

Diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para los  
trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca

Estudiantes:

Jessica Katherine Robles Beltrán Cod.: 40879

Jessica Paola Beltrán Ariza Cod.: 74447

Erika Andrade Josa Cod.: 119615

UNIVERSIDAD ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Seminario de Investigación II

Bogotá D.C. 2022

Diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para los  
trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca

Estudiantes:

Jessica Katherine Robles Beltrán Cod.: 40879

Jessica Paola Beltrán Ariza Cod.: 74447

Erika Andrade Josa Cod.: 119615

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

Docente Asesor:

Mg. Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Seminario de Investigación II

Bogotá D.C. 2022

## Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Título .....   | 6  |
| 2. Planteamiento del problema .....                       | 7  |
| 2.1. Descripción del problema .....                       | 7  |
| 2.2. Formulación del problema .....                       | 8  |
| 3. Objetivos de la investigación.....                     | 8  |
| 3.1. Objetivo General.....                                | 8  |
| 3.2 Objetivos Específicos.....                            | 8  |
| 4. Justificación y delimitación de la investigación ..... | 8  |
| 4.1. Justificación .....                                  | 8  |
| 4.2. Delimitaciones .....                                 | 9  |
| 4.3. Limitaciones.....                                    | 10 |
| 5. Marcos de Referencia .....                             | 11 |
| 5.1. Estado del Arte.....                                 | 11 |
| 5.1.1. Enfoque Nacional.....                              | 11 |
| 5.2.1. Enfoque Internacional.....                         | 13 |
| 5.2. Marco Teórico.....                                   | 15 |
| 5.3. Marco Legal .....                                    | 26 |
| 6. Marco Metodológico .....                               | 30 |
| 6.1. Enfoque y paradigma de la investigación .....        | 31 |
| 6.2. Método de la investigación .....                     | 31 |
| 6.3. Tipo de Investigación.....                           | 31 |
| 6.4. Fases de investigación.....                          | 31 |

|   |    |
|---|----|
| 6.4.1. Fase 1: Diagnóstico inicial.....           | 31 |
| 6.4.2. Fase 2: Análisis de datos.....             | 31 |
| 6.4.3. Fase 3. Diseño del programa.....           | 32 |
| 6.5. Población y muestra.....                     | 32 |
| 6.5.1. Población.....                             | 32 |
| 6.5.2. Muestra .....                              | 32 |
| 6.6. Fuentes de información.....                  | 33 |
| 6.6.1. Fuentes primarias .....                    | 33 |
| 6.6.2. Fuentes secundarias .....                  | 33 |
| 6.7. Instrumento de recolección de datos.....     | 33 |
| 6.8. Cronograma.....                              | 34 |
| 6.9. Técnicas de análisis de la información ..... | 35 |
| 7. Resultados.....                                | 35 |
| 8. Discusión .....                                | 48 |
| 9. Análisis Financiero .....                      | 51 |
| 9.1 Recursos Humanos.....                         | 51 |
| 9.1.1 Costo .....                                 | 51 |
| 9.1.2 Beneficio.....                              | 52 |
| 9.2 Recursos Físicos.....                         | 52 |
| 9.2.1 Costo .....                                 | 52 |
| 9.2.2 Beneficio.....                              | 53 |
| 10. Conclusiones y recomendaciones.....           | 54 |
| Referencias .....                                 | 59 |

## **Índice de tablas**

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Cronograma de actividades de la investigación..... | 34 |
| Tabla 2 Costo-Beneficio Recursos Humanos.....              | 51 |
| Tabla 3 Costo-Beneficio Recursos Físicos.....              | 52 |
| Tabla 4, Recursos Humanos.....                             | 53 |

## Índice de graficas

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1, Pregunta número 1 .....             | 37 |
| Gráfico 2, Pregunta número 2 .....             | 38 |
| Gráfico 3, Pregunta número 3 .....             | 38 |
| Gráfico 4, Pregunta número 4 .....             | 39 |
| Gráfico 5, Pregunta número 5 .....             | 39 |
| Gráfico 6, Pregunta número 6 .....             | 40 |
| Gráfico 7, Pregunta número 7 .....             | 40 |
| Gráfico 8, Pregunta número 8 .....             | 41 |
| Gráfico 9, Pregunta número 9 .....             | 41 |
| Gráfico 10, pregunta número 10. ....           | 42 |
| Gráfico 11, pregunta número 11. ....           | 42 |
| Gráfico 12, pregunta número 12. ....           | 43 |
| Gráfico 13, pregunta número 13. ....           | 43 |
| Gráfico 14, pregunta número 14. ....           | 44 |
| Gráfico 15, pregunta número 15. ....           | 44 |
| Gráfico 16, Ausentismo. ....                   | 45 |
| Gráfico 17, Rotación.....                      | 45 |
| Gráfico 18, Conflictos internos laborales..... | 46 |

## **1. Título**

Diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca.

