

**Diseño del Plan de intervención de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial de la
empresa Supernova Distribución SAS**

Wenceslao Polanco Benavides, Angie Paola Pinto Fajardo y Paola Andrea Ramírez Gómez

Universidad ECCL,

Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Mag. Gonzalo Yepes

Bogotá octubre 2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación es dedicado en primer lugar a Dios, quien nos ha
Permitido tener la disposición, el amor y el compromiso para mantenernos
Constantes durante el aprendizaje de esta maravillosa especialización.
Para nuestras familias que son fundamento y pilar de cada
Uno de nuestros proyectos y planes de vida.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, damos gracias a Dios nuestro proveedor, director de este trabajo de grado, por su sabiduría y guía para cada situación en la vida.

Muchas gracias a la institución educativa ECCI, que nos brinda un servicio formativo diferente, valioso y completo; gracias a cada uno de sus profesionales que dieron instrucción completa y oportuna durante el proceso formativo.

Gracias a nuestro equipo de trabajo ya que se unieron tres ingenieros industriales para abordar un tema diferente a su perfil profesional pero que se convierte en una plataforma adicional que permite conocer el amplio campo de aplicación para los especialistas en gerencia de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Introducción

Actualmente muchas organizaciones realizan de manera superficial el análisis de los riesgos psicosociales, un hecho que impacta los resultados, la proyección de mejora y por ende el aumento de la criticidad en la materialización de los riesgos, para contrarrestar esta falencia se ha contemplado en la organización Supernova Distribución SAS, realizar un análisis amigable y claro que brinde la oportunidad de diseñar un plan de intervención en base a la batería de riesgo psicosocial aplicada, esto le permite a la gerencia tener mayor referencia de los impactos que se pueden desencadenar e intervenir los aspectos que tienen un alto porcentaje de riesgo. Analizar los resultados obtenidos en la aplicación de la batería, revisar el aporte generado en las recomendaciones del informe de la batería aplicada y proponer estrategias de mejora que impacten en la prevención de los riesgos psicosociales identificados son los objetivos a desarrollar dentro de esta investigación que le permitirá a la organización fortalecer sus procesos, reducir el ausentismos y rotación siendo estos aspectos que impactan en los sobre costos que estas situaciones conllevan.

Resumen

La organización Supernova Distribución SAS como parte de su adecuada gestión organizacional permite que se desarrolle un diseño estructurado del plan de intervención para el impacto del riesgo psicosocial presentado durante el último año, para ello y en base a la batería aplicada se realiza un trabajo de investigación, el cual, mediante la aplicación de la guía metodológica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora logra obtener un plan de trabajo claro y estructurado para intervenir los aspectos de mayor impacto como son el dominio de la demanda del trabajo en sus dimensiones de la demanda emocional y la demanda de carga mental las cuales se ubican entre el 50% de impacto y también aplicar los protocolos de fomento de vida saludable, manejo eficaz del tiempo, rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés y atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.

Palabras claves: riesgo psicosocial, diseño de intervención, dominios, dimensiones, mejora

ABSTRAC

The Supernova Distribution SAS organization, as part of its adequate organizational management, allows the development of a structured design of the intervention plan for the impact of the psychosocial risk presented during the last year, for this, and based on the applied battery, a research work is carried out. , which, through the application of the methodological guide for the promotion, prevention and intervention of psychosocial factors and their effects on the working population, manages to obtain a clear and structured work plan to intervene in the aspects with the greatest impact, such as the domain of the demand for work in its dimensions of emotional demand and the demand for mental load which are located between 50% of impact and also apply the protocols for promoting healthy living, effective time management, role of bosses in prevention and stress management and crisis care and psychological first aid.

Keywords: psychosocial risk, intervention design, domains, dimensions, improvement

Tabla de contenido

Tabla de contenido	7
Lista de Figuras	9
Lista de tablas	10
1. Título de la investigación	11
2. Problema de investigación	11
2.1 Descripción del problema	11
2.2 Formulación del problema	13
3. Objetivos	13
3.1 Objetivo general	13
3.2 Objetivos específicos	14
4. Justificación y delimitación	14
4.1 Justificación	14
4.2 Delimitación	16
4.3 Limitaciones	16
5. Marco de Referencia	17
5.1 Estado del arte	17
5.2 Marco teórico	25
5.3 Marco legal	38
6. Marco metodológico de la investigación	42
6.1 Paradigma	42
6.2 Método	42
6.3 Tipo de investigación	43
6.4 Fases del Estudio	43
6.5 Fuentes de información	44
6.5.1 Fuentes primarias	44
6.5.2 Fuentes secundarias	44
6.6 Población	45
6.7 Materiales	45
6.8 Cronograma	48
6.9 Método para análisis de la información	49

7. Resultados y/o propuesta de solución	49
7.1 Análisis e interpretación de los resultados	49
7.2 Discusión	63
7.3 Propuesta de solución	67
8. Análisis financiero Costo- Beneficio	78
8.1 Costos del proyecto	78
8.2 Costos / Beneficios	79
9. Conclusiones y recomendaciones	81
9.1 Conclusiones	81
9.2 Recomendaciones	83
10. Referencias	85

Lista de Figuras

Figura 1 Fuentes para Intervenir Factores de Riesgo Psicosocial	29
Figura 2 Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	31
Figura 3 Flujograma de la Gestión de los Factores de Riesgo Psicosociales	33
Figura 4 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral CVL	36
Figura 5 Procedimiento de Promoción e Intervención de los Factores Psicosociales	47
Figura 6 Genero de los Colaboradores	51
Figura 7 Año nacimiento de los Colaboradores.....	52
Figura 8 Estado Civil de los Colaboradores	52
Figura 9 Nivel de Estudios en los Colaboradores.....	53
Figura 10 Estrato Económico en los Colaboradores.....	54
Figura 11 Tipo de Vivienda de los Colaboradores	54
Figura 12 Tipo de Contrato de los Colaboradores.....	55

Lista de tablas

Tabla 1 Cronograma.....	48
Tabla 2 Características y Condiciones Individuales	50
Tabla 3 Resultado Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	56
Tabla 4 Resultado Dominio Control sobre el Trabajo	57
Tabla 5 Resultado Dominio Demandas del Trabajo	58
Tabla 6 Resultado Dominio Recompensas	59
Tabla 7 Resultado Factores Extralaborales	60
Tabla 8 Resultado Factores de Estrés	62
Tabla 9 Dimensiones a Intervenir	67
Tabla 10 Plan de Intervención Riesgos Psicosociales	69
Tabla 11 Acciones de Intervención Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales.....	72
Tabla 12 Acciones de Intervención Dominio de Control sobre el Trabajo	74
Tabla 13 Acciones de Intervención Dominio Demandas del Trabajo	75
Tabla 14 Acciones de Intervención Dominio de Riesgos Extralaborales	77
Tabla 15 Presupuesto Planeado Proyecto	78
Tabla 16 Relación de Costos Personal.....	80

1. Título de la investigación

Diseño del plan de intervención de los resultados de la batería de riesgo psicosocial de la empresa Supernova Distribución SAS

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

De acuerdo con la normatividad legal vigente en Colombia que determina la obligatoriedad que tienen las empresa para realizar una medición y control del riesgo psicosocial contemplado en la batería de riesgo psicosocial, de tal manera que el resultado de este análisis sea acompañado de una intervención a fin de fortalecer los aspectos que inciden en la prevención del riesgo psicosocial, en busca que todos los actores dentro de la organización puedan percibir el apoyo y respaldo por parte de la organización frente a los resultados obtenidos por parte del psicólogo especialista. Todos los niveles de la organización jefes, colaboradores deben involucrarse, participar y enfocar la búsqueda de la mejora, prevención e intervención de los aspectos psicosociales. Es indispensable un compromiso integral partiendo desde el representante legal, replicado hasta los líderes de procesos y equipos de trabajo, solo de esta manera se puede llegar a cumplir la meta de mejora planteada en el diseño del plan de intervención primaria que se pretende desarrollar por medio de la investigación. La inversión asignada por la Gerencia en la ejecución de la batería solo será efectiva si se logra un máximo de intervención que logre fortalecer los ítems débiles arrojados por la batería, un correcto diseño en el plan de intervención permite identificar las estrategias claras que permiten afrontar la etapa del actuar como complemento del proceso de análisis del riesgo psicosocial, cada una de estas acciones orientadas y encaminadas al fortalecimiento de cada actor de la organización va a

permitir un fortalecimiento organizacional encaminado hacia los mejores resultados estratégicos definidos en cada una de las políticas dentro de la organización Supernova Distribución SAS.

Dentro del plan de intervención de mejora se deben implementar soluciones que se identifican por los líderes de proceso participativo, diseñándolas en actividades y tareas, de manera que se tenga claridad de su consecución, responsabilidades, presupuesto necesario, seguimiento e identificación de los tiempos de realización.

El plan de intervención diseñado se debe sustentar ante la gerencia, para recibir su aprobación y determinación de apoyo presupuestal. Los planes de trabajos y actividades deben ser lideradas y divulgadas desde los líderes de proceso evidenciando su compromiso y de esta manera lograr replicar en sus equipos un alto nivel de ejecución frente a los cambios necesarios a considerar en su desarrollo y la apropiación de las mejoras durante el tiempo.

Una correcta ejecución de las actividades y planes de mejora se ubican en dar prioridad a los planes de ejecución rápida que permitan generar valor inmediato en los equipos de tal manera que estos adopten confianza y compromiso lo que permite un mayor y enriquecido resultado para las actividades más extensas que requieren de un proceso evolutivo para ver los resultados.

Por esta razón, algunos de los factores que se tienen en cuenta para el diseño del plan de intervención del riesgo psicosocial obtenido dentro de la batería realizada en la empresa en el 2021 de forma global son: medio ambiente físico de trabajo o donde se encuentra el trabajador, es decir factores intralaborales, está en el primer domino de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra un impacto leve pero que se debe intervenir en las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo y relación con los colaboradores; para el segundo domino de control sobre el trabajo se encuentra un impacto leve pero que se debe intervenir en las

dimensiones de capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; para el tercer dominio de demandas del trabajo se encuentra un impacto medio por lo que se debe intervenir en las dimensiones de demandas emocionales con un 42.65% y demandas de cargas mentales con un 55.59% de impacto; mientras que en el ambiente externo al trabajo o extralaboral muestra que las dimensiones con mayor impacto son desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda con un 69,39% y, en segundo lugar, las características de la vivienda y de su entorno con 50,29%

En este punto de partida se origina la necesidad para desarrollar y diseñar el plan de intervención que permita abordar y disminuir los porcentajes impactados en los dominios del riesgo psicosocial en la empresa Supernova Distribución S.A.S, desde la perspectiva de la legislación colombiana y prioritariamente de la Resolución 2764 de 2022

¿Cómo diseñar un plan de intervención adecuado de los resultados de la batería 2021?

2.2 Formulación del problema

¿Qué acciones de intervención pueden mejorar el clima organizacional en la empresa Supernova Distribución S.A.S de acuerdo a los resultados obtenidos en la batería realizada en el 2021?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar el plan de intervención primaria de riesgos psicosociales con base a resultados obtenidos en la batería realizada en el año 2021 que le permitan crecer y mejorar la satisfacción, en pro del desempeño de los empleados dentro de la empresa Supernova Distribución SAS.

3.2 Objetivos específicos

Analizar los resultados obtenidos en la aplicación de la batería realizada en la organización en el mes de junio del 2021.

Revisar el aporte generado en las recomendaciones del informe de la batería aplicada y que aporta a la cultura y mejora organizacional.

Proponer estrategias de mejora que impacten en la prevención de los riesgos psicosociales identificados.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

Las actividades económicas de la distribuidora de alimentos Supernova Distribución SAS que se desarrollan desde el trabajo en campo, con los equipos de vendedores y mercaderistas, que deben desarrollar sus tareas mediante el proceso comercial con el tacto y manejo adecuado de los clientes, frente a los diferentes comportamentales y con el requerimiento de visitar un promedio de 100 clientes al día; para el caso de los equipo de distribución entre conductores y auxiliares quienes brindan la entrega de los productos y se convierten en responsables fundamentales que brindan servicio a la misma cantidad de clientes diaria, lo que implica un impacto tangible en el manejo psicosocial que implica un manejo adecuado que brinde una calidad en servicio, productividad y manejo adecuado emocional frente al trato diario con los clientes, compañeros y jefes a cargo.

Por lo anterior se justifica la realización del Diseño del Plan de intervención de la Batería de Riesgo Psicosocial, realizada en el mes de junio del año 2021 en la empresa Supernova Distribución SAS, luego de conocer y tener como base fundamental los resultados obtenidos con la Batería y los Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en donde se comprenden aspectos intralaborales, extra laborales e individuales del empleado, con el fin de estructurar el sistema de vigilancia epidemiológico respectivo, integrando el programa de bienestar en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo existente, y en las políticas que promueven el abordaje del tema por parte de la empresa y de esta manera fortalecer los planes de promoción, prevención e intervención de los riesgos identificados mediante una serie de técnicas que pueden manejarse sin alta inversión económica sino más bien una significativa inversión humana ya que se estructura y fortalece únicamente con el compromiso desde la gerencia quien logre replicar a los mandos medios y estos a sus equipos de trabajo, logrando así un resultado oportuno y positivo que impacten de manera efectiva los riesgos psicosociales identificados

El sistema de Vigilancia Epidemiológica de los factores de Riesgo Psicosocial para la empresa Supernova Distribución SAS se define como “el grupo de planes, métodos y tareas dirigidas a la eliminación de los factores de riesgo psicosocial están encaminadas para fortalecer y prevenir el aumento de los porcentajes en los dominios identificados en el resultado de la batería aplicada en el periodo 2021”

Con el Diseño del Plan de intervención de la Batería de Riesgo Psicosocial, además de beneficiar, en pro de mantener la salud y bienestar de los funcionarios de la institución, se mejora la productividad, calidad del trabajo y a su vez se da respuesta eficiente y acorde a las exigencias legales.

4.2 Delimitación

Para establecer el Plan de intervención primaria de riesgos psicosociales requerido para la empresa Supernova Distribución SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá, en la localidad de Puente Aranda. Se tendrá en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación del riesgo psicosocial dentro del marco de la resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022 junio 2021, en las cuales fueron evaluados 91 colaboradores de la organización, con la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, donde se comprenden aspectos intralaborales, extra laborales e individuales.

El diseño se realizará entre los meses febrero y agosto del año 2022 con la revisión y aval de la gerencia y demás mandos medios de la organización.

La disposición de recursos para el desarrollo del diseño de esta investigación se ubica la disponibilidad de espacios con los diferentes equipos de trabajo para retroalimentar y fortalecer el diseño del plan de intervención, de la mano con el informe final de la batería 2021, computadores y materiales respectivos aportados por el grupo de investigación de la especialización en Gerencia de seguridad y salud en el trabajo.

4.3 Limitaciones

Las acciones de mejoramiento de condiciones psicosociales de trabajo son efectivos, si todos los integrantes del grupo están dispuestos a formar parte activa, participativa y a cooperar eficazmente en la solución de los problemas detectados.

Pueden presentarse también dificultades en la implementación de la acción, cuando no se ha fomentado una cultura de participación, trabajo en equipo y de mejoramiento continuo.

5. Marco de Referencia

5.1 Estado del arte

Proyectos Nacionales

A continuación, se realiza una recopilación de tesis de grado, relacionadas con el proyecto en desarrollo a fin de identificar el aporte que permite fortalecer el desarrollo del diseño del plan de intervención, se encuentra como tema central todos los aspectos referentes al riesgo psicosocial de tal manera que permiten identificar múltiples alternativas en la prevención y manejo del impacto que tienen diferentes organizaciones en el aspecto psicosocial, los trabajos analizados son realizados entre el año 2017 y el año 2021.

El proyecto de diseño de un programa enfocado en el riesgo psicosocial de una comercializadora de químicos que tiene 40 años en el mercado, la cual durante una reestructuración organizacional evidencia un alto impacto en sus colaboradores busca aterrizar mediante la estadística cuales son los aspectos intralaborales y extra laborales que tienen mayor impacto y de esta manera brindar unas recomendaciones que reduzcan el impacto del riesgo psicosocial, entre las cuales se determinan, revisar y ajustar los perfiles de cargo actuales, planes de entrenamiento y capacitación que fortalezcan las habilidades y competencias del personal, de la mano con actividades de prevención del estrés (Ramos & Segura, 2017). Estas actividades permiten tener un punto de referencia útil para fortalecer la investigación realizada por el equipo de trabajo de tal manera que se cuente con múltiples alternativas de intervención aplicables para los objetivos planteados.

