Tipo de Medida
Exigencias psicológicas	Realizar un análisis de carga física y mental; de acuerdo con su resultado, distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre los trabajadores y el perfil de cargo (asignación justa y participativa de tareas).	Muestreo poblacional por cargo	Intervención
	Realizar una medición periódica de la carga de trabajo, así como, asignar metas y objetivos con anticipación y con participación de los trabajadores.	Muestreo poblacional por cargo	Intervención

Enfoque/Dimensión	Medida	Público objetivo	Tipo de Medida
Exigencias psicológicas	Estudiar la pertinencia de incorporar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el desarrollo de labores.	Todos los trabajadores	Prevención
	Establecer espacios para conversaciones entre equipos de trabajo, para discutir, intercambiar ideas y planteamientos para enfrentar nuevas tareas, desafíos o actualización de procesos de trabajo, metas u objetivos.	Todos los trabajadores (Grupos de trabajo)	Intervención
	Definir claramente el margen de autonomía para tomar decisiones rápidas por parte de los trabajadores.	Equipo de liderazgo	Prevención
	Estructurar capacitaciones sistemáticas en procesos considerados críticos, de forma tal que se facilite la toma de decisiones por parte de los trabajadores.	Todos los trabajadores	Prevención
	Incluir dentro del programa de capacitación, capacitaciones periódicas en el manejo de las emociones.	Todos los trabajadores	Intervención
	Disponer de un protocolo de actuación para los momentos en que un trabajador presente una situación compleja, de forma que el equipo de liderazgo pueda facilitar el apoyo adecuado.	Equipo de liderazgo	Prevención
	Capacitar al equipo de liderazgo, especialmente a los líderes de equipos que se exponen a situaciones de alta demanda emocional, para que puedan orientar, apoyar y acompañar a sus equipos en el desempeño de sus tareas.	Equipo de liderazgo	Prevención
	Promover un espacio protegido en el que las personas puedan expresar sus sentimientos y opiniones respecto de la organización del trabajo o de la conducción de los equipos por parte del equipo de liderazgo.	Todos los trabajadores	Prevención
	Promover espacios de descanso y pausas activas adecuados durante la jornada laboral.	Todos los trabajadores	Prevención

Enfoque/Dimensión	Medida	Público objetivo	Tipo de Medida
	Evaluar la posibilidad de establecer un mediador, quien sea el encargado de atender diversos temas de conflicto al interior de la organización de manera confidencial (Exceptuando posibles casos de acoso laboral, que serán manejados por el comité de convivencia laboral - CCL).	Todos los trabajadores	Prevención
Exigencias psicológicas	Realizar mediciones periódicas de factores físicos y ambientales en el trabajo (por ejemplo: de temperatura, humedad y ruido)	Muestreo poblacional	Prevención
	Revisar la higiene postural de los trabajadores en su puesto de trabajo, facilitar los aditamentos ergonómicos que sean necesarios acorde con las características antropométricas de los trabajadores.	Todos los trabajadores	Prevención
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Establecer un mecanismo para recibir recomendaciones de los trabajadores sobre cómo mejorar el trabajo (buzón, correo, círculos de calidad).	Todos los trabajadores	Intervención
	Estructurar un mecanismo de evaluación constante de las habilidades de los trabajadores.	Todos los trabajadores	Intervención
	Definir un programa de capacitación enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de habilidades.	Todos los trabajadores	Intervención
	Facilitar un proceso de disponibilidad e inscripción abierto y accesible para que todos los trabajadores puedan participar en el programa de capacitación.	Todos los trabajadores	Intervención
	Establecer momentos de aprendizaje entre trabajadores con mayor y menor experiencia para desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos.	Todos los trabajadores	Prevención
	Establecer un programa tipo “Plan de carrera” que permita el aprendizaje en nuevas áreas del conocimiento y habilidades, y que tengan como objetivo el desarrollo laboral y profesional.	Todos los trabajadores	Intervención
	Establecer una política o directriz corporativa tendiente a facilitar el tiempo para trabajadores que necesiten y quieran capacitarse por su cuenta en	Todos los trabajadores	Prevención