## **2. Planteamiento del problema**

### **2.1. Descripción del problema**

La Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca – COMFACUNDI, es una organización que está orientada al servicio de sus afiliados y trabajadores, nació desde la iniciativa de Ferrocarriles Nacionales de Colombia para cubrir a sus trabajadores con subsidio familiar, bajo esta labor dieron continuidad, años después se realizó el cambio de su razón social, pero no de su propósito inicial, pues en la actualidad sus colaboradores son afiliados a los servicios que presta la caja de compensación, manteniendo el enfoque social de brindar bienestar.

COMFACUNDI, se encuentra estructurando y mejorando su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, una de las faltantes para el mismo, es que aún no se cuenta con un programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial por tanto no se ha realizado aún una valoración de riesgo psicosocial, para los más de 200 trabajadores que laboran en la organización, y dadas las necesidades normativas establecidas a nivel nacional, es necesario realizarla cuanto antes conforme la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022, entre otras que dictaminan la importancia de identificar los riesgos psicosociales generados por la realización de las funciones diarias de los colaboradores en una organización. Sumado a las necesidades de identificar estos riesgos se debe tener en cuenta que gracias a la pandemia por el SARS COVID-19, muchos de los trastornos mentales de las personas salieron a flote, algo que era de esperarse por lo brusco que fue el cambio de vida en todo el mundo, ya fuera por la pérdida de empleo, o por el sometimiento al encierro temporal de muchas personas, o por el cambio en los hábitos de vida, cada factor influyó a que muchas personas estuvieran expuestas a estrés constante y preocupaciones sin resolver, y que posteriormente mostrarán esas necesidades de intervenir en su salud mental.

A la fecha no se cuenta con el diseño del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial lo cual bajo la normatividad vigente de seguridad y salud en el trabajo es necesario realizar medición, vigilancia y seguimiento a los riesgos, en este caso de tipo psicosocial, se identifica entonces que la organización no conoce el estado de los trabajadores frente a sus riesgos psicosociales, que puede estar presentando ni la incidencia de los mismos

frente al rendimiento laboral.

## **2.2. Formulación del problema**

¿Cómo plantear un programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial aplicable a los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI?

## **3. Objetivos de la investigación**

### **3.1. Objetivo General**

Diseñar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial a partir de la identificación de riesgos psicosociales, para los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca – COMFACUNDI.

### **3.2 Objetivos Específicos**

Proponer mecanismos de evaluación para identificar el riesgo psicosocial de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI.

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los que están expuestos los trabajadores para enfocar las estrategias de evaluación que permitan optimizar la relación con su entorno laboral, social y familiar

Establecer dentro del diseño del programa de riesgo psicosocial un plan de trabajo para la implementación y evaluación del mismo en COMFACUNDI.

## **4. Justificación y delimitación de la investigación**

### **4.1. Justificación**

Se está en una sociedad consumista la cual genera y desecha productos a diario, sin

importar las repercusiones que implique en el ámbito social, económico, cultural, asimismo la influencia que tiene la económica mundial y estos malos hábitos generan cambios en la producción afectan directamente al ser humano, ya sea por sobrecarga emocional, monotonía, jornadas de trabajo, comunicación, estilo de mandos entre otros.

Los cambios mencionados priorizaron al ser humano como base fundamental para la ejecución de actividades o para el crecimiento de una organización, lo cual con el tiempo ha generado enfermedades como estrés, “Uno de los problemas de salud más graves en la actualidad debido a sus consecuencias físicas, emocionales, cognoscitivas y conductuales, que pueden desencadenar enfermedades incapacitantes en el individuo, afectar procesos de trabajo y la calidad de los servicios”, (Angulo Rincón, Bayona Quiñonez, & Esparza Durán, 2014, pág. 351).

Las disposiciones legales colombianas vigentes ordenan la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos psicosociales y el desarrollo de medidas de prevención de riesgos psicosociales, lo que permite a los empleadores intervenir y gestionar las preocupaciones psicológicas y la protección de la salud del trabajador.

Asimismo, existen nuevas herramientas para la medición del riesgo psicosocial, como los programas de vigilancia epidemiológica, las baterías, etc., según el tipo de riesgo al que se enfrenten los empleados. Es importante recordar que esta actividad se realiza en colaboración con médicos ocupacionales e IPS. Al conocer los controles de salud anuales del personal de su organización, puede priorizar riesgos, tomar medidas preventivas y tomar medidas correctivas si es necesario.