La tesis de especialización de la universidad distrital orientada hacia el estudio de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de

transporte de servicio especial en la ciudad de Bogotá, la cual brinda transporte de carga para el sector de hidrocarburos y energéticos, que con una experiencia de 20 años, no ha evaluado el impacto psicosocial pese a los incrementos de las cifras de accidentalidad, mortalidad y ausentismo en el sector de su actividad económica, permite desarrollar un análisis mediante la herramienta de la batería brindando como puntos clave a intervenir el fortalecimiento de las capacitaciones de manera que aumente el desarrollo de habilidades y conocimiento de mano con la claridad del rol de cada colaborador analizado (Lopez, Sierra, Puerto, & Moreno, 2017). Este análisis enfocado sobre la batería del riesgo psicosocial permite identificar dentro de la empresa Supernova una de sus actividades principales como es el transporte de alimentos dentro del área urbana de la ciudad de Bogotá, permitiendo una visual de los aspectos complejos de un sector que presenta unas elevadas tasas de accidentalidad y ausentismo, de manera que logra fortalecer con ejemplos claros algunas de las metodologías de intervención frente a estos impactos o peligros que se acercan a los riesgos psicosociales.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Mantemar Ltda., empresa del sector de hidrocarburos, permite evidenciar la aplicación de la herramienta de la batería donde se hace un análisis por parte de un psicólogo, especialista en SST de manera que permite identificar aspectos relevantes a intervenir con el fin de mejorar el clima laboral entre sus funcionarios, donde se logra la participación de los 10 colaboradores de la organización, se logra identificar que aunque el mayor porcentaje del personal cuenta con una formación de educación superior, se presentan riesgos psicosociales que requieren también de un plan de acción adecuado (Ruiz, 2017). Un vistazo al proceso de análisis de una batería de riesgo psicosocial por parte de un profesional idóneo, permite conocer la metodología utilizada, junto con el análisis y determinación de recomendaciones basadas en la guía metodológica del

ministerio de protección social, estas nos permiten orientar el plan de intervención direccionado hacia el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

El documento que muestra estrategias de intervención al riesgo psicosocial intralaboral sobre una manufactura de cristales de seguridad en el sector autopartista, permitiendo conocer un panorama de las posibles causas de disminución en la calidad del producto, rotación del personal y malestar organizacional, por tanto, cada uno de los planes de acción brindan mayor competitividad, motivación y direccionamiento hacia la disminución del impacto del riesgo psicosocial, el uso de la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales orientando las estrategias hacia la concepción de empresa saludable (Fernández, Low, & Talero, 2017). El proceso de análisis de la batería de la organización permite identificar diferentes modelos de recomendaciones referentes al plan de acción con estrategias para fortalecer competencias en manejo de personal, orientar planes de capacitación tipo taller sobre: relaciones interpersonales, manejo de conflictos.

El proyecto de investigación que busca el diseño de una estrategia de intervención con base en los hallazgos de la evaluación de riesgo psicosocial en la Fundación Cardio Infantil cliente de la empresa Risk & Solutions Group Ltda, donde se evidencia la necesidad de intervenir en comunicación asertiva, solución de conflictos, comunicación no verbal, manejo de estrés y liderazgo (Grass, 2018). Se transmite la importancia de medir la efectividad de las estrategias de intervención, por medio de una evaluación al término de la aplicación y cada estrategia permite disminuir el índice de rotación como alto impacto del análisis.

El plan de investigación realizado a la empresa Monti SAS en la ciudad de Armenia dedicada a brindar servicios de diseño, fabricación y montaje de sistemas de almacenamiento y

transporte, que busque determinar un plan de intervención al riesgo psicosocial sobre 20 colaboradores de esta pyme familiar, que evidencia reporte ante comité de convivencia, por agresiones verbales y amenazas, incluso situaciones de incumplimiento a procedimientos y actividades (Ana & Peña, 2018). Muestran cómo impacta la falta de control y conocimiento de los resultados y percepciones de los colaboradores, dar a conocer aspectos detallados a la alta gerencia le brinda la oportunidad de tomar acciones y conciencia para aumentar la productividad, disminuir tasas de ausentismo, estos aspectos permiten orientar a la gerencia las estrategias planteadas.

Un análisis del impacto psicosocial en una organización del sector farmacéutico en la ciudad de Bogotá, permite conocer como el manejo frente al estrés que presenta altos niveles, los cuales mediante el sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial toma estrategias para disminuir el impacto evidenciado. “El estrés se puede presentar en situaciones positivas como negativas, emitiendo respuestas de tipo fisiológico, emocionales y de comportamiento” (Mora, Niño, Mendoza, & Nossa, 2018). Una metodología de prevención del estrés mediante el programa de mindfulness que se enfoca en transformar en el personal la forma de prestar atención de manera consiente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación, siendo este modelo de tratamiento de problemas físicos, psicológicos, dolor crónico y otros síntomas asociados al estrés (Sociedad Mindfulness y Salud, 2020).

En la propuesta de investigación del plan de intervención del riesgo psicosocial en la empresa del sector aeronáutico donde se evidencia tras la batería puntajes altos en el dominio de demandas de trabajo, tanto para jefes como para profesionales ubicándolos en un nivel de riesgo alto, el manejo sobre las dimensiones enseñadas por la guía técnica general otorgada por el Ministerio de trabajo y la universidad javeriana, muestra como esta estructura fortalece la

intervención y su mejoramiento; para el caso de la empresa aeronáutica los factores con mayor nivel de riesgo son control sobre el trabajo en las dimensiones de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo (Pedraza & Peña, 2019). Esta investigación nos permite fortalecer los conocimientos frente al manejo de la guía técnica que busca la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, de tal manera que se puede mejorar la perspectiva del desarrollo de intervención que se plantea en la investigación.

El desarrollo investigativo realizado frente al riesgo psicosocial en una empresa de automatización que brinda servicios de diseño y montaje de infraestructuras, permite identificar varios frentes de acción como son estrategias y técnicas de comunicación, precisas para mejorar la productividad, competitividad organizacional y salud mental de los individuos, también el control y dominio de las demandas del trabajo frente a exigencias de las responsabilidades del cargo (Barrera, Capacho, & Varelo, 2020). Una muestra clara de la importancia de tener y mantener planes y actividades de prevención de los riesgos psicosociales ya que descuidar o abandonar este impacto desde la alta dirección hace que se replique a todo un equipo que se puede ver afectado con gran impacto en aspectos físicos y emocionales.

Un plan de intervención al riesgo psicosocial presentado en una empresa de transporte público de la sabana Transtocarinda S.A. donde se evidencia el impacto que tiene a este tipo de actividad económica donde se da prioridad al tiempo de servicio más que al tiempo de fortalecimiento y prevención de los factores de riesgo, nos muestra una metodología que creación de conciencia colectiva desde los mandos de la organización hasta sus colaboradores, una carga de trabajo extensa con horarios que superan las 8 horas diarias reglamentarias, junto con el manejo del control sobre el trabajo y liderazgo de los jefes a cargo (Lizcano, Pulido, &

Restrepo, 2020). Fortalecer la comunicación interna, la importancia del dialogo y la creación de espacios para escuchar a los colaboradores, junto con las formaciones e integraciones son otras fundamentales herramientas para considerar en nuestra investigación.

Implementando la variable “sentido de vida” en el proyecto de tesis de grado sobre la empresa pyme La Roca SAS ubicada en la actividad económica de construcción y alquiler de equipos se orienta la investigación para diseñar un PVE programa de vigilancia epidemiológica psicosocial donde se implementa un modelo relativamente nuevo en el mundo de la psicología llamado sentido de vida laboral, orientado a las mejoras de la salud mental y desarrollo de nuevas habilidades interpersonales, donde se realiza un modelo diferente de encuestas realizado al personal con participación voluntaria sobre claridad existencial laboral, propósito vital laboral e identidad coherencia laboral con un resultado porcentual que determina puntos de referencia a intervenir (Uribe & Figueredo, 2021).

La compañía Flowserve Colombia SAS aplica la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y brinda el desarrollo de la tesis de grado para especialización mediante el diseño y propuesta de un programa de gestión de riesgo psicosocial, esta investigación determina el resultado a planear tras evaluar a los 120 colaboradores, se analiza de mano con los resultados que para la empresa metalmecánica se presenta en ocasiones presión para entregar el producto debido a la existencia de pólizas de cumplimiento, lo que genera sobre carga de trabajo, jornadas extensas afectando la salud, bienestar, calidad de vida y productividad del trabajador (Carvajal , Obando, & Ruiz , 2021). Las estrategias planteadas de oportunidades de desarrollo, capacitación, claridad del rol y retroalimentación del desempeño son ejemplos vitales que aportan en el desarrollo de la investigación del presente documento.

La Caja de sueldos de retiro de la Policía Nacional evidencia un impacto alto en el nivel de estrés de sus funcionarios con factores altos en demanda del trabajo ocasionando una carga mental y emocional, para el análisis de este proyecto de investigación se buscan los factores de riesgo psicosocial intralaboral que impactan por causa del estrés laboral, la perspectiva dentro de una organización pública con 132 funcionarios que llevan más de 8 años de experiencia, donde el estrés laboral impacta directamente en la consecución de los objetivos de todo tipo de organización (Castellanos, Ibarguen, Mora, Silva, & Ruiz, 2021). Una estrategia considerable es implementar actividades de inteligencia emocional que permitan contrarrestar el estrés propio de la rutina laboral que incluso impacta en la mejora del servicio con los clientes.

La propuesta del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa oral Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá, donde 15 colaboradores participan en la batería de instrumentos de medición para la prevención del riesgo psicosocial, enfoca como planes de intervención fortalecer los aspectos de comunicación interna entre los diferentes profesionales de tal manera que se cree una cultura que brinde los espacios necesarios para fomentar la participación, tiempo y recursos necesarios para mitigar los riesgos psicosociales (Dominguez, Vega, & Villegas, 2021). Medidas como manejo de las emociones, manejo del estrés, Manejo de la autoestima, la motivación en entornos laborales y comunicación asertiva permiten fortalecer el plan a desarrollar en el proceso de nuestra investigación.

Proyectos Internacionales

El trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en salud ocupacional, de la universidad Cayetano Heredia del Perú, busca la investigación del riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico en una empresa Gloria SAC ubicada

en Huachipa quienes se encargan de la recepción, almacenamiento y movimiento de insumos donde se evidencia que cada uno de los procesos puede llevar una sobrecarga laboral, afectando el bienestar psicológico, laboral, familiar y social, los resultados obtenidos muestran altos porcentajes de ausentismo laboral por trastornos musculo esqueléticos y gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorio y de salud mental (Camones, Vargas, & Vilavila, 2018). La herramienta que utiliza la investigación es Susesos Ista 21 validado en España, cuenta con 20 ítems, que mide 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo, desarrollo de actividades, apoyo social de la empresa, compensaciones y doble presencia; conceptos que permiten ampliar la concepción de las actividades a desarrollar en el plan de intervención.

El proyecto de investigación para otorgar el título de psicólogo organizacional en la Pontificia universidad Católica del Ecuador donde se busca desarrollar un plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi donde se realizó una investigación no experimental de corte transversal y alcance descriptivo donde se evalúa el impacto del riesgo psicosocial de una empresa con 100 colaboradores y su actividad económica está en el cultivo y exportación de las mejores rosas de Ecuador, la herramienta diseñada por el ministerio del trabajo de Ecuador, incluye 58 preguntas, la encuesta se divide en 8 dimensiones los cuales son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo (Limaico, 2019). Las estrategias que aportan a nuestra investigación son: disminuir la tensión de los trabajadores por la cantidad e intensidad del trabajo mediante pausas activas programadas, fortalecer lazos de unión y cooperación mediante actividades de convivencia anual, Plan de entrevistas con el personal para reducir la tensión ocasionada por problemas familiares, motivar en el equipo de trabajo

colaboración para el cumplimiento de metas mediante reconocimiento mensual, supervisar la participación y desarrollo de los empleados mediante capacitaciones.

5.2 Marco teórico

Factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo

Son muchos autores los que tratan de explicar los factores de riesgo psicosocial desde el ambiente laboral. El autor (Jiménez, 2011) habla desde la perspectiva del trabajo como uno de los ámbitos más importantes en la vida del ser humano, puesto que este, pasa gran parte de su tiempo desempeñando las actividades laborales dentro de una organización. Asimismo, explica que existen situaciones en las cuales se generan problemáticas entorno a las condiciones y la calidad de vida laboral dentro de su contexto y que pueden detectarse como una afectación directa a la salud de los empleados.

Por consiguiente, es importante analizar los factores de riesgos psicosociales, siendo estos factores los cuales amenazan la salud y el bienestar integral de los trabajadores. Por otro lado, la teoría sobre el modelo de demanda-recursos desarrollado por (Bakker & Demerouti, 2013) Estos factores de riesgo psicosociales laborales, son factores los cuales amenaza la salud integral de los trabajadores en tiempo real, del mismo modo, estos factores son condiciones que se presentan en: La organización del trabajo, El contenido del trabajo y La realización de la tarea.

(Málaga, 2013) (Jiménez, 2011) exponen que los factores de riesgo psicosociales son de difícil manejo, evaluación y control, debido a la volatilidad de estos mismos y diversidad de características, referenciado las principales las cuales son: el factor de riesgo psicosocial se

extiende en el espacio y el tiempo, son de complicada objetivación, incrementan y afectan otros riesgos, tienden a tener escasa cobertura legal, son moderados por otros factores e implican un reto debido a su complejidad de modificar, dificultando el diagnóstico, la prevención y el control. (Jiménez, 2011) (Málaga, 2013)

Los factores de riesgo psicosociales según la (Málaga, 2013) tienden a dividirse para su análisis y evaluación en las siguientes categorías:

Las características de la tarea: las cuales se clasifican en cuanto a carga de trabajo diferenciando entre la carga física y la carga mental. Este factor de riesgo puede resultar en la fatiga mental, la insatisfacción con el trabajo ejecutado y aumenta la posibilidad de padecer accidentes laborales. Se puede prevenir mediante estrategias que impliquen, por ejemplo, la rotación de puestos y garantizar niveles de descanso suficiente para los trabajadores. (Málaga, 2013)

La estructura organizacional: hace referencia a cómo funciona la misma organización y las condiciones y retos que tiene para ofrecerle al trabajador. Se presenta el grado de satisfacción del empleado con respecto a esta misma y con relación a: los sentimientos de pertenencia, la buena compensación, una mayor autonomía y control sobre el propio trabajo, el desarrollo profesional y la presencia de una satisfacción entre la vida privada y el trabajo. “Las consecuencias sobre nuestra salud son todas aquellas derivadas del estrés y la disminución de la autoestima.” (Málaga, 2013) Las modalidades preventivas tienden a estar enfocadas en fomentar la comunicación, establecer estrategias de promoción laboral, adecuar las exigencias al contenido de la tarea y una adecuada organización del trabajo. (Málaga, 2013)

Las características del empleo: las cuales integran: el diseño del lugar del trabajo, el salario, la estabilidad y las condiciones físicas del entorno laboral. Las acciones para la prevención de los factores de riesgo orientados a esta categoría radican en la necesidad de implementar de manera adecuada la diversidad de normatividades y la acción sindical. (Málaga, 2013)

Las características de la empresa: “hacemos referencia al tamaño, actividad de la empresa, ubicación e imagen social de la misma.” (Málaga, 2013)

La organización del tiempo de trabajo: lo cual contempla los turnos de trabajo, las jornadas nocturnas, turnos rotatorios y jornadas de trabajo prolongadas. Los efectos negativos que puede tener una mala administración de estas variables, repercuten tanto en la salud física y mental del trabajador como en el posible deterioro del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. (Málaga, 2013) La diversidad de acciones preventivas orientadas a mitigar este factor de riesgo, orientan sus esfuerzos en mejorar y establecer condiciones óptimas para que los trabajadores se desempeñen de manera adecuado, tomando especial atención a situaciones individuales y demás características que puedan interferir de manera negativa en el bienestar de los trabajadores. (Málaga, 2013)

Es así que, para hablar los factores de riesgo psicosocial, que están directamente implicados con la calidad de vida laboral y el bienestar organizacional, es necesario hablar sobre la existencia de dichos factores de riesgo en el entorno laboral. Por ejemplo; se puede contemplar la existencia de una relación entre algunos de los factores de calidad de vida laboral establecidos por (Chiavenato, 2002) y algunos de los factores de riesgo intralaborales contemplados en la batería de riesgo psicosocial. (Ministerio de protección social, 2010)