Enfoque/Dimensión	Medida	Público objetivo	Tipo de Medida
	temas relacionados con actividades laborales o extralaborales.		
	Promover alianzas con la caja de compensación familiar, la administradora de riesgos laborales u otras, para establecer planes y programas de desarrollo de habilidades.	Todos los trabajadores	Prevención
Apoyo social en la empresa	Revisar y actualizar los perfiles de cargo, de preferencia con la participación de los trabajadores.	Todos los trabajadores	Prevención
	En línea con la medida anterior, se recomienda publicar o compartir los perfiles de cargo para todos los trabajadores	Todos los trabajadores	Prevención
	El equipo de liderazgo debería planificar de manera participativa las metas y objetivos del equipo en general y de cada integrante en particular.	Equipo de liderazgo	Prevención
	Estructurar un proceso de evaluación de desempeño considerando las responsabilidades propias del cargo, así como, efectuar la retroalimentación de manera propositiva en doble vía, hacia los trabajadores y hacia los líderes de proceso.	Todos los trabajadores	Prevención
	Estudiar la posibilidad de establecer una política corporativa sobre no discriminación, trato justo y justicia organizacional.	Todos los trabajadores	Intervención
	Desarrollar un plan de comunicación interna direccionado entre otros a temas relevantes para el trabajo y para el bienestar de los trabajadores.	Todos los trabajadores	Intervención
	Promover en el equipo de liderazgo practicas saludables relacionadas con visitar los puestos de trabajo, crear espacios de comunicación, política de puertas abiertas, entre otras.	Equipo de liderazgo	Intervención
	Incluir en los planes y programas de capacitación capacitaciones relacionadas con el desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas	Equipo de liderazgo	Intervención
	Fomentar desde la fase de planificación estratégica, metas, objetivos y actividades colectivos(as) más que individuales (En la medida de lo posible).	Todos los trabajadores	Prevención

Enfoque/Dimensión	Medida	Público objetivo	Tipo de Medida
	Promover reuniones de equipo al menos una vez al mes para coordinar el trabajo.	Todos los trabajadores	Prevención
	Evaluar la posibilidad de reconocer las acciones colectivas, por ejemplo, el equipo destacado del periodo, el compañero del mes, entre otros.	Todos los trabajadores	Prevención
Compensaciones	Vigilar que los salarios se paguen regularmente, así como, que los beneficios proporcionados por la compañía estén siempre disponibles para los trabajadores.	Todos los trabajadores	Intervención
	Fomentar como cultura organizacional y como pilar de la alta dirección de la compañía, que no se debe utilizar el despido como amenaza para obtener resultados o cumplir metas, así como, no se debe propiciar el despido de las personas con ausentismo medico fundamentado.	Todos los trabajadores	Intervención
	Realizar un análisis de los tipos de contratos establecidos al momento por la compañía, de acuerdo al resultado, validar la posibilidad de establecer modalidades de contratación que simbolicen estabilidad laboral.	Todos los trabajadores	Intervención
	En caso de situaciones de crisis económica, estructurar estrategias alternativas a la desvinculación contando con la participación de los representantes de los trabajadores.	Todos los trabajadores	Intervención
	Implementar mecanismos de participación en situaciones de reestructuración o reingeniería de procesos.	Todos los trabajadores	Intervención
Doble presencia	Establecer en la medida de lo posible horarios y días de trabajo flexibles	Todos los trabajadores	Prevención
	Estudiar la posibilidad de adoptar una de las modalidades de trabajo no presencial, optar de preferencia por modelos híbridos que rescaten el relacionamiento social en el entorno laboral, pero también las dinámicas familiares y personales.	Todos los trabajadores	Prevención

Enfoque/Dimensión	Medida	Público objetivo	Tipo de Medida
Doble presencia	Establecer directrices claras que permitan respetar días de descanso, vacaciones, permisos, entre otros.	Todos los trabajadores	Prevención
	Implementar una política de desconexión laboral.	Todos los trabajadores	Prevención
	Explorar la posibilidad de crear convenios de guardería, actividades deportivas o culturales para niños, cuidado de adultos mayores, acceso a medicamentos, entre otros.	Todos los trabajadores	Prevención