Este factor de riesgo está relacionado con las interacciones entre el trabajo y el entorno, donde la satisfacción laboral determina el bienestar laboral, promueve la autoconciencia laboral a nivel individual y recuerda la importancia de cada tarea, tal como lo menciona el Ministerio de Protección Social (2008) donde estas condiciones de trabajo pueden ser aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada al objeto de la empresa, por lo cual siempre deben ser objeto de valoración y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.

## **4.2. Delimitaciones**

Es importante identificar de manera primordial el área y tiempo en los cuales se realizará el programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial este se delimita para los

colaboradores de la SEDE CALLE 53 de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI, puntualmente en este punto se realizará el enfoque del PVE planteado.

Los tiempos de ejecución se basan en el plan de trabajo para la implementación y evaluación del mismo el cual se realiza una vez al año o de manera anual, es importante tener presente que esta sede cuenta con aproximadamente 115 colaboradores los cuales apoyan el funcionamiento de SEDE CALLE 53, es decir dichos colaboradores deben incluirse en el PVE teniendo en cuenta que dicha información es vital para alimentar el programa, coordinar tiempos y ubicación exacta de implementación del PVE programa de vigilancia de riesgo psicosocial.

#### **4.3. Limitaciones**

Como todas las organizaciones es indispensable limitar y conocer el alcance del Programa De vigilancia epidemiológica por ello se define que únicamente se implementa únicamente en SEDE CALLE 53 de manera inicial, aunque el objetivo es realizarlo en toda la empresa, pero por ahora se realizara solo en esta ubicación.

Adicionalmente un limitante importante para la empresa es el tema económico ya que colocar en funcionamiento el PVE genera gastos adicionales diarios los cuales se compensarán de manera parcial con temas como disminución de ausentismo por enfermedad general o accidentes de trabajo, pero influye significativamente el tema de costos vs nivel de producción en la empresa.

## **5. Marcos de Referencia**

### **5.1. Estado del Arte**

#### **5.1.1. Enfoque Nacional**

En otro estudio nacional relacionado con el diseño de programas de vigilancia epidemiológica para prevenir riesgos psicosociales, Burbano y Chaves (2019) realizaron un estudio de aplicación para Belmont Trading Colombia S.A.S. En el Kota de Cundinamarca. En un estudio descriptivo cuantitativo de 20 trabajadores de oficina aplicando la caja de herramientas de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, teniendo en cuenta factores como el estrés del empleado, las condiciones y el ambiente de trabajo, el 14% (14%) de los empleados tienen niveles altos o muy altos de riesgo en varios factores de riesgo y encuentran que su trabajo, su esfuerzo mental y físico y su valor por el tiempo trabajado son inadecuados.

Agregados y Transportes la Roca S.A.S, Rivera y Triana (2021) utilizaron encuestas descriptivas para diseñar programas de prevención de enfermedades profesionales relacionadas con los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores a través de las respuestas obtenidas de cuatro cuestionarios. Los factores de riesgo psicosocial ocupacional tipo B, los factores de riesgo psicosocial extralaboral y los niveles de estrés se aplicaron a 24 empleados. Dentro de los factores internos del liderazgo laboral y las relaciones sociales son los de mayor proporción, seguidos de las recompensas laborales, y el factor más ausente es la demanda laboral. . Para los trabajadores, tienen que intervenir.

La relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo de estrés ha dado lugar a estudios como el de Fernández y Pérez (2019) en la clínica de especialidades PRIV de la ciudad de Popayán. Se probó la misma batería utilizando 97 cuestionarios detallados aplicados a 12 colaboradores. Los resultados mostraron que el 67% (67%) tenía síntomas relacionados con el estrés y la necesidad de trabajar. %) indica que la organización desconoce su desempeño.

Pedraza y Peña (2019) proponen un programa de prevención de riesgo psicosocial basados en los resultados aplicados a cincuenta y seis (56) trabajadores del área técnica operativa en una empresa del sector aeronáutico mediante un diseño no experimental. Se emplearon dos

(2) cuestionarios diferentes para los quince (15) cargos profesionales y otro para cuarenta y un (41) trabajadores de cargos administrativos y operarios presentando como resultado que principalmente las demandas de trabajo representan un riesgo alto para trabajadores de nivel profesional, las recompensas para los trabajadores administrativos y el control sobre el trabajo para cargos operativos demostrando que dependiendo del nivel jerárquico se debe puntualizar para los diferentes niveles de la estructura jerárquica que emplee la organización.