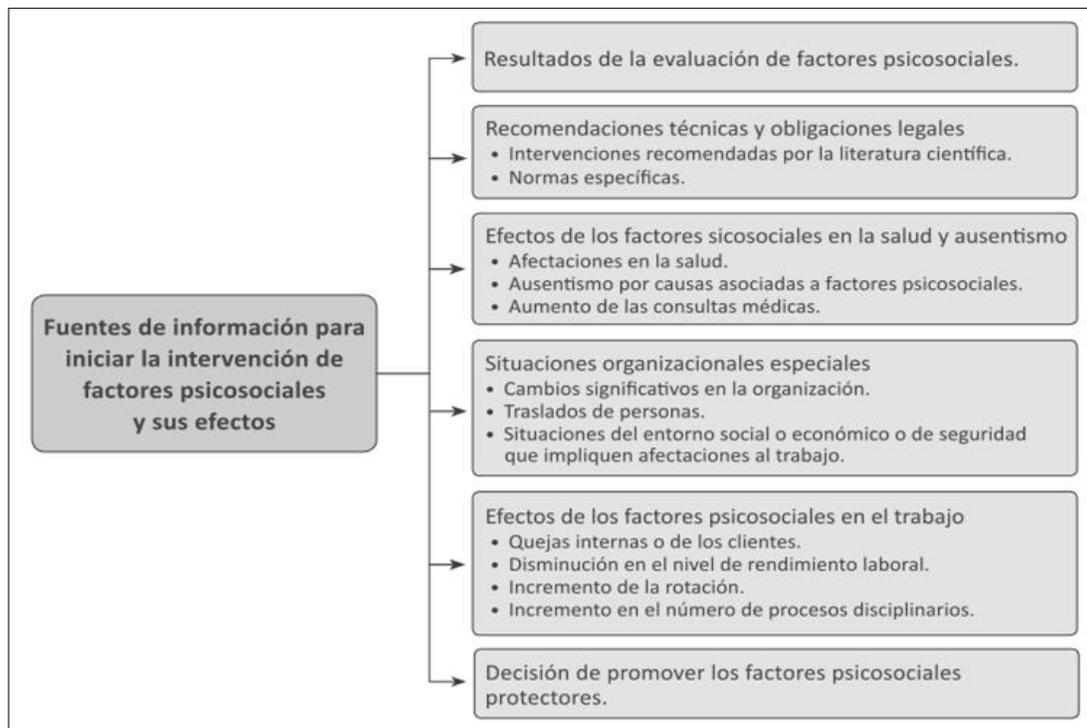
Expone unos factores de calidad de vida los cuales son: el gusto y agrado con el trabajo y las tareas asignadas, la garantía y estabilidad dentro de la empresa, los planes de carrera y oportunidades de escalamiento, salario emocional con incentivos y bonificaciones, el manejo emocional adecuado que fortalezca las relaciones interpersonales entre los compañeros y equipos de trabajo, la delegación de responsabilidades y empoderamiento permisible que permiten mayor compromiso y lealtad de los colaboradores. De esta manera, por lo que implica el ejercicio profesional de la psicología, este es uno de los ámbitos en los cuales la psicología organizacional tiene mayor protagonismo y responsabilidad social, para desempeñar y aportar diversas funciones en busca del cuidado de los trabajadores. De este modo, se puede entender, que, si existe calidad de vida laboral, entonces es probable que de igual forma existan en la percepción del colaborador una buena compensación salarial, buena seguridad e higiene industrial en su puesto de trabajo y también, buenos incentivos y beneficios tanto financieros como no financieros. Todo esto, debe ser un foco principal en las organizaciones y que hoy en día son cada vez más las empresas o compañías que piensan y priorizan la salud y bienestar de sus trabajadores, debido que gracias a ellos la organización puede salir adelante y/o mantenerse a flote, y se debe recordar que la vida de las empresas son sus trabajadores y sus clientes.

Es necesario contemplar dentro del análisis de previo a la intervención de los riesgos psicosociales algunas fuentes de información que indican aspectos relevantes para la toma de las temáticas y decisiones en el plan de intervención a realizar; entre las cuales están los resultados de la evaluación de factores psicosociales, también se encuentran las recomendaciones técnicas y obligaciones legales, seguido de los efectos de los factores psicosociales en la salud y ausentismo, las situaciones organizacionales especiales y sus implicaciones, los efectos de los factores psicosociales en el trabajo y finalmente la decisión y el compromiso sistémico de

promover los factores psicosociales protectores, a continuación se muestra la en la figura una un resumen tomado de (Trabajo M. , 2015).

Figura 1

Fuentes para Intervenir Factores de Riesgo Psicosocial



Nota. Permite visualizar un resumen de aspectos y elementos de entrada a la intervención esta figura es tomada de la guía técnica (Trabajo M. , 2015)

Por otra parte, el autor (Tejada Z. A., 2010) en relación con lo anterior, explica que la historia y la cultura organizacional tienen una estrecha relación con el clima organizacional debido a que esa cultura de las empresas está determinada por valores, principios, conductas, ideas, entre otras. Por poner un breve ejemplo, dichos valores y principios propios y característicos de cada organización pueden promover un clima laboral saludable que este enfocado en el respeto, solidaridad y tolerancia; los conflictos o problemas nacen cuando desde la misma cultura organizacional existen y premian los comportamientos agresivos que pueden

verse como conductas “normales”, pero que en realidad suelen ser discriminatorias, que generan acoso y humillantes para los colaboradores (como puede ser el caso de imponer apodos a los individuos), a lo cual esto podrá dar como resultado un mal clima organizacional.

(Tejada Z. A., 2010) en su explicación sobre el sistema organizacional, explica aquellas dimensiones las cuales conforman la organización y cómo estas permiten evidenciar la complejidad de las organizaciones, debido a la interacción e intersección existente entre cada una de las dimensiones constituyentes de estas mismas, condicionando y caracterizando su funcionamiento. Dichas dimensiones son las siguientes:

El individuo: como es explicado por (Tejada Z. A., 2010) es una de las dimensiones centrales del sistema organizacional, está configurado principalmente por la Identidad, que se refiere a la caracterización que identifica desde una particularidad a la persona, se establece una diferenciación frente a las demás. Así mismo está relacionado con la historia personal. A su vez la identidad está compuesta por elementos constitutivos tales como: sistemas de valores, la emoción y afecto, la motivación, el aprendizaje, pensamiento y procesamiento, los estilos y la potencialidad y competencia. (Tejada Z. A., 2010).

El grupo: que hace referencia a los conjuntos de individuos, conformados para la consecución de determinados objetivos para generar un adecuado funcionamiento organizacional. Esta dimensión integra procesos como: la comunicación, la estructura, función y procesos de grupo y el conflicto, poder y liderazgo. (Tejada Z. A., 2010)

La organización: que es aquella construcción intencional derivada de la función humana para generar procesos productivos, que contemplan los aportes individuales, colectivos, históricos, contextuales y de recursos existentes. La organización está compuesta por: estructura y función de la organización, historia, cultura y clima organizacional, procesos de bienestar y

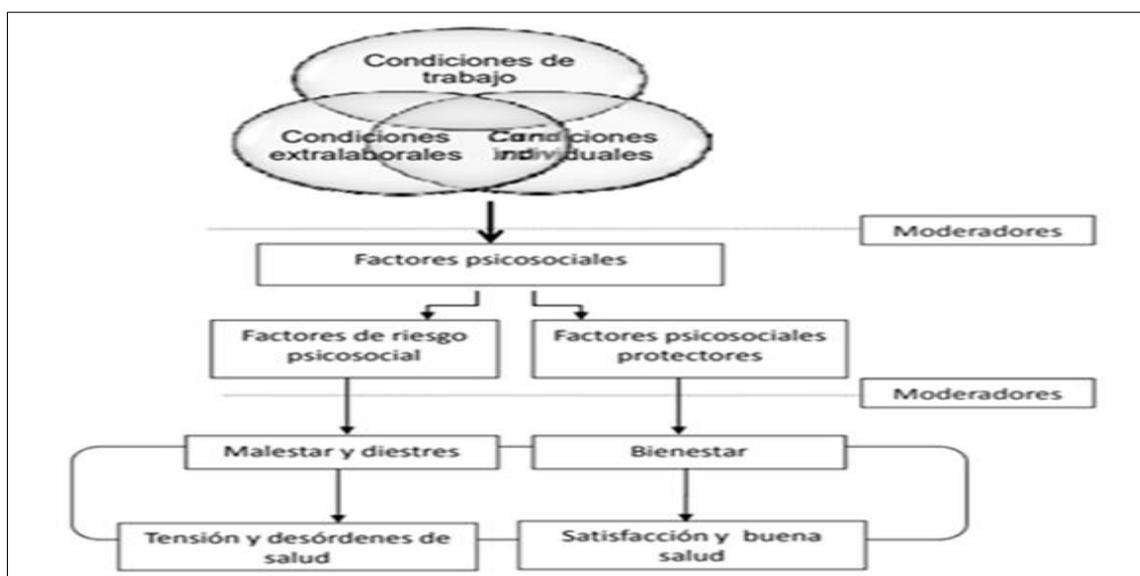
mejoramiento saludable, competencias Core, diseño del trabajo, evaluación del desempeño y reconocimiento y retribución organizacional y cambio, desarrollo y transformación organizacional. (Tejada Z. A., 2010)

Modelo dinámico de los factores psicosociales.

El modelo dinámico de los factores psicosociales propuesto por (Villalobos, 2005) establece fuentes de riesgo que se dividen en sub-fuentes, a su vez establece aquellos componentes básicos de los factores psicosociales los cuales son: individuo, entorno y trabajo, siendo estos, componentes los cuales son de carácter dinámico. “El modelo propende por la documentación de la intensidad, el tiempo de exposición y la frecuencia de presentación para lograr una evaluación más objetiva.” (Villalobos, 2005)

Figura 2

Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial



Nota. Permite identificar impactos negativos y positivos de los instrumentos (Villalobos, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

En el contexto colombiano, los factores de riesgo psicosociales están expuestos de manera extensa en la batería de riesgo psicosocial de (Ministerio de Protección Social, 2010) la cual tomo en cuenta el modelo propuesto por (Villalobos, 2005) Esta batería divide entre aquellos factores de riesgo intralaborales y extralaborales:

Las condiciones intralaborales: las cuales hacen referencia a aquellas condiciones propias del trabajo en las que el individuo se ve sometido. Estas condiciones intralaborales se esclarecen bajo unos dominios los cuales son: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. (Ministerio de Protección Social, 2010)

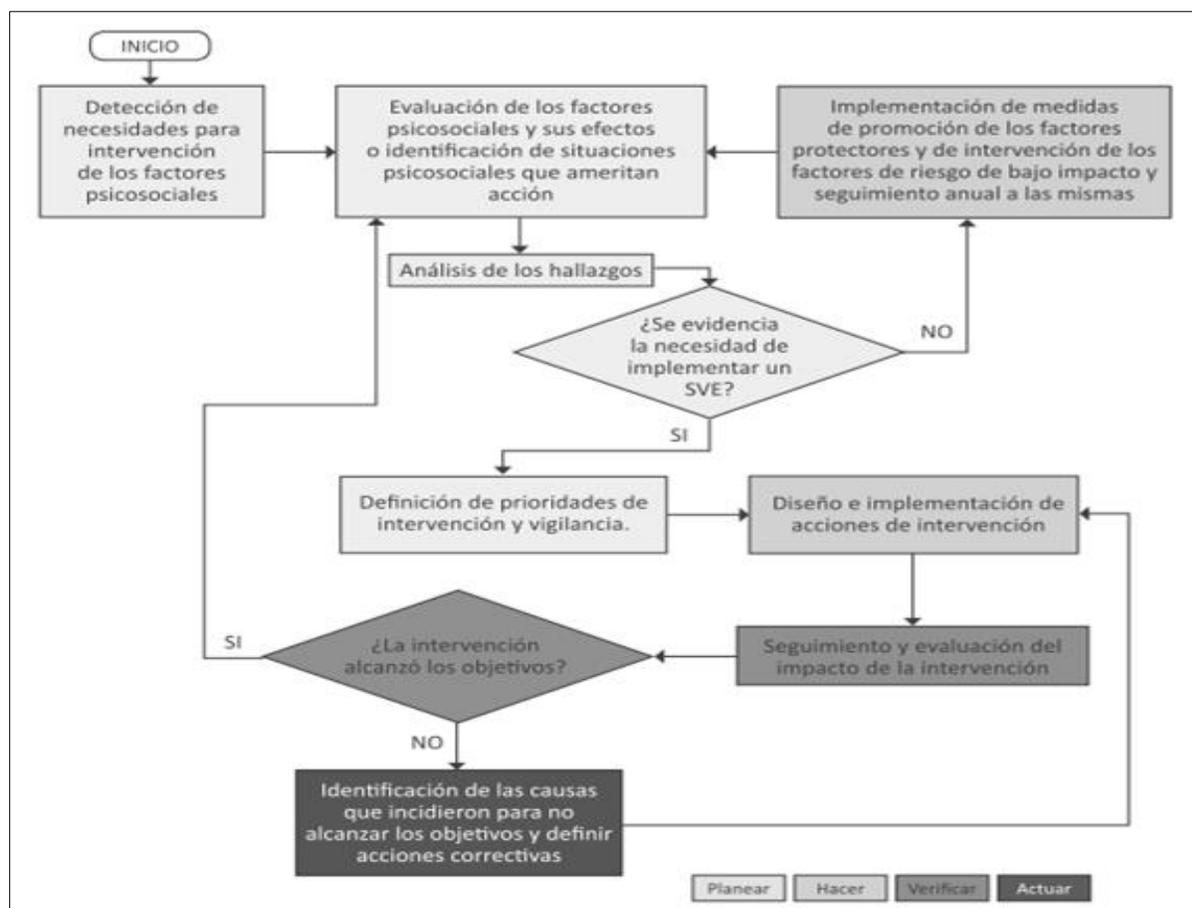
Las condiciones extralaborales: se refieren a dichas condiciones que no están inmediatamente relacionadas con el trabajo, pero tienen una influencia en los trabajadores y las organizaciones. Se establece dimensiones tales como: “tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda trabajo- vivienda” (Ministerio de Protección Social, 2010).

Intervención psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Con la claridad de los pilares del SG-SST que se establecen en el planear, hacer, verificar y actuar se debe considerar las fases determinadas por la guía del ministerio del trabajo donde se puede comprender el proceso de seguimiento, medición y mejora continua de la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos a continuación se toma como referencia la figura del flujograma que gestiona los factores de riesgo psicosocial.

Figura 3

Flujograma de la Gestión de los Factores de Riesgo Psicosociales



Nota. Relaciona las tareas orientadas en PHVA para gestionar los factores de riesgo psicosocial tomado de la guía del Ministerio del Trabajo (Trabajo M. , 2015)

Teoría sobre el modelo demandas-recursos en el entorno laboral

(Bakker & Demerouti, 2013) establecen que el entorno laboral puede analizarse desde dos categorías: las demandas y los recursos laborales. Las demandas son aquellos aspectos de carácter físico, social, organizacional y psicológico que se presentan como exigencias para el trabajador, estas demandas requieren un esfuerzo constante por parte de los empleados y significan un costo o desgaste tanto fisiológico como psicológico. Por otro lado, los recursos

laborales también son de carácter físico, social, organizacional y psicológico, pero a diferencia de las demandas, estos funcionan como herramientas para la reducción de las exigencias dadas al trabajador y reduce la posibilidad de un desbordamiento fisiológico y psicológico por esfuerzo, a su vez, los adecuados recursos según las demandas exigidas, permiten la consecución de los objetivos, el óptimo desempeño profesional, el crecimiento personal y el aprendizaje (Bakker & Demerouti, 2013)

Por lo tanto, los recursos no sólo son necesarios para hacer frente a las demandas del trabajo, sino que también tienen su propio efecto. Mientras que [las variaciones significativas de los niveles de] ciertas demandas y recursos específicos se pueden encontrar en casi todas las profesiones (como la presión o autonomía), existen otras demandas y recursos que son más específicos. Por ejemplo, mientras que las exigencias físicas siguen siendo demandas importantes para profesiones como los trabajadores de la construcción y las enfermeras, las demandas cognitivas son mucho más relevantes para los científicos e ingenieros. (Bakker & Demerouti, 2013)

Es así que, las demandas y los recursos laborales generan interacciones para predecir procesos de bienestar laboral, ya que los recursos pueden tener un efecto directo en el bienestar de los individuos, estos pueden mitigar los efectos de las demandas y reducir la posibilidad de padecer estrés laboral y demás afectaciones al bienestar, derivados de las altas demandas y dificultad de articulación de los recursos a estas, para así responder de manera correcta a las exigencias laborales. “Diversos estudios han mostrado que recursos laborales tales como el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación sobre el desempeño y las oportunidades de desarrollo pueden mitigar el impacto de las demandas laborales.” (Bakker & Demerouti, 2013)

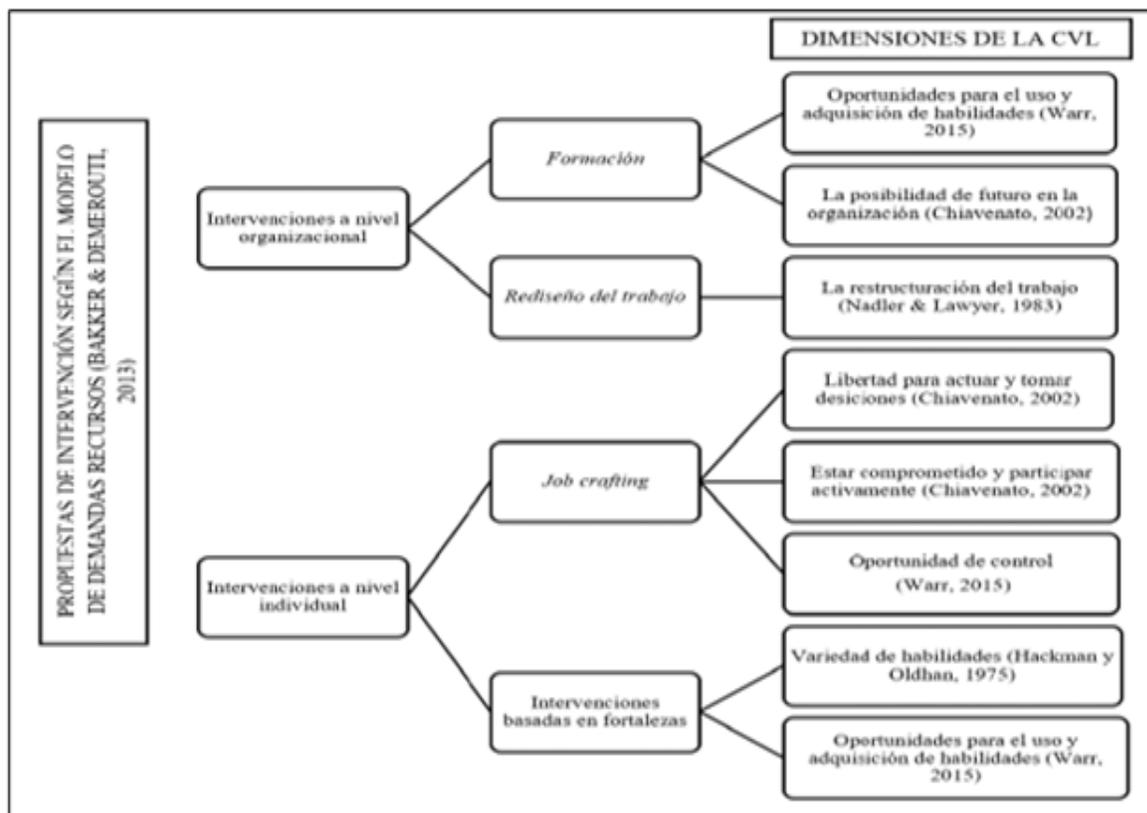
De igual manera, (Bakker & Demerouti, 2013) resaltan la importancia de los recursos personales, ya que elevados recursos personales permiten al trabajador desarrollar una capacidad para controlar e influir en el entorno.