Fuente: Elaboración propia tomando como guía (Superintendencia de Seguridad Social - Chile, 2020)

Discusión

El marco normativo nacional exhorta a las organizaciones a identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo propios de su actividad económica, incluyendo los factores de riesgo psicosocial; varias normas han sido expedidas no solo durante la declaración de la emergencia sanitaria en el país, sino previamente, normas tendientes, como ha sido expresado en varios apartes de este documento, en promover ambientes de trabajo seguros y saludables. De acuerdo con los resultados de la investigación, es posible determinar entre cinco dimensiones objeto de análisis, aquella que destaca por presentar un nivel de prevalencia alto para el 50% de la población, dimensión para que se debe establecer acciones de intervención que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Dentro de las dimensiones objeto de análisis, el estudio de (Valenzuela Duarte, 2018) que tomó la misma metodología de la presente investigación, pero aplicada a 74 personas de una empresa constructora, enuncia para la dimensión denominada “Exigencia Psicológicas” una prevalencia del 50% en nivel de riesgo bajo, mientras que para el presente estudio la prevalencia representa un 33.33%, siendo el nivel medio con 44.44% el nivel de riesgo más representativo de esta dimensión.

Frente a la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” mientras que en el estudio realizado por (Valenzuela Duarte, 2018) la prevalencia más alta se encuentra en riesgo bajo con un 50%, dentro del presente estudio, es la dimensión con un porcentaje de riesgo más alto, equivalente al 50%. El riesgo medio en el estudio (Valenzuela Duarte, 2018) representa el 27% y el riesgo alto el 23%, mientras que para el presente estudio el riesgo medio representa el 33.33%, mientras que el bajo el 16.67%.

Al ahondar en detalle sobre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, en el estudio de (Valenzuela Duarte, 2018) el 51% de los participantes seleccionaron una de las respuestas positivas, será “siempre” o “la mayoría de las veces” cuando fueron consultados sobre “¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?”, mientras que para el presente estudio representa el 11%, esto demuestra la prioridad de la compañía de crear ambientes de participación de los trabajadores en procesos de gestión de resultados, planificación del trabajo, medición y rendimiento. Considerando la pregunta “¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con algún compañero/a?”, en el estudio de (Valenzuela Duarte, 2018) el 27% de los participantes selecciono una de las respuestas positivas, por su lado, en el presente estudio el 28% lo hizo, esto motiva a las organización a motivar acciones de valor social, integración, fortalecimiento de relaciones entre compañeros y trabajo en equipo, acciones que permitan el desarrollo social de los trabajadores, entendiendo la salud como el mayor grado de bienestar físico, mental y social. Por su parte, al analizar la pregunta “¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?”, en el estudio de (Valenzuela Duarte, 2018) el 71.6% de los participantes relacionaron una de las opciones positivas, mientras que en el presente trabajo solo el 22% de las respuestas se encuentran en una de las opciones positivas; esto y como ha sido mencionado previamente, es uno de los puntos críticos a intervenir, la compañía sede fomentar programas de capacitación, formación y entrenamiento con enfoques directos al crecimiento personal y laboral de los trabajadores objeto de estudio. En relación con la pregunta “Las tareas que hace, ¿Le parecen importantes?”, el 82,4% relaciono una respuesta positiva en el estudio de (Valenzuela Duarte, 2018), en el presente estudio representa el 88%, en ambos estudio los resultados denotan un interés pleno de los trabajadores frente a sus actividades laborales, reconocen sus labores como un pilar fundamental para el desarrollo de la organización y su visión. Finalmente, frente a

la pregunta “¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?”, el 56% selecciono una respuesta positiva en el presente estudio, mientras que el estudio de (Valenzuela Duarte, 2018) representa el 56.8%; esto refleja un sentido de pertenencia de los trabajadores con la compañía, con su cultura organizacional y con su visión.