Como medida preventiva para los trabajadores de la empresa Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca S.A.S. en Monterrey, Casanare se diseñó un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “sentido de vida en el trabajo” (Uribe y Figueredo, 2021) en el que se analizan diferentes dimensiones de condiciones intralaborales y extralaborales para quince (15) trabajadores, dividiéndose en dos (2) cuestionarios dependiendo del cargo, en este caso el personal administrativo y de mecánica que se encuentra en rangos medios y óptimos frente a las tres (3) áreas que componen el Sentido de Vida en el Trabajo, por su parte el grupo operativo tiene puntajes bajos y medios señalando que requieren una reestructuración cognitiva e identificación personal respecto a la vida, por lo cual el programa diseñado se enfoca en dar un alcance organizacional, a través del compromiso con la vida, el bienestar y la consolidación de lealtad y confianza empresarial.

Ante una situación particular como lo es una causal de liquidación, Beltrán, Feliciano y Ocampo (2019) proponen una intervención en riesgo psicosocial para los trabajadores de Cruz Blanca EPS mediante una investigación analítica, descriptiva y deductiva aplicada a trescientos treinta (330) colaboradores a nivel nacional. Los resultados indican que para factores intralaborales tales como el liderazgo, las relaciones sociales, control en el trabajo, claridad en el rol, capacitación y participación y manejo del cambio, entre otras, se tiene una medida media alta y alta; por su parte, dentro de los aspectos extralaborales a tener en cuenta se tiene la situación económica del grupo familiar, la ubicación de la vivienda y las características y condiciones de la vivienda, además del desplazamiento al lugar de trabajo.

Al igual que varias investigaciones mencionadas anteriormente Chavarría y Herrera (2021) emplean la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial evaluando aspectos intralaborales y extralaborales en dos (2) cuestionarios de acuerdo al cargo para ciento cinco (105) trabajadores de una empresa del sector productivo de la ciudad de Medellín realizando una propuesta de intervención mediante una metodología empírico-analítica. Los

factores extralaborales no se obtuvo una caracterización detallada, sin embargo, se pudo analizar que más de un 40% de los resultados indican que el riesgo general de la empresa, así como los riesgos intralaborales, extralaborales y el nivel de estrés se encuentran en un nivel medio, sin embargo, destaca el dominio demandas de trabajo con las dimensiones demandas ambientales y el esfuerzo físico y el nivel de responsabilidad del cargo, para el riesgo extralaboral resalta el desplazamiento vivienda- trabajo trabajo-vivienda. Lo que indica que a pesar de que la empresa implemente acciones para cuidar la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores debe realizar una mejora continua para las estrategias de intervención y mitigación de los riesgos encontrados.

Atencio, Rincón y Salamanca (2021) evalúan los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud y bienestar de trabajadores en espacios confinados entre los años 2010 y 2020 empleando información de revistas indexadas, libros electrónicos, artículos de revisión, artículos científicos, páginas web, entre otros, aclarando que no se garantiza una recopilación completa debido a dificultades de acceso a bases de consulta de repositorios institucionales teniendo como resultado que no se puede realizar una asociación entre las dos variables a la fecha, insistiendo en la falta de acceso a información y reducidas investigaciones para este tema en específico.

Niño, Zamudio y Rodríguez (2019) realizan una relación entre factores de riesgo psicosocial y la ocurrencia de accidentes de trabajo en Gonher farmacéutica, una investigación empírico analítica en la que se aplica la batería de riesgo psicosocial realizada a una muestra de noventa y siete (97) personas, además se revisaron treinta y dos (32) investigaciones de accidentes de trabajo de laboratorio entre los años 2016 y 2017. Se encuentra una relación respecto al objetivo que se planteaba por lo que se deben redireccionar los métodos de intervención del riesgo en cuanto al reconocimiento y estimulación del personal, para así disminuir la incidencia de los factores psicosociales intra y extralaborales que están afectando a la empresa.

### **5.2.1. Enfoque Internacional**

Para evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, Abanto (2018) realiza una investigación descriptiva correlacional en la que se aplica un cuestionario de veinte (20) preguntas, basado en el método COPSOQ, a cincuenta (50) enfermeras del Hospital Cayetano, teniendo en cuenta los factores de exigencias psicológicas, control sobre el trabajo,

apoyo social, compensaciones del trabajo y doble presencia. Entre los resultados del estudio se evidencia que existe una relación significativa que causa estrés en las trabajadoras debido al excesivo volumen de trabajo, el limitado tiempo para ejecutar las funciones y la responsabilidad referente a las diferentes funciones.

Por su parte, Pozo (2018) plantea el problema respecto a la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal basándose en las exigencias psicológicas, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad laboral, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima en la empresa Revestisa Cía. Ltda empleando un método descriptivo y el instrumento del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21) a veintiséis (26) colaboradores, enfatizando la problemática de alta rotación del personal de la organización. Los resultados obtenidos muestran un intervalo desfavorable principalmente para los operarios del área técnica, revelando que se afecta el logro de las actividades y objetivos laborales por situaciones relacionadas el horario, monotonía en el trabajo y el nivel de estrés propio de cada actividad.