Por lo tanto, la teoría del modelo demandas-recursos (Bakker & Demerouti, 2013) tienen una conexión importante con respecto a la calidad de vida laboral, ya que el adecuado equilibrio entre demandas y recursos funciona como un agente protector con respecto al bienestar de los empleados para mitigar el padecimiento de factores de riesgo psicosociales como el estrés laboral resultado de las características de la tarea. Resulta necesario que los trabajadores posean recursos personales y laborales para afrontar las demandas de manera adecuada. Este modelo, propone a su vez la realización de intervenciones orientadas al individuo y la organización: para el caso de los individuos se plantea fortalecer las habilidades y competencias de cada colaborador y para la organización se busca el aumento de ingresos y recursos mediante la gestión del conocimiento y la extensión de nuevas oportunidades de negocios. Bakker y Demerouti proponen que estas intervenciones pueden estar orientadas a: el rediseño del trabajo y la formación (a nivel organizacional) y en cuanto al nivel individual, proponen el *job crafting* (que se refiere a la intervención personalizada que genera el individuo en torno a su trabajo para modificar las condiciones de este mismo con el objetivo de ajustar las demandas a sus propios recursos) lo cual también se relaciona con la capacidad de autonomía por parte del individuo y el respeto por la autonomía dada por la organización y las intervenciones basadas en fortalezas, que pretenden potencializar las fortalezas personales de los individuos para así mismo mejorar sus recursos personales (Bakker & Demerouti, 2013)

Estas propuestas de intervención dadas por (Bakkera & Demeroutib, 2013) por ejemplo, concuerdan con las dimensiones establecidas de la calidad de vida laboral.

Figura 4

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral CVL



Nota. Realizada a partir de las propuestas de intervención según el modelo de demandas-recursos establecido por (Bakkera & Demeroutib, 2013) y las dimensiones de la CVL (Warr, 2015) (Chiavenato, 2002)(Nadler & Lawyer, 1983) (Hackman & Oldhan, 1975).

Organizaciones saludables

Las acciones de las organizaciones por mitigar los factores de riesgo psicosociales del trabajo y aumentar y preservar en buenas condiciones la calidad de vida laboral, apuntan sus esfuerzos para la generación adecuada en este caso, del macroproceso de compensación, bienestar y salud de las personas en el trabajo, el cual como menciona (Garcia, 2009) busca

proteger la integridad de los trabajadores para así mismo evitar el deterioro organizacional y proteger los objetivos y productividad de la organización. Por ende, es uno de los macroprocesos que contempla e integra en una amplia y a su vez específica atención, los esfuerzos por mitigar o eliminar los factores de riesgo psicosociales que se pueden presentar en el trabajo, para generar estrategias de cuidado y fomentar factores de protección para preservar un buen estado organizacional que responda a la necesidad de generar organizaciones saludables, las cuales buscan como lo menciona (Grueso & Toca, 2012)

Líderes y alta dirección en una búsqueda continua por fortalecer a sus colaboradores mediante el buen trato, orientando su dirección al servicio siempre en búsqueda del bienestar colectivo, generando de esta manera altos estándares de calidad en sus actividades productivas e involucrando de manera positiva a todas sus partes interesadas e impactando el contexto general de la organización.

(Tejada A. M., 2016) en su análisis sobre la necesidad de generar organizaciones psicosocialmente saludables, generan una propuesta metodológica de intervención en donde señalan la importancia de contemplar la complejidad que constituye a las organizaciones, es decir, según lo planteado por (Tejada Z. A., 2010) el sistema organizacional este compuesto por el *individuo, grupo, la organización y el entorno*. Estas dimensiones Inter fluyen entre si dándole funcionalidad a las empresas y resulta relevante tenerlas en cuenta tanto en la fase diagnóstica para establecer una evaluación de manera profunda y acertada de dichos sistemas y así identificar diversidad de factores de riesgo, como en la implementación de estrategias que garanticen la construcción de organizaciones psicosocialmente saludables.

5.3 Marco legal

En Colombia se contempla a partir del año 1994 un concepto reglamentario orientado a la prevención del riesgo psicosocial donde por primera vez se busca favorecer la fuerza laboral de las empresas de manera que se puedan disminuir los impactos generados por el acoso laboral, estrés y sus implicaciones medicas; si visualizamos de manera cronológica y estratificación normativa tenemos el siguiente orden normativo:

Ley 1010 de 2006: Busca prevenir corregir y sancionar toda acción que implique actos de violencia, expresión verbal, comportamientos tendientes a intimidar, conductas reiterativas que provoquen la renuncia o desmotivación laboral, discriminación carente de toda razonabilidad que obstaculice al colaborador, manipulación de la información bien sea ocultando o escondiendo, agresiones físicas, comentarios hostiles y descalificantes, amenazas injustificadas, burlas de la forma de vestir frente a los compañeros del trabajo, cambios bruscos de trabajo, exigencia de laborar en horarios fuera de la jornada normal, envío de anónimos con mensajes injuriosos; cada uno de estos ejemplos de actos de acoso laboral muestra la ley que deben ser investigados disciplinariamente para la toma de decisiones a intervenir mediante multas económicas dirigidas a los colaboradores y/o las empresas que evidencian actos de tolerancia frente a los casos comprobados.

Ley 1562 de 2012: Esta norma determina cambios de denominación importantes que impactan a la estructura del sistema de protección social donde busca proteger a los empleados mediante un trabajo digno y gratificante normas orientadas a la seguridad y salud en el trabajo, enfocando supervisiones por parte de las Arl y el Ministerio de Trabajo de esta manera lograr un

mejor manejo del sistema general de riesgos laborales siendo no menos importantes los riesgos psicosociales.

Ley 1616 de 2013 Ley de salud mental que busca garantizar el ejercicio pleno como derecho fundamental de todos los colombianos, donde se tengan intervenciones y atención integral, aclarando los responsables y recursos necesarios para fortalecer la salud mental casos como discapacidad mental, trastornos mentales y problemas psicosociales en el contexto de las personas, evidencia los derechos de las personas impactadas en su salud mental. Incluye también la promoción y prevención de la salud mental mediante la inclusión social, prevención del consumo de sustancias psicoactivas mediante la creación de una red sólida y efectiva en toda la atención.

Decreto 1295 de 1994: Determina una serie de normas y responsabilidades por parte del empleador frente a la prevención en materia de salud ocupacional de manera que se logre un eficiente control y manejo del sistema general de riesgos profesionales, determina una serie de roles y manejos frente a sus responsabilidades si se presentan accidentes de trabajo, bien sea con sanciones monetarias o cierre de la organización dependiendo su nivel de responsabilidad.

Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, en la sección 1 factores etiológicos y número 4 muestra los agentes psicosociales. Y sección 2 en grupo IV enfermedades por trastornos mentales y de comportamiento. Se determina la tabla de enfermedades laborales donde se pueden identificar los diagnósticos que puede generar una materialización del riesgo psicosocial generando estrés, y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

Decreto 1443 de 2014: Se encuentra derogado pero su contenido se ubica en el decreto 1072 allí se estipulan las obligaciones legales de los empleadores frente a la salud de los empleados también las responsabilidades de las entidades como arl, en busca de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mantener una identificación y control de los peligros a lo que estén expuestos los colaboradores mediante la implementación del SGSST.

Decreto 1072 de 2015: Se obliga a todas las empresas en el país sin importar el tamaño a implementar el SGSST a fin de reducir al mínimo las enfermedades laborales y accidentes de trabajo; mediante los pasos acordados como son: autoevaluación del sgsst, evaluar riesgos, definir los objetivos y política, plan de trabajo anual, programa de capacitación, hacer que los protocolos cumplan ante emergencias, protocolos de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, definir criterios de compras, medición y evaluación del sgsst, implementar procedimientos de acciones correctivas y preventivas.

Resolución 2646 de 2008: La norma define el manejo general del riesgo psicosocial a corto y largo plazo, exigiendo la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a todos los empleadores en su entorno interno y externo a la organización de manera que se logre promocionar, monitorear, prevenir e intervenir; siendo todas aquellas condiciones y situaciones que influyen de manera negativa y generan ciertas patologías que pueden afectar la salud de los colaboradores, se evidencian una serie de factores de riesgo psicosocial que se evalúan mediante una herramienta llamada batería que se puede aplicar en cualquier organización con un periodo anual e implementar un plan o programa de intervención que permita mitigar y disminuir los resultados de la batería.

Resolución 652 de 2012: Normatividad para conformar y las funciones del comité de convivencia laboral en todo tipo de organización sea pública o privada, este comité permite un manejo interno dentro de la organización que logre conciliar o investigar diferentes casos supuestos de acoso laboral; está conformado por representantes del trabajador y del empleador por un periodo de dos años y cumpliendo una serie de requisitos necesarios para su buen ejercicio de las tareas del comité.

Resolución 1356 de 2012: Se muestran algunas modificaciones de la resolución 652 que impactan al comité de convivencia laboral para determinar la solución frente a los diferentes casos posibles de acoso laboral, determina los requisitos para formar parte del comité, las responsabilidades de los miembros del comité y del empleador frente a las situaciones. Permite aclarar el número de representantes e integrantes del comité, identificando sus competencias y habilidades vitales para formar parte del comité de convivencia laboral, nos muestra también la periodicidad en las reuniones y complementa funciones necesarias.

Resolución 2764 de 2022: La norma nos muestra que todas las intervenciones referentes a la intervención del riesgo psicosocial se deben referenciar en base a las guías determinadas por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, se hace un cambio frente a la frecuencia mediante el resultado que permite extender el análisis de anual a cada dos años, también muestra una nueva metodología mediante un software del Ministerio para su ejecución de manera virtual esto permite a las empresas una disminución en los costos de ejecución y mayor impacto de realización por parte de las empresas privadas y públicas en el país.

Circular 0064 de 2020: Esta circular habla del riesgo psicosocial donde permite que se realicen los tramites en línea a través de la página del ministerio, determina no aplicar la batería

del riesgo psicosocial de manera presencial durante la emergencia sanitaria, determina que debe haber una línea en la arl para atender los problemas de los trabajadores en temas de pandemia

6. Marco metodológico de la investigación

6.1 Paradigma

El paradigma del tipo de investigación es de tipo cuantitativo o positivista, teniendo en cuenta que se utilizarán técnicas y se cuenta con información sistemática, de acuerdo con (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” a partir de la aplicación de la batería que contiene los resultados del análisis estadístico y teórico, nos permite orientar un plan de intervención que impacte en el comportamiento percibido de la comunidad de colaboradores de la empresa Supernova Distribución SAS.

6.2 Método

El método utilizado para la investigación es deductivo ya que se toma como punto de partida la metodología determinada en la guía que muestra la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales en la población trabajadora (Ministerio del Trabajo, 2015); y a partir de este pilar se interioriza al resultado detalle de los resultados de la batería realizados a la organización en busca de encontrar los aspectos y factores de riesgo que necesitan la intervención más adecuada.

6.3 Tipo de investigación

Se realizó un tipo de investigación descriptiva, asociando variables sociodemográficas del personal analizado, factores de riesgo psicosocial en los niveles intra-laborales, extra-laborales y de estrés, bajo la evaluación profesional que incluye el trabajo de reconocimiento y aplicación de encuesta Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, para identificar los factores de riesgo psicosocial del grupo de colaboradores de la organización Supernova Distribución SAS.

6.4 Fases del Estudio

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

Fase 1: Se determina realizar un análisis de la batería aplicada en el mes de junio del 2021, por medio de este análisis, sensibilizar a todas las partes internas involucradas, generar actividades de impacto favorable, actualizar aspectos y factores de riesgo, fortalecer los programas de inducción y reinducción, intervenir si aplica casos especiales, programar talleres emocionales y mejorar y disminuir el riesgo psicosocial dentro de la organización Supernova Distribución SAS.

Fase 2: Se inicia con la socialización de los resultados arrojados por la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, de tal manera que se logre sensibilizar a los directivos y mandos medios sobre la existencia y generación de factores psicosociales, describiendo todas sus implicaciones con el fin de facilitar la prevención.

Fase 3: A partir de las recomendaciones recibidas por el profesional que realiza la batería, estructurar un plan de trabajo de intervención de manera primaria que permita establecer

diferentes actividades que impacten en el manejo adecuado frente a la prevención del riesgo psicosocial, logrando fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica, de tal manera que los planes de mejora sea fortalecidos desde las diferentes herramientas que brinda la Arl Axa Colpatria mediante los recurso disponibles para la organización mediante planes de capacitación, talleres y fortalecimiento de prevención del riesgo psicosocial.

Fase 4: Se utilizarán los protocolos aplicables determinados en la guía metodológica de promoción, prevención e intervención, de manera que se identifiquen las diferentes actividades a realizar para fortalecer y mitigar el riesgo identificado.

6.5 Fuentes de información

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

6.5.1 Fuentes primarias

Como fuente primaria, se cuenta principalmente con el informe resultante del análisis de la batería del riesgo psicosocial realizado en junio de 2021 como elemento principal de entrada para desarrollar el plan de intervención primaria; dicho material cuenta con el análisis sociodemográfico y se basa en la metodología de la batería de encuestas de análisis intra-laboral, extra-laboral y estrés siendo material de primera mano que otorga contenido suficiente para intervenir y determinar un plan de trabajo que busca mejorar el impacto del riesgo psicosocial

6.5.2 Fuentes secundarias

Las fuentes de información secundaria están de la mano con las guías técnicas generales de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora (Trabajo M. , 2015), esta guía presenta de forma detallada, las premisas de

intervención, las cuales sientan las bases para orientar los planes de acción, identificando los roles y responsabilidades de los diferentes actores internos y externos a la organización. La guía incluye el procedimiento para la detección de necesidades de promoción y prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.

6.6 Población

Se realizó un estudio investigativo, con enfoque cuantitativo, por el cual se utilizan datos de 91 colaboradores de una empresa distribuidora de alimentos, para esta investigación se manejan variables sociodemográficas que impactan en el estudio como son: edad, sexo, número de personas a cargo, nivel educativo, tiempo de labor, etc; aplicando a todos los cargos en las diferentes áreas de la organización como administrativos, mandos medios y cargos operativos.

6.7 Materiales

Para el desarrollo del plan de intervención, se requiere equipo de cómputo con office donde se realizan los diferentes documentos, presentaciones y registros que son vitales como recurso de evidencia y soporte de la ejecución de las diferentes actividades dentro de la intervención, es importante disponer de los diferentes escenarios para las actividades como talleres y capacitaciones dotados de elementos de audio y proyección, salón de capacitaciones, salas de juntas y áreas comunes para aplicar los planes de intervención.

Técnicas

Las técnicas de investigación a utilizar son: recopilación documental y el análisis de los resultados contenidos de la batería ejecutada, también mediante la observación se busca recoger información esencial para determinar el plan de intervención.