Para la dimensión “Apoyo social en la empresa”, en ambos estudios se evidencia una distribución de la prevalencia proporcionada para los tres niveles de riesgo, los porcentajes de prevalencia oscilan entre el 31.1% y el 33.8%. Ahora bien, en la dimensión “Compensación” la prevalencia significativa del estudio de (Valenzuela Duarte, 2018) se encuentra en el nivel de riesgo alto, con un 45,9%, en el presente estudio el nivel de riesgo alto solo representa el 11.11%.

Finalmente, para la dimensión “doble presencia” mientras que para la población objeto de estudio del presente proyecto, el nivel de riesgo alto es del cero por ciento, para (Valenzuela Duarte, 2018) representa el 70,3%, constituyéndose adicionalmente en al nivel de riesgo más alto de en todas las dimensiones objeto de estudio. Para el presente trabajo la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades presenta el nivel de riesgo más alto, sin embargo, representa el 50%.

Análisis Financiero

Para la realización del presente proyecto se han considerado una serie de recursos técnicos, humanos y financieros, así:

Recursos humanos

Para el desarrollo del presente proyecto se cuenta con un recurso humano, que consiste en dos profesionales, un médico y un ingeniero, estudiantes de la Universidad ECCI, del programa de Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pese lo descrito anteriormente, para el estudio de viabilidad técnico-económica de las medidas de intervención propuestas en el presente proyecto por parte de la Gerencia y el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como, para considerar la implementación de la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, se requerirá la contratación de una empresa con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, con alcance por licencia para la prestación de servicios de psicología ocupacional o de un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo con licencia, así como, del apoyo técnico y humano que la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) puede favorecer dentro de su alcance legal.

Recursos Técnicos

En la Tabla 7, se detallan los recursos técnicos considerados para el desarrollo del presente proyecto, así:

Tabla 7.

Detalle de materiales

Descripción	Cantidad	Consideraciones
Bolígrafo de tinta negra	20 unidades	18 unidades necesarias, mas 11.11% adicional por imprevistos
Cuestionario impreso	24 unidades	18 unidades necesarias, mas 33.33% adicional por imprevistos
Consentimientos informados	24 unidades	18 unidades necesarias, mas 33.33% adicional por imprevistos
Sobres de papel tamaño oficina	3 unidades	2 unidades necesarias, más 50% adicional por imprevistos
Computador	2 unidades	Con acceso a internet y Microsoft Office

Fuente: Elaboración propia

El detalle de los costos utilizados en el desarrollo del presente proyecto se encuentra detallado en la Tabla 8.

Tabla 8*Desglose de Costos*

Recurso	Descripción	Costo
Servicio de telefonía e internet	Suministrado por los investigadores durante todas las fases del proyecto	100.000 COP
Servicio de electricidad	Suministrado por la empresa y por los investigadores durante todas las fases del proyecto	300.000 COP
Servicio de transporte	En uso por los investigadores para visitas a las instalaciones de la empresa (Reuniones con la alta dirección y Equipo SST, Aplicación de los instrumentos, socialización de resultados)	70.000 COP
Impresión de instrumentos	Suministrado por la empresa	7.000 COP
Insumos de papelería (Sobres de papel y bolígrafos)	Suministrado por la empresa	20.000 COP
TOTAL		497.000 COP

Fuente: Elaboración propia

Es importante precisar para efectos de estructuración del costo-beneficio, que el incumplimiento de las empresas en relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la gestión de peligros psicosociales, sigue el régimen de sanciones establecido en el Decreto 1072 de 2015, así:

“Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores.

Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en Ley 590 de 2000, Ley 905 de 2004 y la Ley 1111 de 2006, conforme a lo establecido en 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Numero de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplicará lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante Auto debidamente motivado, podrán ordenar el

cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así:

1. De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 8° de la Ley 1610 de 2013.

2. De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 8° de la Ley 1610 de 2013, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior.

En caso de que continúen los hechos que originaron la medida de cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya reincidencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladara el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al cierre definitivo de la empresa.”