Así mismo Rivera (2020) demuestra cómo influye el factor psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Especializada Corporación Gesmimco, una investigación descriptiva-correlacional con un muestreo de veintidós (22) trabajadores empleando un cuestionario para la evaluación de riesgos con treinta y ocho (38) ítems y un segundo cuestionario para el desempeño laboral con doce (12) ítems. Para la recolección de información se tuvieron en cuenta factores tales como el agotamiento emocional, la despersonalización, la realización personal, las exigencias psicológicas, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la inseguridad, el apoyo social y calidad de liderazgo, la doble presencia y la estima, encontrando una relación directa y moderada con respecto al desempeño laboral.

Para el usuario interno del Hospital General de Guasmo Sur (Valdospin, 2021) se determinó, a través de una investigación descriptiva, la relación entre el ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial para una muestra de 159 usuarios respecto a la población total de 401 usuarios. Se aplicó un cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia en los factores profesionales, internos y externos. La investigación muestra el coeficiente más alto entre factores internos y exigencias psicológicas concluyendo que el

ausentismo laboral tiene una percepción media y regular respecto a las dimensiones estudiadas.

Abenza (2020) adelanto una caracterización de la población de trabajadores de las Unidades de Cuidados Intensivos del Servicio Murciano de Salud vinculando los hábitos de vida, estado de salud y variables demográficas por medio del análisis de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo, nivel de satisfacción laboral y somnolencia mediante una metodología observacional descriptiva y empleando tres (3) cuestionarios: ISTAS21, cuestionario de satisfacción laboral S10/12 y la escala de somnolencia de Epworth para una muestra de 440 individuos. La población se caracteriza principalmente por operación en turnos rotativos, cargas en aspectos emocionales y de urgencia se evidencia una carga de estrés elevada generando situaciones desfavorables en la mayoría de dimensiones de los factores de riesgo psicosociales evaluados, se muestra una relación significativa respecto a la satisfacción laboral afectando (con baja gravedad), la somnolencia diurna.

## **5.2. Marco Teórico**

En un mundo colapsado por una pandemia que cambió los hábitos de las personas y el hacer común de la gente, se identifica la necesidad que evaluar las condiciones de trabajo de los empleados en cada una de las organizaciones; pese a que esta actuación fue decretada legalmente antes de pandemia obligando a los empleadores a utilizar herramientas eficaces para prevenir riesgos, se ve desinterés respecto a los riesgos psicosociales asociados al trabajo y se hace mención a la pandemia ya que esta trajo consigo grandes cambios, pero también secuelas en la salud mental y física de las personas, fue un alto en la vida de cada uno que no se esperaba.

Este cambio abrupto, afectó las metas y objetivos de muchas personas que se vieron truncadas, entre ellas el cambio de trabajo o la pérdida del mismo, y al día de hoy llegan a las organizaciones con ese peso, de lo que pudo ser, pero se debieron acostumbrar a eso que no fue y es a esta reflexión que se aborda el uso la búsqueda para mitigar los riesgos psicosociales asociados al trabajo.

El presente marco teórico aborda definiciones, métodos de evaluación y estrategias de prevención sobre los factores de riesgo psicosocial a los que se enfrentan en las organizaciones.

La normatividad colombiana establece que los estudios de riesgos psicosociales en el trabajo deben realizarse a través de un estudio continuo de riesgos. En particular, la Resolución 2404 de 2019 establece que “(..) la promoción, prevención e intervención de los factores

psicosociales y su incidencia en los trabajadores y medidas (...)” (Ministerio de Trabajo, Resolución N° 2404 de 2019).

A partir de todo lo anterior el presente estudio busca llevar a cabo la búsqueda de estrategias que permitan optimizar la relación con su entorno laboral, social y familiar.

En dicho contexto se puede afirmar que se cuenta con resúmenes sistemáticos como el publicado el año 2021 en Alemania por Yacine Tabi et al. en la que nos presenta un análisis extenso de la revisión de alrededor de 24 artículos de metaanálisis y 6 longitudinales para relacionar como las características psicosociales de los trabajadores pueden llegar a influir directa o indirectamente en la labor del colaborador, expresado ya sea en accidentes de trabajo, absentismos o enfermedades laborales (Y Taibi et al 2021), y la importancia de detectar los riesgos psicosociales dentro de las compañías. Aportando una vez más en el contexto internacional también se encuentra el resumen sistemático realizado por las autoras brasileñas Claudia Fernandes y Anabela Pereira en donde se recopilan 22 artículos de meta análisis que permiten contemplar los efectos que repercuten en la salud mental de los trabajadores como son las condiciones laborales, su entorno extralaboral y sus características sociodemográficas las cuales en consecuencia pueden desencadenar enfermedades de moderadas a graves que afecten el desarrollo laboral del empleado.