Los elementos para analizar están conformados por 4 cuestionarios que muestran información sociodemográfica, intralaboral, extralaboral y de sintomatología de estrés; los instrumentos que componen los resultados de la batería aplicada son: cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas AyB), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés y ficha de datos generales que contiene la información sociodemográfica y ocupacional de cada colaborador.

Procedimientos

Esta investigación inicia con la propuesta del problema a investigar, luego se identifica el objetivo general y los específicos, justificación, delimitación y marco de referencia de tal manera que se logre abordar la problemática. Se realiza la búsqueda y análisis de investigaciones con ejes temáticos y metodológicos similares que permiten un punto de referencia para orientar las etapas de investigación. Se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de Supernova Distribución SAS, evidenciando las puntuaciones altas en las diferentes dimensiones y dominios

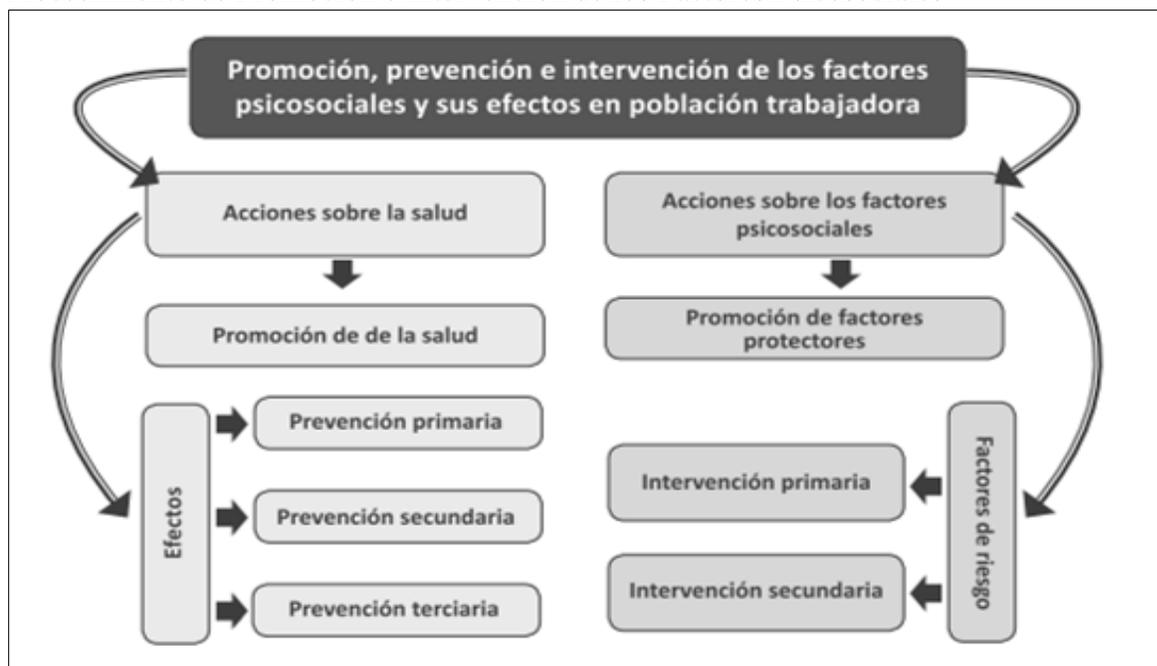
Mediante el análisis de los resultados de la batería, se determina los valores de mayor impacto en los dominios y dimensiones que requieren ser intervenidos, de tal manera que se puedan categorizar en tablas y configurar en un plan de vigilancia epidemiológica que previene el riesgo psicosocial.

La promoción de la salud y la promoción de los factores psicosociales protectores se sustenta en fortalecer los procesos que permitan a las personas incrementar el control sobre su salud y su ambiente psicosocial. La intervención primaria de los factores de riesgo psicosocial se enfoca en intervenir el factor de riesgo, buscando disminuir la incidencia de una enfermedad o un

efecto indeseado orientando la protección de la salud a través de la intervención ambiental. En la siguiente figura salida de (Trabajo M. , 2015), se contemple un modelo procedimental que contiene elementos claves en la promoción, prevención e intervención que permiten en la investigación tener un punto de referencia pertinente para su ejecución.

Figura 5

Procedimiento de Promoción e Intervención de los Factores Psicosociales



Nota. Se muestra una metodología de intervención que permite determinar unos efectos y factores durante la determinación de la promoción y prevención Guía Técnica General PPI Factores Psicosociales (Trabajo M. , 2015)

6.8 Cronograma

Tabla 1

Cronograma

ACTIVIDAD	2021			2022								
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	
Socialización de los resultados arrojados por la aplicación de la batería de riesgo psicosocial	E	E	E									
Resultados dentro de los factores intralabores,		E	E									
Resultados generales de los factores de riesgos evaluados			E	E								
resultados obtenidos del análisis sociodemográfico				E	E							
Resultados obtenidos de la encuestas de síntomas asociados al estrés					E	E						
Resultados dentro de los factores a nivel general					E	E						
Resultados dentro de los factores intralabores,						E						
Resultados dentro de los factores intralabores,						E						
Resultados obtenidos de la encuestas de síntomas asociados al estrés						E						
Resultado general de la batería						E						
Desarrollo de Resultados y propuestas							E	E	E	E	E	

Nota. Dimensiones de baja calificación que requieren intervención. Fuente propia

6.9 Método para análisis de la información

Se estructura un Excel para manejo estadísticos de datos obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, donde se planifica las diferentes tareas en base a la guía determinada por (Instrumentos Riesgo Psicosocial, 2019) esta herramienta permite considerar diferentes métodos y aplicaciones, de tal manera que se logre transformar los resultados de la batería en planes de acción.

7. Resultados y/o propuesta de solución

7.1 Análisis e interpretación de los resultados

De acuerdo con las condiciones individuales de cada colaborador, determinan una serie de características propias, factores como son: el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, estrato socio económico, el tipo de vivienda y el número de dependientes, información ocupacional como; lugar de trabajo, cargo que ocupa en la empresa, antigüedad en el cargo, tipo de vinculación modalidad de pago, horas de trabajo; cada una de estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Tabla 2

Características y Condiciones Individuales

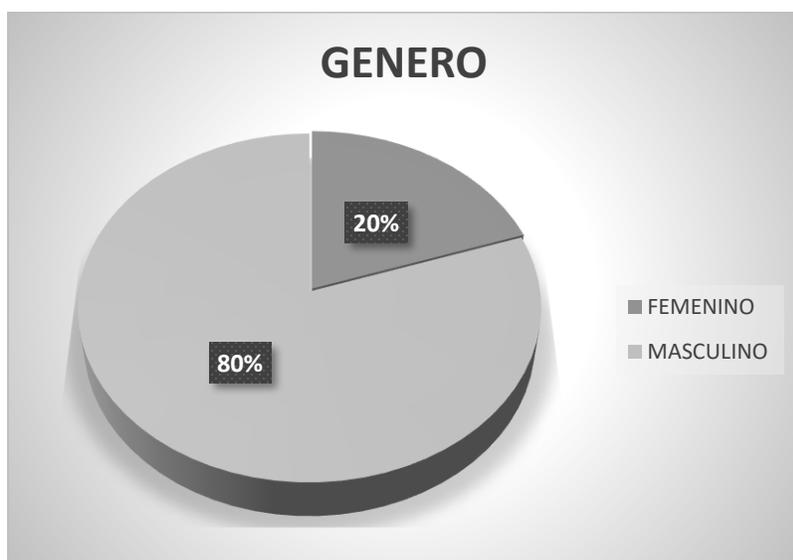
ASPECTOS	VARIABLES
INFORMACION PERSONAL	Genero de los colaboradores Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente de la persona)
INFORMACION OCUPACIONAL	Lugar de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de Vinculación Horas de trabajo diarias establecidas. Modalidad de Pago

Nota. Características determinantes que modulan aspectos intra y extralaborales

La descripción de los datos se hará teniendo en cuenta los valores determinados por el estudio del Ministerio de protección social para la validación de la prueba y se determinará los niveles de riesgo conforme a la aplicación de los cuestionarios analizados.

Figura 6

Genero de los Colaboradores



Nota. Distribución según genero de participantes. Fuente propia 2021

El 80% de la población que compone el equipo de trabajo en Supernova Distribución SAS es masculino y el 20% restante de género femenino. Esta brecha se debe a la condición de la tarea, la cual se requiere de esfuerzo y levantamiento de cargas, por lo que solo se postulan hombres, ya que dentro de los procesos de selección no se establece ningún género específico y a la convocatoria pueden acceder todos los géneros.

Figura 7

Año nacimiento de los Colaboradores

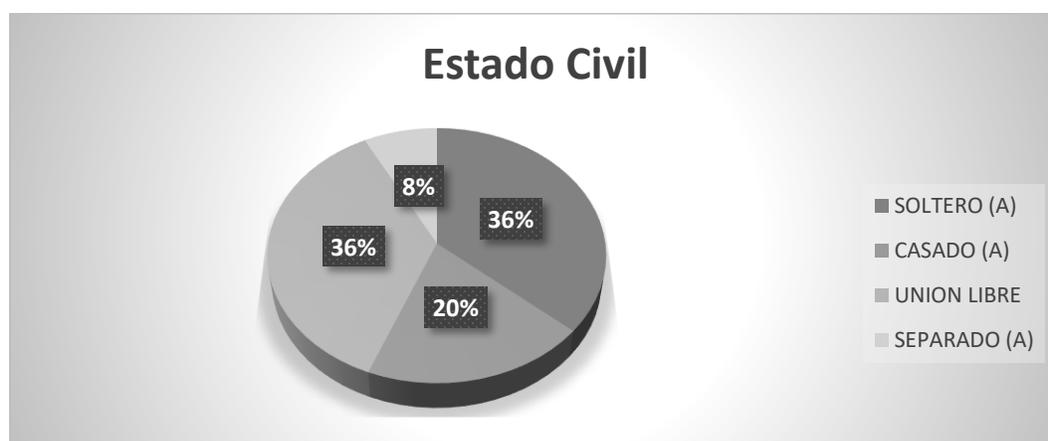


Nota. Distribución según año nacimiento de participantes. Fuente propia 2021

Acuerdo con los resultados arrojados, el 37% de los trabajadores nacieron entre los años de 1990 – 2001, el 27% entre 1980 – 1989, 24% nacidos entre 1970 – 1979, el 11% se encuentran entre 1960-1969 y finalmente 1% en Se puede analizar que la población de la compañía se encuentra entre 1950 -1959. Se puede observar que esto es una población muy variable.

Figura 8

Estado Civil de los Colaboradores

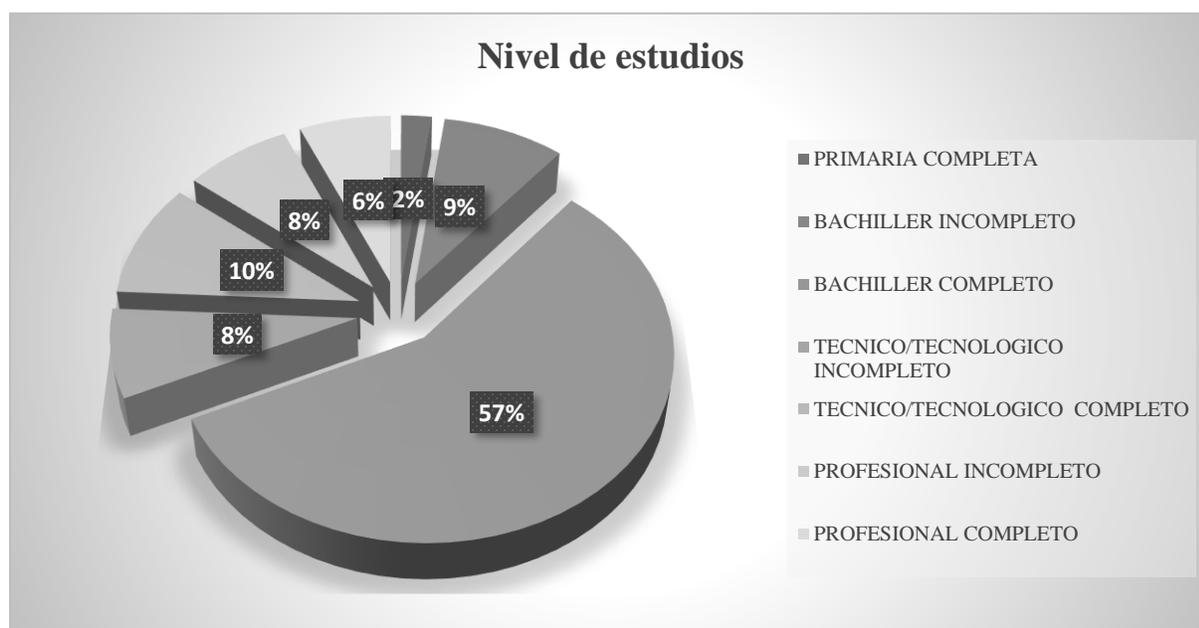


Nota. Distribución estado civil de participantes. Fuente propia 2021

A nivel Familiar se observa que el 36% de los trabajadores se encuentran solteros, el 36% se encuentran en unión libre, el 20% están casados y finalmente el 8% están separados. Se evidencia que una parte significativa de la organización mantiene sus vínculos familiares compuestos de padres e hijos, se recomienda generar constantes campañas enfocadas a los buenos lasos familiares, estabilidad y valores humanos.

Figura 9

Nivel de Estudios en los Colaborador



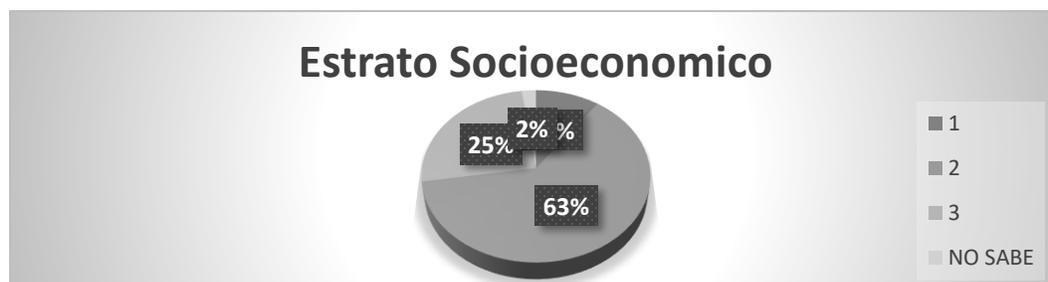
Nota. Distribución nivel de estudios participantes. Fuente propia 2021

Dentro de los factores sociodemográficos evaluados se evidencia que el 89% de los trabajadores han culminado todos sus estudios superiores o están en proceso de formación, por otro lado, se puede evidenciar que el 10,99% aún no ha culminado sus estudios básicos como

primaria y secundaria. A pesar de que no es un porcentaje alto se debe disminuir los niveles de analfabetismo de la población con el fin de crear una empresa socialmente responsable.

Figura 10

Estrato Económico en los Colaboradores

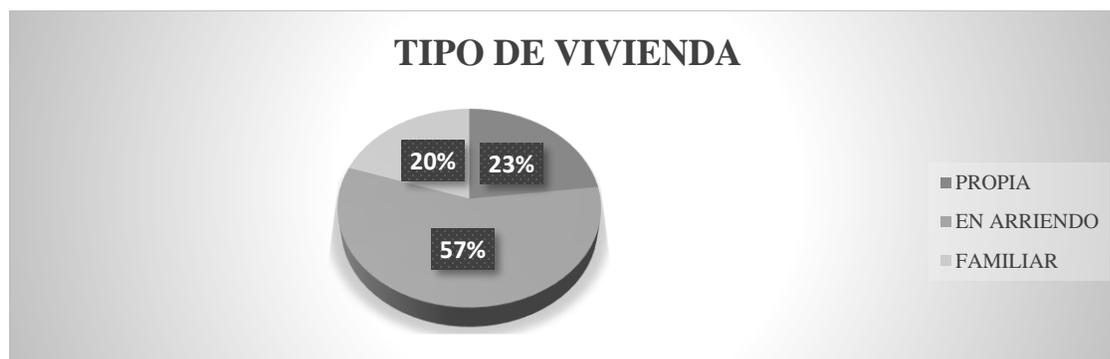


Nota. Distribución estrato participantes. Fuente propia 2021

El análisis del estrato socioeconómico muestra que el 63% del personal se ubica en el estrato 2, sigue el 25% ubicados en el estrato 3, y un 10% del personal en estrato 1, aspectos positivos de responsabilidad social al contar con el 73% de personal de clase social contemplada con bajos recursos.