(Ministerio del Trabajo, 2015)

De acuerdo con lo descrito anteriormente, se resalta la importancia de desarrollar estrategias de identificación e intervención de factores de riesgo psicosocial, Pese al criterio anterior, el cual normalmente ocupa gran relevancia al momento de validación y aprobación por las Altas Direcciones de las empresas, existen costos indirectos, relacionados con aumento de la productividad, disminución del ausentismo, mejor clima organizacional, referencias positivas en el sector, apertura de nuevos mercados, entre otros, que puede medir y evidenciar la organización.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

El estudio se realizó a los 18 empleados activos de la empresa teniendo como insumo los resultados de la aplicación del cuestionario para la identificación de Factores de Riesgo Psicosociales.

El cuestionario objeto de estudio cumple su objetivo de ilustrar sobre los principales factores de riesgo, sin embargo, no se constituye en una herramienta con un nivel de detalle que permita establecer reconocer las subdimensiones anidadas, es por ello, que se recomienda tomar estos resultados como línea base, y aplicar un instrumento más amplio y minucioso que permita reconocer escenarios de intervención focalizados.

Puede decirse entonces que en de los cinco dominios objeto de estudio, se resalta el de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, resaltando como punto de intervención la influencia al momento de decidir la cantidad de trabajo que le es asignado al trabajador, y el nivel de aprendizaje de cosas nuevas en el ámbito laboral.

Al no involucrar un detalle más amplio de variables sociodemográficas no es posible identificar correlaciones que permitan realizar medidas de intervención más focalizadas, con un nivel de efectividad que parte de lo específico y genere impacto global.

Pese lo anterior, el cuestionario representa una estrategia de fácil aplicación y entendimiento por parte de los participantes, quienes no requieren un tiempo excesivo que pueda inclinar a responder de manera ambigua agilizando su finalización.

Recomendaciones

Es fundamental anidar al estudio un profesional de psicología o carreras afines, considerando su nivel de entendimiento especializado de las variables y del impacto de cada dimensión no solo en el entorno intralaboral, sino extralaboral.

Ahora, en relación con la intervención de los puntos críticos a intervenir, se recomienda a la compañía suministrar estos resultados al equipo técnico de su Administradora de riesgos Laborales, para que, de manera articulada e interdisciplinaria, se analice la pertinencia de las medidas propuestas y se favorezca su intervención.

Se recomienda motivar actividades de bienestar empresarial, promoviendo acciones no solo enfocadas en bienestar físico, sino familiar, financiero, entre otros, así como, articular estos resultados al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, particularmente, anidar resultados con la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, el programa de estilos de vida y trabajo saludable.

Se recomienda a la compañía, monitorear los indicadores de ausentismo de origen común, perfilando diagnósticos clínicos asociados directa o indirectamente a los factores de riesgo psicosocial.

Se requiere adoptar un plan de intervención para que eventualmente se haga la identificación de los riesgos psicosociales, conocer cuales requieren acciones prioritarias y se pueda hacer el seguimiento a los mismos, realizar los planes de intervención a futuro e incluir todas las posibles acciones pertinentes.

Las conclusiones deben de comunicarse a la alta dirección de la empresa a quienes se presentarán como inicio de las acciones a realizar para conseguir un mejor ambiente laboral para sus empleados.

Se estimarán los costos aproximados de las intervenciones y sus beneficios posterior en la productividad de la empresa, al mejorar el clima organizacional y sus impactos positivos en su sector económico.

En cuanto al ausentismo se pueden prever que las cifras pueden ser impactadas con una disminución de las mismas, al mejorar sus condiciones propuestas.

La eventual apertura a la participación en las decisiones o un mejor ambiente laboral es una de las situaciones esperadas.

Referencias

- Bonilla Rueda, L., & Gafaro Rojas, A. (2017). *Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público.*
- Feria Galban, K. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano.*
- Fernandez Escalona, M., Marquez Matito, J., & Villalobos Antequera, F. (2013). *Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales.*
- Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.*
- Giner Alegria, C. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.*
- Gomez Gonzalez, S., & Bedoya Bustamante, D. (2017). *Evaluación de los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso laboral y promoción de conductas de sana convivencia que viene ejecutando el comité de convivencia laboral de la "empresa anónima de transporte".*
- Herrera Cortes, E., & Méndez Molano, J. (2021). *Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas.*
- Lianquecha Cortez, H., & Marín Vega, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte.*
- Lopez Insuasty, A., Silva Silva, L., & Paternina Camargo, C. (2021). *Diseño del plan de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial para la empresa Portrans S.A.S. 2020.*