### **Salud**

“Uno de los objetivos de la OMS es difundir su definición de salud para establecer límites comunes en todo el mundo. Esta definición ha sido aceptada por casi todos los países a nivel nacional e incorporada a la legislación nacional en cada uno de ellos, dado que las enfermedades cruzan las fronteras nacionales, esta homogeneización también se aplica al estudio de las enfermedades,

por el cual se creó la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE) por parte de la OMS (1993), la cual es revisada y actualizada periódicamente”

El sistema de salud de Colombia también es muy cuestionable, existe evidencia de que tiene una amplia cobertura para el tratamiento de diversas enfermedades, dadas las reglas vigentes del sistema general de seguridad social, ya que algunos grupos de personas están exentos de pagar copagos o pequeños costos, pero la mayoría tiene que pagar de acuerdo con las reglas. Pagar su condición socioeconómica, teniendo en cuenta su nivel oficial de ingresos, o la clasificación de las encuestas sociodemográficas realizadas por el SISBEN de conformidad con

la Resolución No. 405 de 2021.

Entre las enfermedades catalogadas en la CIE, también se encuentran las enfermedades mentales, que en los últimos años han recibido mayor atención en los programas de las secretarías de salud, EPS, IPS y otras entidades reguladoras del sistema de salud. Sus prioridades son la promoción y la prevención. Para participar en el tiempo y evitar un mayor desarrollo de estas condiciones. (Universidad de los Andes, 2017).

En Colombia, todos los inmigrantes también son considerados para la atención médica, siempre que tengan documentos legales para ingresar al país, y si los tienen, la unidad territorial debe verificar las condiciones en su país, al igual que cuando va Venezuela. por la crisis hay muchos inmigrantes venezolanos que no tienen los documentos legales de esta persona, se están considerando casos especiales porque está en crisis y toda su migración se entiende según el decreto de enero 2020 No. 064 y decreto No. 780 2016. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016)

### **Salud mental**

Según el Estudio Nacional de Salud Mental, Colombia, 2003, el 40,1 % de la población colombiana entre 18 y 65 años ha sufrido, está sufriendo o sufrirán alguna vez en la vida un trastorno psiquiátrico diagnosticado. De estos, se detecta el 16 % en el último año y el 7,4 %, en el último mes. Los trastornos de ansiedad encabezan la lista (19,5 %); luego siguen los trastornos del estado de ánimo (13,3 %), los trastornos por control de impulsos (9,3 %) y los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas (9,4 %). (Ministerio de la Protección Social y Fundación FES Social, 2003).

Con base en todo lo anterior, este estudio tuvo como objetivo realizar una búsqueda de estrategias para optimizar las relaciones con los entornos profesional, social y familiar.

En este contexto, se puede decir que se ha realizado una revisión sistemática como la publicada en Alemania por Yacine Taibi et al., en 2021. En él, examinó alrededor de 24 artículos metaanalíticos y 6 artículos longitudinales para relacionar cómo las características psicosociales de los trabajadores influyen directamente en las características psicosociales de los trabajadores. Se presenta un análisis detallado absentismo o enfermedad (Y Taibi et al 2021), y la importancia de detectar los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo. Un resumen sistemático de 22 artículos metaanalíticos realizado por las autoras brasileñas Claudia Fernández y Anabela Pereira nos permite reflexionar sobre los efectos de las condiciones de trabajo y otros factores en la salud

mental de los trabajadores. El ambiente de trabajo es demasiado profesional y sus características sociodemográficas pueden causar enfermedades de moderadas a graves que afecten el desarrollo profesional de los empleados.

### **Salud pública**

Esta disciplina se encarga del estudio de la salud de la población y se encarga de intervenir en los entornos sociales y estilos de vida que pueden afectar la salud. Plan decenal de salud pública 2012-2021. La meta para 2018 es garantizar la salud óptima de los colombianos e integrar la salud mental a la salud pública del país.

Con esto en mente, se espera que todas estas políticas nacionales tengan un impacto social positivo en el desarrollo de la humanidad de una manera holística que se preserve y se refleje en las generaciones futuras, indicando así cambios y desarrollos significativos en la calidad de vida. reflejada en la política del gobierno.