Figura 11

Tipo de Vivienda de los Colaboradores



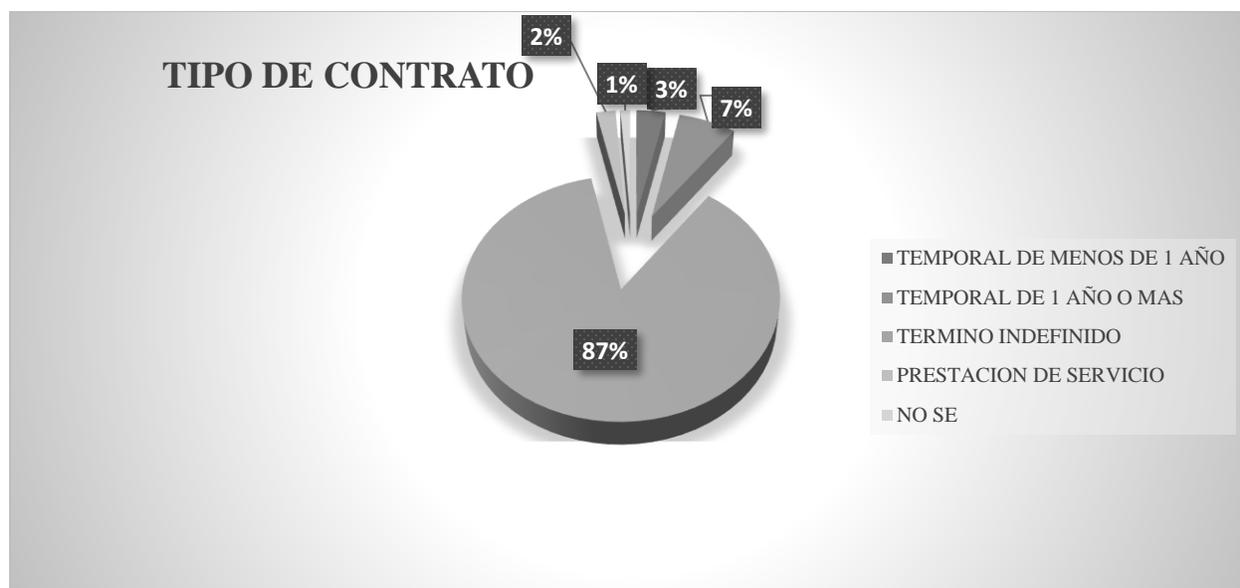
Nota. Distribución tipo vivienda en participantes. Fuente propia 2021

Se observa que el 57% de los trabajadores viven en arriendo, 23% viven en casa propia y el 20% restante manifiestan vivir en casa familiar. Para crear una empresa socialmente responsable

se recomienda realizar campañas por medio de las cajas de compensación con el fin de incentivar a los trabajadores en la adquisición de vivienda.

Figura 12

Tipo de Contrato de los Colaboradores



Nota. Distribución tipo contrato en participantes. Fuente propia 2021

Se observa que el 86,81% de la población evaluada presenta contrato indefinido. Por otro lado, el resto de la población se encuentra en diversos contratos como temporales, prestación de servicios o aun año. Aspecto que trasmite estabilidad en el grupo de colaboradores.

Resultados factores de riesgo intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que podrían llegar a influir positiva o negativamente en la salud del colaborador, para efectos de una mayor comprensión, los resultados obtenidos se presentan para cada uno de los dominios: a) demandas del trabajo, b) control sobre el trabajo, c) liderazgo y relaciones sociales y d) recompensa, constituyen las condiciones intralaborales, todo esto como parte fundamental para la comprensión de los factores de riesgo psicosocial a los resultados de

cada dominio, contiene los datos para las dimensiones que los conforman, dado que es a través de ellas que se identifican los factores de riesgo, según los niveles de riesgo: bajo, medio y alto, a continuación, se presentan los resultados del grupo.

Tabla 3

Resultado Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		R. muy alto %	R. alto %	R. medio %	R. bajo %	Sin R, o Riesgo despreciable %
TOTAL DOMINIO – liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		6,47%	13,63%	10,59%	23,04%	46,27%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	6,47%	4,71%	12,94%	19,51%	56,37%
	Relaciones sociales en el trabajo	15,98%	7,06%	14,12%	27,84%	35,00%
	Retroalimentación del desempeño	5,88%	6,47%	5,88%	27,25%	54,51%
	Relación con los colaboradores	0,00%	33,33%	16,67%	0,00%	50,00%

Nota. Resultados sombreados requieren intervención. Fuente propia 2021

Dentro del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, como una de las condiciones a nivel intralaboral que afectan directamente el desempeño del trabajador y su ambiente laboral, se encontró que los trabajadores reportan de manera positiva este conducto con un 79,90%, configurándose como una fuente protectora, es decir, que las dimensiones como demandas del trabajo, control o liderazgo, son percibidas como un factor de riesgo muy bajo a nivel psicosocial para este porcentaje del grupo; por otro lado, no se debe desconocer el 20,10% que se siente en riesgo en este dominio. Se deberá intervenir de manera primaria la dimensión relación con los colaboradores por medio de charlas, capacitaciones o talleres de liderazgo y manejo de equipos de trabajo.

Tabla 4

Resultado Dominio Control sobre el Trabajo

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	R. muy alto	R. alto	R. medio	R. bajo	Sin R, o Riesgo despreciable
	%	%	%	%	%
TOTAL DOMINIO – Control sobre el trabajo	5,29%	7,65%	16,57%	33,82%	36,67%
Claridad de rol	4,71%	7,06%	15,39%	19,61%	53,24%
Capacitación	2,35%	17,16%	4,12%	35,00%	41,37%
Participación y manejo del cambio	5,88%	7,06%	26,08%	15,39%	45,59%
Control sobre el trabajo					
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	7,65%	16,57%	13,04%	8,82%	53,92%
Control y autonomía sobre el trabajo	8,24%	4,12%	15,98%	40,29%	31,37%

Nota. Resultados sombreados requieren intervención. Fuente propia 2021

El dominio de control sobre el trabajo, se refiere al nivel de percepción de desarrollo y el margen de decisiones laborales que pueden experimentar los colaboradores en una empresa como, por ejemplo, el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajo y los tiempos de descanso en el trabajo, oportunidades de desarrollar habilidades, aplicación de conocimientos y participación en cambios dentro de la organización, entre otros aspectos, en este dominio se puede observar que el 87,06% de la población se sienten protegidos por cada una de las dimensiones evaluadas, a pesar de que un porcentaje significativo de la población no manifiesta un riesgo en este dominio se deberá realizar la debida intervención por medio de charlas, capacitaciones, evaluación de desempeño y reinducción corporativa.

Tabla 5**Resultado Dominio Demandas del Trabajo**

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	R. muy alto	R. alto	R. medio	R. bajo	Sin R, o Riesgo Despreciable
	%	%	%	%	%
TOTAL DOMINO - Demanda del trabajo	19,41%	18,92%	33,24%	7,06%	21,37%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5,88%	13,04%	17,16%	45,59%	18,33%
Demandas emocionales	21,27%	21,37%	10,59%	10,59%	36,18%
Demandas cuantitativas	12,35%	8,82%	12,94%	15,39%	50,49%
Influencia del trabajo sobre el entorno	8,24%	24,80%	21,37%	11,18%	34,41%
Demandas del extralaboral trabajo					
Exigencias de responsabilidad del Cargo	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%
Demandas de carga mental	24,80%	30,78%	10,00%	11,86%	22,55%
Consistencia del rol	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	83,33%
Demandas de la jornada de trabajo	14,22%	20,69%	5,29%	21,86%	37,94%

Nota. Resultados sombreados requieren intervención. Fuente propia 2021

Acerca del dominio “Demandas del trabajo” que hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, al respecto los resultados muestran que esta dimensión se configura como una fuente protectora para el 61,67% de la población evaluada en los factores intralaborales; esto nos indica que los trabajadores perciben un esfuerzo físico o adaptativo que no afecta su desempeño, por otro lado no se podrá desconocer el 38,33% que manifiesta algún riesgo dentro de sus dimensiones, por lo que se deberán realizar las debidas actividades preventivas para disminuir el riesgo y evitar que este se incremente; para la intervención preventiva se deberá tener en cuenta la dimensión:

Demandas emocionales con un 42.65% donde, los colaboradores se ubican enfrentados a situaciones emocionales negativas por parte de compañeros dentro de la ejecución de las tareas laborales, sucesos que aumentan los sentimientos negativos. Una persona vive circunstancias

extremas de alto impacto emocional como situaciones de robo, agresión verbal, maltrato físico, accidentes mortales entre otros; este tipo de situaciones que se presentan durante la labor obligan a los individuos a no evidenciar las emociones o sentimientos reales que se están viviendo.

Demandas de cargas mental con un 55,59% de riesgo donde, las actividades de su labor implican un alto nivel de actividades mentales como esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes, la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Tabla 6

Resultado Dominio Recompensas

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	R. muy alto	R. alto	R. medio	R. bajo	Sin R, o Riesgo despreciable
	%	%	%	%	%
TOTAL DOMINO – Recompensa	3,53%	5,29%	9,41%	38,53%	43,24%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la Recompensas organización y del trabajo que se realiza	4,12%	11,27%	2,35%	25,49%	56,76%
Reconocimiento y compensación	1,18%	6,47%	12,35%	31,96%	48,04%

Nota. Resultados sombreados requieren intervención. Fuente propia 2021

El dominio de recompensas se refiere a la retribución que el colaborador(a) obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de

posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo; la organización manifiesta de manera positiva este dominio con un 91,18%.

Resultados de factores de riesgo extralaborales

Estas condiciones comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, incluye aspectos como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las condiciones e infraestructura de su vivienda y su entorno y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; las dimensiones que conforma los factores de riesgo extralaborales son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda.

Tabla 7

Resultado Factores Extralaborales

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	R. muy alto	R. alto	R. medio	R. bajo	Sin R, o Riesgo despreciable
	%	%	%	%	%
Tiempo fuera del trabajo	10.59%	18.33%	19.51%	32.65%	18.92%
Relaciones Familiares	0.59%	5.29%	0,00%	32.55%	61.57%
Comunicación y relaciones interpersonales	20.69%	16.57%	24.31%	8.24%	30.20%
Situación económica del grupo familiar	11.76%	29.12%	14.71%	30.88%	13.53%
Características de la vivienda y de su entorno	18.92%	31.3%	21.86%	19.61%	8.24%

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	4.71%	6.47%	8.82%	38.53%	41.47%
Desplazamientos vivienda trabajo vivienda	21.27%	39.12%	16.57%	14.22%	8.82%

Nota. Resultados sombreados requieren intervención. Fuente propia 2021

Los puntajes que se obtienen en esta dimensión permiten evaluar el grado de satisfacción que perciben los colaboradores frente a su desarrollo profesional, laboral y en sus espacios personales extra-laborales los cuales son condiciones que afectan los niveles de motivación intrínseca en los trabajadores en su ejercicio laboral. En términos generales los factores extra-labores para los trabajadores evaluados se consideran como un factor protector el 71,08% de la población se siente protegida por cada una de estas dimensiones, sin embargo, dentro del análisis se observan dimensiones en riesgo las cuales deberán ser intervenidas de manera preventiva y son:

Características de la vivienda y de su entorno 50,29%, las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias, desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Desplazamiento vivienda - trabajo-vivienda 69,39%, el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Al analizar las diferentes dimensiones, en cada uno de los niveles de riesgo, se observan diferentes posturas en la percepción de riesgo que experimentan los colaboradores evaluados

donde reportan no presentar niveles altos de riesgo significativos, es importante lograr disminuir el porcentaje de la población que se siente en riesgo con actividades preventivas, horarios flexibles, charlas de riesgo público, entre otras actividades que puedan mejorar el bienestar fuera del trabajo a los colaboradores.

Resultados factores de estrés

Para la evaluación de los niveles de estrés se valoran 4 categorías principales según el tipo de síntomas de estrés los cuales son: síntomas fisiológicos con 8 preguntas, síntomas de comportamiento social con 4 preguntas, síntomas intelectuales y laborales con 10 preguntas y síntomas psicoemocionales con 9 preguntas.

Tabla 8

Resultado Factores de Estrés

Total general síntomas de estrés	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	%	%	%	%	%
	6,47%	5,29%	26,67%	20,10%	41,47%

Nota. Resultados sombreados requieren intervención. Fuente propia 2021

En términos generales los niveles asociados al estrés muestran un comportamiento adecuado con un 88,24% de manejo adecuado de los síntomas asociados al estrés, manifestando una percepción positiva, se manifiesta una buena estabilidad y manejo de estos.

El comportamiento general de la compañía en cuanto a los factores de riesgo psicosocial se encuentra estables y con una percepción positiva adecuada, dentro del análisis de cada factor de riesgo evaluado se detectaron incrementos significativos de riesgo los cuales deben ser

intervenidos, por otro lado realizando la evaluación individual del estrés en su forma B se puede evidenciar un riesgo significativo, estos deberán ser intervenidos de acuerdo con las normativas, apoyados de los protocolos de la Resolución 2764 de 2022, de las IPS y EPS, de acuerdo con los resultados la empresa deberá realizar intervención preventiva en cada una de las dimensiones que puntuaron alto, evaluando nuevamente los factores psicosociales dentro de dos años.

7.2 Discusión

La obligatoriedad que deben tener las organizaciones para implementar medidas de intervención que promuevan, promocionen y prevengan los factores de riesgo psicosocial nace después de la resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Resolución 2646, 2008). La mayoría de las organizaciones al conocer estos requisitos, se consideraron débiles en su pronta y correcta ejecución, ya que la carga de nuevas actividades y planes para dar cumplimiento implican la inversión de recursos adicionales, fue contemplado como un factor de impacto para la mayoría de los empresarios o empleadores del país recordando que cerca del 90% de los empresarios son pequeñas empresas que surgen de los innovadores de clase media que han construido sus empresas con sacrificio y dedicación, y que pese a los drásticos cambios normativos tributarios, como el IVA, carga prestacional y velar por cumplir con todos los requisitos reglamentarios del país, se ven altamente escasos para aumentar el presupuesto dirigido a cada requisito nuevo que implica mayor inversión y amplias dificultades para garantizar su óptimo cumplimiento; este criterio y concepto se ha considerado y mantenido en la administración de las organizaciones, ha sido necesario atravesar incluso por una pandemia para tomar mayor conciencia de los impactos

críticos que tienen los riesgos psicosociales, ya que si las organizaciones no adquieren conciencia y compromiso desde su alta gerencia por trabajar en la prevención del riesgo psicosocial difícilmente van a sobrevivir de los radicales cambios que vive el país y la industria en la última década.

Resulta distante ver que la última noticia respecto a la prevención del riesgo psicosocial generada por parte del Ministerio del Trabajo se ubica en diciembre del año 2019 donde se informa una acerca de una divulgación y manejo de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones de Colombia.

Un evento que tuvo lugar en la Universidad de Boyacá, 340 servidores públicos de la región accedieron a información sobre problemas psicológicos que han surgido en diferentes áreas de la administración pública, como cuadros de depresión, ansiedad, trastornos, estrés post trauma, e incluso suicidios, con el fin de establecer mecanismos de intervención y prevención (Ministerio de Trabajo, 2019)

De esta Comisión liderada por el Ministerio del Trabajo, hacen parte el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, la Contraloría General, Procuraduría, Fiscalía, Universidad Francisco José de Caldas, Central Unitaria de Trabajadores, Ministerio de Salud y ARL Positiva (Ministerio de Trabajo, 2019)

Resulta una propuesta altamente aportante a la tarea nacional de prevenir y promover el riesgo psicosocial pero también resulta muy distante no identificar noticias recientes en el portal del Min Trabajo que permita identificar los resultados de este proyecto tan necesario, es muy evidente el sesgo actual que se tiene sobre el tema ya que tras el impacto de la pandemia se ha dejado de lado este tema tan importante y vital.

Los resultados evidenciados en Colombia de uno de los diagnósticos más frecuentes generados por el impacto del riesgo psicosocial como lo es la depresión, son una evidencia de lo importantes que deben ser los diferentes modelos de apoyo e intervención en todas las estructuras sociales establecidas con son hogares, colegios, jardines, centros de formación, empresas, etc. De acuerdo con la publicación del estudio por parte de la universidad Javeriana y publicado en el periódico El Tiempo, que evidencia el resultado del informe de la Organización Mundial de la Salud que indica que el 4.4% de la población del planeta sufre de depresión y en nuestro país Colombia la OMS indica que en su población el 4.7% sufre de este mal lo que muestra que la depresión en Colombia es más alta que el promedio en el mundo; otro aspecto indicado en la noticia es:

Al año, apunta el informe, la depresión cobra la vida de 788.000 personas, sobre todo por suicidio. Y si bien la propia OMS recalca que hay tratamientos eficaces para combatirla, reconoce que más de la mitad de los afectados en el mundo (y más del 90 por ciento en muchos países) no los reciben. Las pérdidas no son solo en vidas. Económicamente, por motivos como la caída en la productividad, la apatía o la falta de energía, cuesta mundialmente más de 1 billón de dólares, calculó la OMS. La depresión es lo que contribuye en mayor parte a años vividos con discapacidad. Por lo que es una causa principal de discapacidad en el mundo actualmente, dijo el médico Dan Chisholm, del Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS. (Universidad Javeriana, 2017).