- Melia Navarro, J. (2004). *La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos psicosociales.*
- Ministerio de Trabajo. (2020). Circular 0064 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 (...).*
- Ministerio del Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.* Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
- Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404. *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 su efectos en la Población Trabajadora (...).*
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.*
- Neisa, C., & Rojas, Y. (2009). *Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal.*
- Peñuela Amaya, A., & Ruiz Sanchez, C. (2020). *Riesgos psicosociales presentes en funcionarios de una empresa de transporte de Girón.*
- Rubio Castro, N., & Luna Garcia, J. (2015). *Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia.*

Silva Bustos Helia, Lefio Celedón, A., Marchetti Pareto, N., & Benoit Marchetti, P. (2014).

Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral.

Superintendencia de Seguridad Social - Chile. (2020). *Manual del Método del cuestionario*

SUSESO/ISTAS21. Obtenido de SUSESO: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf

Valenzuela Duarte, P. (2018). *Evaluación de los Factores Psicosociales Basadas en*

ISTAS21/SUSESO en Sociedad Constructora IVESA LTDA.

RC Carga (2021) Política y objetivos de calidad. [versión PDF].

Hernández, R. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. [versión PDF].

Congreso de Colombia. (2006) Ley 1010 de 2006.

Ministerio del Trabajo. (2012) *Resolución 652 de 2012*. Conformación y Funcionamiento del

Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Empresas Privadas. [versión PDF].

Gómez, A. Rodríguez, S. (2018) *Propuesta De Programa De Vigilancia Epidemiológico Para*

La Gestión Del Riesgo Osteomuscular Aplicado A La Empresa Promoción.

C&C Logistics Colombia S.A.S (2021) *Programa de Pausas Activas e Hidratación*. Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ramirez, M. (2014) *Psicología y Sociología del Trabajo*. Universidad ECCI.

Fonseca, Á. (2019) *Higiene y Seguridad Industrial-Unidad 1*. Universidad ECCI.

Lizarazo, C. Fajardo, J. Berrio, S. Quintana, L. (2010) *Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia.*

Ministerio del Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana. (2015) *Gestión de la Jornada y Prevención de la Fatiga Laboral. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte.*

Anexos

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Yo, _____
 identificado(a) con la C.C. No. _____ de _____, obrando en
 la calidad abajo indicada, declaro libre, voluntaria e irrevocablemente, lo siguiente:

1. Que conozco, entiendo y acepto que como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía **RC CARGA S.A.S** se encuentra la actividad de identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos propios de la actividad económica.
2. Que, dada mi calidad de trabajador de la compañía **RC CARGA S.A.S**, de manera voluntaria, acepto que el personal designado por **RC CARGA S.A.S** me dé a conocer el instrumento definido por la compañía como estrategia de identificación de factores de riesgo psicosocial.
3. Que entiendo y acepto que la aplicación de dicho instrumento permitirá a **RC CARGA S.A.S**, recopilar información que permita al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa implementar acciones para prevenir o intervenir el riesgo psicosocial.
4. Que entiendo y acepto que toda la información será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012, Decreto 1074 de 2015 y demás normas aplicables. La información recolectada será tratada de conformidad con los principios de confidencialidad, circulación restringida y responsabilidad demostrada, y su uso se limitará al cumplimiento de la normatividad aplicable.

Comprendo que la aplicación de este instrumento es realizada por personal avalado por **RC CARGA S.A.S** para ello y que se hará todo esfuerzo razonable para mantener la confidencialidad del resultado de este instrumento.

Declaro que he dado esta autorización voluntariamente y sin coerción.

CALIDAD EN LA QUE SE OTORGA ESTE CONSENTIMIENTO	
Trabajador	
Trabajador de contratista	
Trabajador de subcontratista	

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2



Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I- Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
 b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
 b) Entre 26 y 35 años
 c) Entre 36 y 45 años
 d) Entre 46 y 55 años
 e) Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nível de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediato superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debena estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					