El Ministerio de Salud y Protección Social en la Ley No. 1616 se refiere a la obligación de desarrollar “medidas para la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales, las cuales deben estar integradas en el decenio y en los planes nacionales de salud pública, planes regionales y colectivos” medidas de intervención”, cuyo objetivo es garantizar el acceso a todos los residentes y exigir la rendición de cuentas de todos los órganos de control y proveedores de atención médica.

### **SRAS-CoV-2 Covid 19**

**El coronavirus se considera** una extensa familia de virus que causan infecciones respiratorias que pueden generar varios síntomas los cuales inician con un resfriado común o hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). Su rápido nivel de propagación ha generado la necesidad de activar protocolos y medidas de propagación para evitar su diseminación. El coronavirus pertenece a la familia de Coronaviridae y Nidovirales los cuales se propagan rápidamente en humanos originando desde una gripe hasta la muerte- que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19. El COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Es relevante recordar que el Covid se identificó en diciembre de 2019 en China Wuhan.

### **Riesgo psicosocial**

“Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y

la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión” (Agencia Europea para la Seguridad y salud en el trabajo, 2021)

El riesgo psicosocial afecta significativamente a la población en su conjunto, pero las investigaciones muestran que determinadas poblaciones se ven más afectadas por su condición o función, lo que se refleja en su nivel de salud, organización y productividad, dependiendo del nivel de estrés y riesgos psicosociales que enfrentan organizar. El riesgo psicosocial ha sido estudiado por diversos autores, lo que nos permite enfocarnos en la necesidad de la organización de formular acciones para reducir el riesgo de los trabajadores de la empresa. Según Rodríguez (2020), el riesgo psicosocial se refiere a las deficiencias en la organización del trabajo que pueden ser causadas por un ambiente de trabajo deficiente y pueden tener resultados psicológicos, físicos y sociales negativos que conducen al estrés laboral o la fatiga de los empleados.

En 2008, el Ministerio de Seguridad Social de Colombia emitió la Resolución No. 2646, que establece la responsabilidad de los empleadores colombianos en la prevención, diagnóstico, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial ocupacional (Ministerio de Seguridad Social, 2008). Y en 2010, cuando la resolución enfatizó la importancia de utilizar instrumentos validados en Colombia para medir estas variables, Pontificia Universidad Javeriana para que diseñara una batería de instrumentos que cumpliera con este objetivo (Ministerio de la Protección Social **persona 1**, 2010). Con el fin de determinar las condiciones y variables para evaluar el uso de pilas, el Ministerio de la Protección Social de Colombia en 2008 mediante resolución No. 2646, los factores psicosociales se definen como “condiciones de trabajo o características inherentes relacionadas con el trabajo, aspectos externos o externos. Las organizaciones y los individuos, a través de la percepción y la experiencia, afectan la salud y el desempeño de las personas en una interrelación dinámica” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 3)

André (2016) señala que, en 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como «las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener

influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral».

Lo que amplía el concepto de riesgo psicosocial y que lo se puede no solo asociar a los procesos productivos o de trabajo si no al entorno del individuo como lo es el medio ambiente, su cultura involucrando en otras el contexto social de la persona como influencia en su comportamiento y en ultimas, en la relación con las organizaciones dando cumplimiento a los objetivos ISO 45001 de 2018.

Una organización es una entidad con la que se trabaja para crear su nombre comercial, teniendo en cuenta las necesidades de todos los clientes y las diversas partes interesadas que interactúan con ella.

Existen diferentes tipos de organizaciones, y aunque muchas comparten la misma razón social o sede, cada una es única y requiere definir estrategias diferentes para poder trabajar y lograr los objetivos trazados, porque el ambiente organizacional cambiará y nunca será el mismo.

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

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

### **Factores de Riesgo Psicosocial**

Con respecto a la seguridad y salud, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el principal objetivo. El propósito de los factores psicosociales es asegurar que

las condiciones de trabajo propendan al bienestar personal y social de los empleados. Las buenas condiciones de trabajo promueven así la salud física, mientras que las condiciones de trabajo desfavorables y las actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo pueden causar malestar y enfermedad.

En el ámbito laboral los factores de riesgo psicosocial son condiciones a las que se puede ver expuesto un trabajador y que afectan negativamente su desempeño y salud a nivel mental, físico y/o social. De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2008) estas condiciones de trabajo pueden ser aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada al objeto de la empresa, por lo cual siempre deben ser objeto de valoración y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.

Los riesgos psicosociales surgen de las condiciones de trabajo en las organizaciones laborales de las que se tiene buena evidencia científica de ser perjudiciales para la salud de los trabajadores. PSICO porque nos afectan a través del psiquismo (conjunto de comportamientos y funciones mentales) y SOCIAL porque tienen un origen social: ciertas características de organización del trabajo. (Castellá, T, p.11)

Los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo también se definen como aquellos aspectos del concepto, organización y gestión del trabajo y su contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, psicológicos o sociales a los empleados. (Cox y Griffith, 1996; Cox, Griffith y Randall, 2003).