Es de vital importancia fortalecer desde la infancia los diferentes valores emocionales que logren fortalecer en nuestros niños el manejo de las emociones, es muy probable contener en el pensum de una catedra de inteligencia emocional que permita brindar oportunidades de manejo

de las diferentes situaciones cotidianas a las que se está expuesto en una sociedad como lo es el bullying, separación de los padres, manejo de putos de vista o criterios diferentes, entre otros; esta puede considerarse una alternativa de intervención y prevención para prevenir estos diferentes tipos de riesgos psicosociales se conviertan en un diagnóstico tan impactante como lo es la depresión.

La actual turbulencia que están viviendo las organizaciones en todo el mundo, donde han sido impactadas en todos los niveles organizacionales, han mostrado impactos negativos, pero también se puede contemplar en lecciones aprendidas frente a las diferentes situaciones, se puede considerar que los empresarios son más conscientes y comprometidos frente a la prevención con sus colaboradores, ya que la pandemia ha demostrado que la falta de prevención en sus colaboradores incide en el aumento de costes debido al incremento del ausentismo e incluso los índices de rotación, todas las herramientas institucionales disponibles para todo tipo de riesgos de impacto en la salud es más conocida y aplicada, si hablamos de la herramienta de la batería para medir, analizar y mejorar los riesgos psicosociales resulta ser un apoyo fundamental en las organizaciones que tienen mayor compromiso no solo por cumplir los requisitos legales sino también impactar de manera positiva a sus organizaciones. La guía de promoción, prevención, intervención de los riesgos psicosociales desarrollada por el Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Universidad Javeriana nos indica como objetivo general:

Orientar a los empleadores, trabajadores y organismos de la seguridad social y salud en el trabajo en los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para intervención de los factores psicosociales, así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y las organizaciones (Ministerio del Trabajo, 2015)

Este buen ejemplo permite visualizar que la normatividad no es hecha para afectar el bolsillo de los empresarios como muchos lo consideran, sino que los organismos gubernamentales también brindan las herramientas para que este tipo de riesgos sea de fácil manejo y cumpla en las organizaciones su disminución e impacto que finalmente si se hace el debido tratamiento va a permitir un fortalecimiento organizacional en el país con una disminución clara de las patologías que se pueden presentar en los colaboradores, e incluso permitir que los colaboradores estén a gusto en sus trabajos, tengan mejor rendimiento y exista un verdadero compromiso frente a una organización comprometida con su bienestar y salud.

7.3 Propuesta de solución

Con base en los resultados obtenidos, se presentan a continuación las dimensiones. El primero de ellos comprende las dimensiones con puntuaciones mayores al 50% o con aproximación, las que deben ser abordadas a través de actividades correctivas, ya que hay una probabilidad alta de traer consigo enfermedades tal como estrés laboral, síndrome de burnout, problemas familiares, etc.

Tabla 9

Dimensiones a Intervenir

DOMINIO	DIMENSION A INTERVENIR	RIESGO MUY ALTO – ALTO
Demanda del Trabajo	Demandas Emocionales	42.65%
	Demandas de Carga Mental	55.59%

Nota. Porcentajes y dimensiones a intervenir. Fuente propia 2021

La revisión de las recomendaciones, propuestas y planes de intervención son:

Sensibilizar a los directivos y mandos medios sobre la existencia y generación de factores psicosociales, describiendo todas sus implicaciones con el fin de facilitar la prevención. (divulgación de los resultados).

Generar actividades enfocadas a estilos de vida saludable, manejo de estrés, pausas y distensión laboral con el fin de manejar esta dimensión.

Actualizar la matriz de identificación de peligros y riesgo de acuerdo con los resultados arrojados de la batería.

Dentro de los programas de formación realizar la debida inducción y reinducción corporativa de manera periódica con el fin de dar mayor claridad a los trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

Intervención a casos especiales por medio de las diferentes redes de apoyo como IPS, psicólogo propio de la organización, entrevistas semiestructuradas (Resolucion 2646, 2008), análisis de ausentismo, diagnóstico de la IPS, entre otras, con el fin de detectar o descartar sintomatología propia del estrés que pueda generar inestabilidad emocional y fisiológica en el trabajador.

Programar talleres de inteligencia emocional, manejo de situaciones conflictivas, relaciones interpersonales. Para mejorar y disminuir el riesgo en cuanto a las demandas emocionales, se recomienda a la organización aplicar y seguir los protocolos 3.3 sobre desarrollo de las estrategias de afrontamiento de la (Resolucion 2764, 2022).

Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional y protocolo 3,28 sobre el manejo participativo de las

condiciones psicosociales de trabajo con el fin de generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral la (Resolucion 2764, 2022)

Para mejorar las demandas de carga mental se recomienda a la organización aplicar el protocolo 3.16 sobre rotación de puesto de trabajode la (Resolucion 2764, 2022) cuyo objetivo es disminuir el tiempo de exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo, también se sugiere aplicar el protocolo 3,27 sobre manejo eficaz del tiempo con el fin de desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas. Para la intervención adecuada de los síntomas asociados al estrés la empresa deberá apoyarse en los siguientes protocolos de (Resolucion 2764, 2022), 3.25 Fomento de estilos de vida saludable, 3.27 Manejo Eficaz del tiempo, 3.29. Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés, 3.31 Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos

Tabla 10

Plan de Intervención Riesgos Psicosociales

No.	CAUSAS	ACTIVIDADES
1	Socialización de los resultados arrojados por la aplicación de la batería de riesgo psicosocial	Sensibilizar a los directivos y mandos medios sobre la existencia y generación de factores psicosociales, describiendo todas sus implicaciones con el fin de facilitar la prevención. (divulgación de los resultados)
2	Resultados dentro de los factores intralabores,	Generar actividades enfocadas a estilos de vida saludable, manejo de estrés, pausas y distensión laboral con el fin de manejar esta dimensión
3	Resultados generales de los factores de riesgos evaluados	Actualizar la matriz de identificación de peligros y riesgo de acuerdo con los resultados arrojados de la batería
4	resultados obtenidos del análisis sociodemográfico	Dentro de los programas de formación realizar la debida inducción y reinducción corporativa de manera periódica con e fin de dar mayor claridad

- a los trabajadores en el ejercicio de sus actividades.
- Intervención a casos especiales por medio de las diferentes redes de apoyo como IPS, psicólogo propio de la organización, entrevistas semiestructurada (resolución 2646 de 2008), análisis de ausentismo, diagnóstico de la IPS, entre otras, con el fin de detectar o descartar sintomatología propia del estrés que pueda generar inestabilidad emocional y fisiológica en el trabajador.
- Programar talleres de inteligencia emocional, manejo de situaciones conflictivas, relaciones interpersonales.
- Para mejorar y disminuir el riesgo en cuanto a las demandas emocionales, se recomienda a la organización aplicar y seguir los protocolos 3.3 sobre desarrollo de las estrategias de afrontamiento de la Resolución 2764 de 2022 que habla sobre Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional y protocolo 3,28 sobre el manejo participativo de las condiciones psicosociales de trabajo con el fin de generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral.
- Para mejorar las demandas de carga mental se recomienda a la organización aplicar el protocolo 3.16 sobre rotación de puesto de trabajo de la Resolución 2764 de 2022 cuyo objetivo es Disminuir el tiempo de exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo, también se sugiere aplicar el protocolo 3,27 sobre manejo eficaz del tiempo con el fin de desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.
- 5 Resultados obtenidos de la encuestas de síntomas asociados al estrés
 - 6 Resultados dentro de los factores a nivel general
 - 7 Resultados dentro de los factores intralabores,
 - 8 Resultados dentro de los factores intralabores,

<p>Resultados obtenidos de la</p> <p>9 encuestas de síntomas asociados al estrés</p>	<p>Para la intervención adecuada de los síntomas asociados al estrés se recomienda apoyarse en los siguientes protocolos de la Resolución 2764 de 2022:</p> <p>Protocolo 3.25 Fomento de estilos de vida saludable.</p> <p>Protocolo 3.27 Manejo Eficaz del tiempo</p> <p>Protocolo 3.31 Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos</p>
<p>10 Resultado general de la batería</p>	<p>De acuerdo con los resultados se deberá aplicar la batería nuevamente en 2 años.</p>

Nota. Dimensiones de baja calificación que requieren intervención. Fuente propia

La interpretación de los resultados bajo la guía de promoción y prevención de riesgos psicosociales se desarrolla de la siguiente manera:

Factores de riesgo intralaboral: Para el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra un impacto leve pero que se debe intervenir en las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo y relación con los colaboradores, para estos dos dominios encontramos en la guía metodológica las siguientes acciones de intervención y promoción: para la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo se debe realizar y fortalecer la inducción y reinducción, promocionar el apoyo social de la organización, transmitir la claridad del rol de cada colaborador como pilar del desempeño, fortalecer y optimizar las competencias de relación y comunicación, promover la participación efectiva de todos los grupos de trabajo, mantener seguimiento y retroalimentación de la gestión que se realiza en todas las áreas, implementar un servicio de asistencia al trabajador y por ultimo fomentar las actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales; para la dimensión de relación con los colaboradores se debe implementar mecanismos formales de comunicación y aclarar e identificar el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés, se repiten las acciones registradas en el anterior dominio de relaciones sociales en el trabajo, se puede determinar que la acciones vista permiten intervenir ambos dominios analizados. A continuación, se muestra en la tabla 10, las acciones que se

deben contemplar en la intervención del dominio de liderazgo y relaciones sociales de manera que se tenga un punto de partida desde la guía metodológica de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 11

Acciones de Intervención Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales

DOMINIO	DIMENSION	ACCIONES	ACTIVIDADES
DOMINIO INTRA: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	RELACIONES SOCIALES DEL TRABAJO	Dominio: Liderazgo y relaciones sociales Dimensión : Relaciones Sociales del trabajo	Capacitación liderazgo
		Inducción y reinducción	Fortalecer programas de Inducción y reinducción
		Promoción del apoyo social en la organización.	Capacitación inteligencia emocional
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Integración e intercambio de Habilidades
		Optimización de competencias de relación y comunicación	Comunicación Asertiva
		Participación efectiva en los grupos de trabajo.	Control y seguimiento de la participación y efectividad
		Seguimiento y retroalimentación de la gestión.	Evaluaciones de desempeño, retroalimentación
		Servicio de asistencia al trabajador	Reunión personaliza con psicóloga organizacional
RELACIONES CON LOS COLABORADORES	DIMENSION RELACIONES CON LOS COLABORADORES	Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.	Campeonatos internos de futbol, basquetbol, pingpong
			Comunicación Asertiva II

Fomento de mecanismos formales de comunicación	Taller de formas de comunicación
Optimización de competencias de relación y comunicación.	Taller de formas de comunicación II
Participación efectiva en los grupos de trabajo	Trabajo en equipo con dinámicas II
Seguimiento y retroalimentación de la gestión.	Evaluaciones de desempeño, retroalimentación
Servicio de asistencia al trabajador.	Reunión personalizada con psicóloga organizacional
Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés	Liderazgo efectivo

Nota. Dimensiones de baja calificación que requieren intervención. Fuente propia

Para el dominio de control sobre el trabajo se encuentra un impacto leve pero que se debe intervenir en las dimensiones de capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, para estos dos dominios encontramos en la guía metodológica las siguientes acciones de intervención y promoción: Para la dimensión de capacitación se debe diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores y construir el ajuste persona – trabajo; para la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se debe diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores, implementar y mantener el aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales, construir el ajuste persona – trabajo, enriquecimiento de puestos de trabajo, participación efectiva en los grupos de trabajo y rotación de puestos de trabajo.

Tabla 12

Acciones de Intervención Dominio de Control sobre el Trabajo

DOMINIO	DIMENSION	ACCIONES	ACTIVIDADES
DOMINIO INTRA: CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CAPACITACION	Dominio: Control sobre el trabajo Dimensión : Capacitación	Capacitación liderazgo
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores	Reestructurar el plan de capacitación
	Construir el ajuste persona – trabajo.	Reestructurar inducción y reinducción	
	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Dominio: Control sobre el trabajo Dimensión : oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Capacitación Empoderamiento organizacional
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores	Reestructurar el plan de capacitación
		Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales	Taller lúdico destrezas y habilidades
		Construir el ajuste persona – trabajo.	Reestructurar inducción y reinducción
		Enriquecimiento de puestos de trabajo	Diseño de espacios de fortalecimiento emocional
		Participación efectiva en los grupos de trabajo	Control y seguimiento de la participación y efectividad
		Rotación de puestos de trabajo	Analizar metodologías para implementar rotación en los procesos

Nota. Dimensiones de baja calificación que requieren intervención. Fuente propia

Para el dominio de demandas del trabajo se encuentra un impacto medio por lo que se debe intervenir en las dimensiones de demandas emocionales con un 42.65% y demandas de

cargas mentales con un 55.59% para estos dos dominios encontramos en la guía metodológica las siguientes acciones de intervención y promoción:

Para la dimensión de demandas emocionales debe implementar el desarrollo de estrategias de afrontamiento, determinar mecanismos de conciliación de entornos intra y extralaboral, abordar servicios de asistencia al trabajador y enfocar hacia el mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo.

Para la dimensión de demandas de carga mental se debe iniciar con el enriquecimiento de los puestos de trabajo, gestionar las cargas de trabajo, implementar rotaciones de puestos de trabajo, buscar la conciliación de entornos intra y extralaborales, charlas y capacitaciones de manejo eficaz de tiempo y también enfocar hacia el mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo.

Tabla 13

Acciones de Intervención Dominio Demandas del Trabajo

DOMINIO	DIMENSION	ACCIONES	ACTIVIDADES
DOMINIO INTRA: DEMANDAS DEL TRABAJO	DEMANDAS EMOCIONALES	Dominio: Demandas del trabajo Dimensión : Demandas Emocionales	Capacitación manejo de estrés
		Desarrollo de Estrategias de afrontamiento	Capacitaciones Inteligencia emocional
		Conciliación de entornos intra y extralaboral	Jornadas de intervención, sesiones psicóloga
		Servicio de asistencia al trabajador	Jornadas de atención de parte de la psicóloga
		Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo	Actividades de integración pro prevención riesgo psicosocial

DEMANDAS DE CARGA MENTAL

Dominio: Demandas del trabajo Dimensión : Demanda de carga mental	Capacitación cambio del trabajo bajo presión por trabajo con pasión
Enriquecimiento de puestos de trabajo	Diseño de espacios de fortalecimiento emocional
Gestión de Cargas de trabajo	Revisión e intervenir procesos críticos
Rotación de puestos de trabajo	Analizar metodologías para implementar rotación en los procesos
Conciliación de entornos intra y extralaboral	Jornadas de intervención, sesiones psicóloga
Manejo eficaz del tiempo	Capacitación Manejo tiempo
Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo	Actividades de integración pro prevención riesgo psicosocial

Nota. Dimensiones de baja calificación que requieren intervención. Fuente propia

Finalmente, el dominio de mayor impacto intralaboral se ubicó en el dominio de cargas mentales específicamente en las dimensiones de demandas de cargas mental con un impacto del 55,59% y demandas emocionales con un 42,655, se espera abordar todos los planes de intervención mostrados en la anterior tabla 12.

Factores de riesgo psicosociales extralaborales

El resultado de la batería nos muestra que las dimensiones con mayor impacto son desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda con un 69,39% y, en segundo lugar, las características de la vivienda y de su entorno con 50,29%

Para el dominio psicosocial de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda se determina de acuerdo a la guía de prevención se debe implementar la conciliación de entornos intra y extralaboral junto con la implementación de la modalidad de teletrabajo. Para el dominio de características de la vivienda y de su entorno se debe fortalecer la información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar mediante planes de asesoría, apoyo y tiempo de disponibilidad para recibir y gestionar la información.

Tabla 14

Acciones de Intervención Dominio de Riesgos Extralaborales

FACTORES EXTRALABORALES	DIMENSION	ACCIONES	ACTIVIDADES
	CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO	DIMENSION: Características de la vivienda y de su entorno Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.	Diseño del Programa de Apoyo vivienda propia Promoción y divulgación Planes, servicios y actividades, empresas externas
	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA	DIMENSION: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Diseño del programa de plan movilidad institucional
		Conciliación de entornos intra y extralaboral	Taller Inteligencia emocional - intra y extralaboral
		Implementación de la modalidad de teletrabajo.	Análisis y evaluación opciones de modalidad de teletrabajo

Nota. Dimensiones de baja calificación que requieren intervención. Fuente propia

Efectos de los factores psicosociales síntomas asociados al estrés

Los resultados de la batería muestran una percepción positiva que evidencia un manejo adecuado de los síntomas asociados al estrés, generando una favorable estabilidad, por tanto, no requiere una intervención inmediata, pero si mantener una prevención, promoción y seguimiento frente al estrés y sus posibles trastornos.

8. Análisis financiero Costo- Beneficio

8.1 Costos del proyecto

El valor de inversión para la ejecución del proyecto, que contempla cargos del personal con las competencias y demás gastos básicos necesarios para realizar de manera adecuada el proyecto, sin tener en cuenta costos indirectos que pueden estar relacionados con la aplicación de la batería.

Tabla 15

Presupuesto Planeado Proyecto

ITEM	UNIDAD	CANTIDA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Profesionales Internos	Hora	50	\$50.000	\$ 2'500.000
Profesionales Externos	Hora	20	\$35.000	\$ 700.000
Papelería	Unidad	1	\$100.000	\$ 100.000
Servicio Internet /Datos	Unidad	2	\$ 60.000	\$ 120.000
Viáticos	Unidad	2	\$100.000	\$ 200.000
Imprevistos	Unidad	2	\$150.000	\$ 300.000
TOTAL				\$ 3'920.000

Nota. Presupuesto planificado para el proyecto. Fuente propia 2022

8.2 Costos / Beneficios

El proyecto planteado permite evidenciar la importancia de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, de manera que previene que la organización deba asumir multas por incumplimiento en la prevención y manejo del riesgo psicosocial, también la no aplicación de medidas de promoción, prevención e intervención se corre el riesgo de aumentar los índices de ausentismo y rotación, en un impacto mayor se puede ver involucrada la organización en una investigación por parte de entidades gubernamentales como Ministerio de trabajo frente a denuncia impuestas por colaboradores que sea impactados por la materialización del riesgo psicosocial.

Determinar una disminución de la accidentalidad originada por el riesgo psicosocial, tener un equipo proactivo y diligente frente a la promoción y prevención de todo factor o amenaza frente a la afectación emocional que puede ser causada por parte de los diferentes actores organizacionales, de manera que haya disposición completa y absoluta para las cero tolerancias a las acciones de impacten la generación del riesgo psicosocial. Lograr un fortalecimiento del recurso humano permite generar valor, que esta de la mano con la lealtad, compromiso y responsabilidad con la organización; sostener estas cualidades en el tiempo reduce los tiempos y elevados costos que se deben asumir cuando el personal decide renunciar, los costos de contratación de personal implican una alta inversión en requisitos legales como exámenes de ingreso, tiempos de capacitación y aprendizaje sin contemplar la pérdida del conocimiento de la organización que se pierde con las experiencia adquiridas del personal de se marcha de la organización.

Tabla 16

Relación de Costos Personal

AREA	No. TRABAJADORES	VALOR DIA	VALOR MES (30 DIAS)
FINANCIERA	5	246.666	\$ 7'400.000
INVENTARIOS	7	350.000	\$ 10.500.000
RRHH	4	266.666	\$ 8'000.000
ALISTAMIENTO	25	1'083.333	\$ 32'500.000
ENTREGA	60	2'066.666	\$ 62'000.000
VENTAS	50	3'166.666	\$ 95'000.000
TOTAL			\$ 215.400.000

Nota. Relación costos de personal. Fuente propia 2022

La elevada carga prestacional y nomina en la organización impacta en altos porcentajes cuando el personal se ausenta de sus labores y actividades al reducir la capacidad y productividad planeada, aspectos que aumentan en los costos cuando un colaborador renuncia hecho que adiciona unos costos ocultos para hacer inducción y/o reinducción al personal al momento de ingresar y durante su adaptación al nuevo cargo.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

El diseño del plan de intervención de los resultados identificados en la batería del riesgo psicosocial realizado en la organización Supernova Distribución SAS, ha permitido aclarar en todas las áreas la importancia de promocionar, prevenir e intervenir en pro de mantener los niveles positivos detectados e identificar las oportunidades de mejora frente a los bajos niveles detectados en algunas dimensiones y dominios de los riesgos intra y extralaborales, esta claridad en la información permite lograr un mayor compromiso de parte de toda la organización incluidos la gerencia, mandos medios, líderes de procesos y colaboradores en general, se orientan cada una de las actividades planteadas en el plan de intervención no solo impactar de manera positiva el manejo de los riesgos psicosociales si no también permiten el crecimiento y mejora de la satisfacción de todas las partes interesadas, apoyando también el fortalecimiento del desempeño de los colaboradores y líderes de Supernova Distribución SAS.

El análisis de los resultados de la aplicación de la batería logra sensibilizar a todos los mandos medios dentro de la organización para reestructurar múltiples conceptos y percepciones de parte de los colaboradores frente a las actividades programadas, de tal manera que se logre aplicar diferentes metodologías como son rotación del personal, capacitación del manejo del tiempo, gestión del trabajo por turnos y de las pausas del trabajo entre otras; estas herramientas permiten abordar y disminuir los altos índices de ausentismo y de rotación que son causales de pérdidas de productividad e impactan la cultura organizacional, esto transforma el propósito integral de toda la organización en general frente a la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

Los métodos utilizados para el diseño del plan de intervención son considerados pertinentes y fruto de la investigación de entes como el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana que mediante la guía metodológica permiten y brindan una clara metodología aplicable y de impactos positivos para las organizaciones y sus trabajadores; mediante una clarificación de los dominios y dimensiones que han sido impactadas por el riesgo psicosocial resultante del análisis de la batería se logra puntualizar los diferentes elementos de intervención que permiten disminuir y fortalecer los aspectos débiles encontrados en nuestra investigación.

Tras la definición clara del plan de intervención se logra ubicar unas tareas y actividades puntualizadas que ayudaran a todos los procesos de la organización Supernova Distribución SAS para disminuir sus factores de riesgo e incluso fortalecer aquellos aspectos no tan críticos, el desarrollo de esta investigación ha permitido una conexión favorable por parte de la alta dirección quien se compromete e inicia durante el desarrollo de la investigación diferentes tareas de apoyo para contribuir en el objetivo favorable de la disminución de los impactos psicosociales detectados en su organización. También se han fortalecido los vínculos con el contexto externo y sus aportes para ello se tiene alineado con la ARL Axa Colpatria un plan de trabajo que permitirá el máximo cumplimiento del plan de intervención.

Durante el desarrollo de la investigación no se presentaron sesgos que impacten el desarrollo de este proyecto por el contrario se encuentra un lineamiento favorable de la metodología que permite integrar de manera positiva con los resultados del diseño del plan de intervención realizado, lo que permite visualizar una disminución del ausentismo y el índice de rotación que impacta a todos los procesos y por ende la actividad económica de Supernova Distribución SAS.

9.2 Recomendaciones

Durante la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel intra y extralaboral y estrés es importante considerar las siguientes recomendaciones:

Las diferentes herramientas y metodologías planteadas en la guía de promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales son pertinentes no solo para el plan de intervención diseñado en esta investigación, también se pueden apropiar para el manejo constante dentro de la organización y de esta manera mantener y mejorar incluso los aspectos de menor impacto, es importante considerarlos y aplicarlos de esta manera se lograría no solo mejorar si no también lograr un nivel de estructura superior que pueda contemplarse como ejemplo organizacional y de esta manera replicar en las demás distribuidoras a nivel nacional.

Se recomienda fortalecer la estructura del sistema de vigilancia epidemiológica que se alinee con el programa de bienestar y experiencia y que impacte a todas las áreas y procesos de la organización de esta manera se obtendrán altos beneficios que orientados hacia la salud mental de los colaboradores hacia el contexto general de Supernova Distribución SAS.

Desde la alta gerencia se debe orientar a toda la organización hacia la transformación de solo participar hacia el compromiso, si bien es claro que muchas veces se logra que todo el personal participe de las capacitaciones, planes y actividades, pero muy pocas veces se logra el compromiso que va más allá desencadenando un sentido de pertenencia que logra un cambio individual en cada colaborador que pueda ser replicado y/o adaptación por todo el contexto de la organización, solo de esta manera se logra obtener los mayores y mejores resultados, en el plan de intervención.

Aprovechar y fortalecer al máximo los espacios diseñados de experiencia interna, la zona BBQ, jardín, salón de juegos y tienda antigua, mediante actividades de comunicación asertiva entre los colaboradores y mandos medios a fin de fortalecer relaciones interpersonales, afianzando la integración social e impactando hacia la mejora del desempeño laboral.

Incluir dentro del plan estratégico todas las campañas de promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales, asignando responsabilidades y realizando evaluación constante del desempeño de los planes, de esta manera se logra fortalecer el clima y la cultura organizacional que es objetivo principal de la gerencia de Supernova Distribución SAS

10. Referencias

- Acero. (s.f.). *Riesgos acero*. Obtenido de <https://www.riesgoscero.com/academia/especiales/guia-para-gestionar-un-plan-de-continuidad-de-negocio-segun-la-iso-22301>
- Ana, H., & Peña, L. (2018). Diseño de una propuesta de intervencion de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa Monti SAS. (*Tesis de Especializacion*). EECI, Bogotá.
- Arango, D. (27 de Septiembre de 2017). *Recurso Humano Positivo*. Obtenido de <https://rhpositivo.net/el-autocuidado-una-excelente-practica-laboral/>
- Bakkera, A. B., & Demeroutib, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Barrera, J., Capacho, J., & Varelo, L. (2020). Programa de prevencion de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa automatizacion integrada sas. (*Tesis de Especialización*). ECCI, Bogotá.
- Camones, L., Vargas, N., & Vilavila, E. (2018). Riesgo psicosocial en los trabajadores del area de almacen logistico de una empresa, Huachipa, abril 2018. (*Tesis titulo Especialista*). Universiad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Carvajal , A., Obando, C., & Ruiz , L. (2021). Diseño y prpuesta de un programa de gestion de riesgo spicosocial en la compañía Flowserve Colombia SAS. (*Tesis de Especialización*). ECCI, Bogota.
- Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). *Aporte de los sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*.
- Castellanos, J., Ibarguen, J., Mora, M., Silva, J., & Ruiz, C. (2021). Factores de riesgo psicosocial intralaboral que impactan a los servidores publicos que trabajan en el area de servicio al cliente de la caja de sueldos de retiro de la policia nacional por causa del estres labooral. (*Tesis de Especialización*). Politecnico Garn Colombiano, Bogotá.
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. La Habana: Revista latinoamericana de derecho social.
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Dominguez, G., Vega, A., & Villegas, A. (2021). Propuesta del plan de intervencion de los factores de riesgo psicosocial en la empresa oral Boutique Clinica Odontologica sede Tuluá. (*Tesis de Especializacion*). ECCI, Bogotá.

- Escuela Europea de Excelencia. (2015). *Escuela Europea de Excelencia*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/09/organizacion-del-sg-sst-en-el-decreto-1072-de-2015-responsabilidades-capacitacion-y-documentacion/>
- Fernández, R., Low, C., & Talero, F. (2017). Propuesta de intervencion de los facores de riesgos psicosociales intralaborales de la poblacion trabajadora de una empresa de fabricacion de cristales de seguridad. (*Tesis de Especializacion*). Universidad Francisco Jose de Caldas, Bogotá.
- García, S. M. (2009). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana*.
- Gómez Preciado, E., Henao Romero, A., & Mejía Velásquez, L. E. (2019). *Universidad Ces*. Obtenido de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730_2019.pdf
- Gonzalez Gonzalez, N. A. (4 de Mayo de 2009). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>
- Grass, O. (2018). Diseño de una estrategia de intervencion con base en los hallazgos de la evaluacion de riesgo psicosocial den la Fundacion Cardio Infantil. (*Tesis Especializacion*). Corporacion Universitaria Minuto de Dios, Bogotá.
- Grueso, H. M., & Toca, T. C. (2012). Prácticas Organizacionales saludables: Una propuesta para estudio. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodologia de la Investigacion 6 edicion. Mexico DF: McGrawHill.
- Icontec. (2016). *Universidad Distrital*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>
- Instrumentos Riesgo Psicosocial, Resolucion 2764 (Ministerio del Trabao 17 de Junio de 2022).
- ISOTools. (2016). *ISOTools*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/10/04/sg-sst-politica-objetivos-seguridad-salud-trabajo/>
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales:conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales; conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales; conceptualización,historia y cambios actuales. *Scielo*.
- Limaico, C. (2019). Plan de prevencion de riesgos psicosociales para una empresa floricola de cotopaxi. (*Tesis titulo psicologo organizacional*). Pontificia Universidad Catolica de Ecuador, Ambato.

- Lizarazo de la Ossa, S., & Sánchez, F. (8 de marzo de 2016). *bdigital*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/50717/61948>
- Lizcano, M., Pulido, E., & Restrepo, C. (2020). Propuesta de un plan de intervencion de los riesgos psicosociales intralaborales para los empleados del area operativa de la empresa Transtocarinda S.A. (*Tesis de Especializacion*). ECCI, Bogotá.
- Lopez, S., Sierra, J., Puerto, M., & Moreno, M. (2017). Estudio de factores de riesgo psicosocial asociados al estres de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogota. (*Tesis de Especilizacion*). Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas, Bogotá.
- Málaga, C. d. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*.
- Martínez Jimenez, M. N., & Silva Rodriguez, M. (2016). *Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>
- Millán, T. A. (2008). *Wordpress*. Obtenido de <https://metodoinvestigacion.wordpress.com/2008/02/29/investigacion-cualitativa/>
- Ministerio de la salud y protección social, Ministerio de transporte, Ministerio de trabajo. (2020). *SafetYA*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/circular-004-de-2020/>
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Posipedia*. Obtenido de Posipedia: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio de salud y protección social. (24 de Abirl de 2020). *Ministerio de salud y protección social*. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (15 de diciembre de 2019). <https://www.mintrabajo.gov.co>. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/diciembre/promocion-e-implementacion-de-factores-de-riesgo-psicosocial-en-entornos-laborales-del-pais>
- Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Mora, A., Niño, B., Mendoza, C., & Nossa, S. (2018). Propuesta de intervencion para riesgo psicosocial y estres laboral encontrados en el diagnostico 2017 en una empresa del sector farmaceutico. (*Tesis de Especializacion*). Corporacion Universitaria Minuto de Dios, Bogotá.
- Neyra Paniura, J. A. (31 de Agosto de 2015). *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3330/Inepaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Obando Santana, D. L., & Pinilla Rojas, S. L. (2015). *Escuela Colombiana de carreras industriales*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/429/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20HERRMIENTA%20PARA%20EVALUAR%20LA%20SITUACI%C3%93N%20ACTUAL%20DEL%20SG-SST2%20.pdf?sequence=1>
- Oviedo Quiñonez, R., Defranc Balanzetegui, P., & Otero Gorotiza, T. (2018). *Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45001*. Manta Ecuador: Pocaip.
- Pedraza, S., & Peña, J. (2019). Propueta de un programa de prevencion de riesgo psicosocial a trabajadores del area tecnica operativa de una empresa del sector aeronautico. (*Tesis de especialización*). EECI, Bogotá.
- Racero López, V. (Enero de 2019). *Universidad Católica de Manizalez*. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2424/Alejandra%20Ospina%20Marin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, L., & Segura, C. (2017). PROGRAMA ENFOCADO EN EL RIESGO PSICOSOCIAL QUE PROPONGA MEDIDAS DE INTERVENCION QUE MEJOREN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA COMERCIALIZADORA DE QUIMICOS EN PROCESO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL. (*Tesis de Especializacion*). ECCI, BOGOTA.
- Resolucion 2764, 2764 (Ministerio del Trabajo 17 de Junio de 2022).
- Resolucion 2646, 2646 (Ministerio de Proteccion Social 17 de Julio de 2008).
- Rimac. (2014). *Rimac*. Obtenido de <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores-sst>
- Robayo Rico, C. A. (2 de Febrero de 2017). *Universidad Libre de Colombia*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, J. (2017). Identificacion de los factores de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la empresa Mantemar ltda. (*Tesis de Grado*). ECCI, Bogota.
- SafetYA. (30 de Junio de 2019). *SafetYA.com*. Obtenido de <https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/>
- Salanova, M. S. (2008). *ORGANIZACIONES SALUDABLES Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS*.

- Sociedad Mindfulness y Salud. (2020). <https://www.mindfulness-salud.org/mindfulness/que-es-mindfulness/>. Obtenido de <https://www.mindfulness-salud.org/mindfulness/que-es-mindfulness/>
- Sura. (2020). *Segurosura*. Obtenido de <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/Matriz%20de%20Riesgos%20especifica%20COVID-19.pdf>
- Tejada, A. M. (2016). *Organizaciones psicosocialmente saludables, desde las perspectivas psicosocial, integral, contextual y compleja*.
- Tejada, Z. A. (2010). Análisis del sistema organizacional desde una perspectiva compleja como herramienta de recursos humanos.
- Trabajo, M. (2015). Guía técnica general - promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. En M. d. trabajo. Bogotá: Fundación cultura javeriana de artes gráficas.
- Universidad Javeriana. (24 de Febrero de 2017). www.javeriana.edu.co. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/mentalpuntodeapoyo/?p=281>
- Uribe, A., & Figueredo, L. (2021). Diseño de un PVE psicosocial implementando una variable "sentido de vida en el trabajo" como medida preventiva en los trabajadores de construcciones y alquiler de equipos La Roca SAS. (*Tesis de Especialización*). ECCI, Bogotá.
- Villalobos, G. R. (2005). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
- Villalobos, G. R. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
- Zapata Gómez, A. (2015). Ciclo de la calidad PHVA. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.