Las reacciones de estrés psicofisiológico se convierten en riesgos psicosociales o estresores si los factores psicosociales en las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan reacciones inapropiadas y estresantes. Los factores psicosociales son factores de riesgo si pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de un empleado. (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como tensión de disparo y estrés laboral (Peiró, 1993). Con este enfoque son de riesgo psicosocial o estresores se definirán los factores organizacionales que están en riesgo de afectar adversamente la salud. Además, el número de factores psicosociales es muy alto y el número de factores de riesgo psicosocial es muy alto.

### **Factores Psicosociales Intralaborales.**

“Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de Protección Social, 2008), de las cuales se incorpora la gestión de las organizaciones, las condiciones de tareas, las características de la distribución del trabajo, la carga física, los rasgos del entorno social del trabajo, el medio ambiente de trabajo y la jornada de trabajo.

### **Factores Psicosociales Extralaborales.**

“Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarca las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”. (Ministerio de Protección Social, 2008), como lo es el uso del tiempo libre, los espacios de desplazamiento a los sitios de trabajo, los medios de transporte que son utilizado, los cuales pueden generar estrés debido a las distancias que se presenten de ir de la casa, al trabajo o, al contrario, el grupo de apoyo social, condiciones de vivienda, y que se cuente con acceso a la salud.

### **Factores Psicosociales Individuales.**

Estos factores deben ser reconocidos y evaluados por el empleador, el cual debe tener en cuenta: información sociodemográfica (sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo), esta información se requiere mantener actualizada de forma anual y se debe discriminar conforme a el número de trabajadores; los distintivos de personalidad y formas de afrontar, por medio de los instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos y; las condiciones de salud evaluadas a través de los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional. (Ministerio de Protección Social, 2008).

### **Estrés.**

Forastieri (2016) señala que, según la OIT, el estrés es aquella respuesta física y emocional generada por un desajuste enlazado entre las demandas percibidas, los recursos y las competencias de un individuo ejecutar dichas exigencias. El estrés no se lo considera un trastorno a la salud, en cambio sí como la primera medida de respuesta frente un daño físico y emocional. El estrés se considera como la contestación del individuo a uno más riesgos de carácter psicosocial que desencadenan una serie de alteraciones en la salud física y mental, tanto

como en el bienestar del individuo.

Dado que el estrés se puede describir como un comportamiento natural al estímulo de factores que afectan a la persona de manera física o emocional, se debe enfocar la necesidad a disminuir estos estímulos, previniendo la incidencia, generando enfoques de respuesta no destructivos y ampliando el conocimiento a las necesidades propias del individuo.

Este se puede manifestar de manera física o emocional. Puede provenir de diferentes situaciones o pensamientos que se manifiesten emocionalmente con frustración, furia o nerviosismo. El estrés es la respuesta de su cuerpo a un estado de alerta. El estrés puede ser positivo si se regula durante periodos pequeños, claro ejemplo cuando le ayuda a evitar el peligro o dar cumplimiento a la entrega límite de un requerimiento. El problema radica cuando el estrés se manifiesta por periodos prolongados de tiempo, que puede dañar la integridad del individuo desde su salud. El cuerpo percibe el estrés al segregando hormonas. Estas hacen que el cerebro mantenga la alerta a todas las situaciones que pueden estar o no presentes, causando la tensión muscular y aceleración del ritmo cardiaco. Planteando de esta manera se puede ver el beneficio de estas situaciones, muchas de ellas ayudan a manejar la situación generadora de estrés.

(Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU, 2021)

“Uno de los problemas de salud más graves en la actualidad debido a sus consecuencias físicas, emocionales, cognoscitivas y conductuales, que pueden desencadenar enfermedades incapacitantes en el individuo, afectar procesos de trabajo y la calidad de los servicios”, (Angulo Rincón, Bayona Quiñonez, & Esparza Durán, 2014, pág. 351).

De lo expuesto en el texto anterior se pueden desencadenar ineffectividad en la operación, debido a las ausencias de los colaboradores, que puede afectar de manera directa o indirecta un producto o servicio de la organización, generar incumplimientos en entregas, estar de cara al cliente como una empresa que falla en los tiempos, adicional que por la ausencia de uno o varios trabajadores, quienes permanecen pueden estar sobre estimulados es decir con una amplia carga laboral, que en ocasiones puede ser un incentivo por el desafío que conlleva la ejecución de las tareas o actividades, pero en otras puede generar fallas en la ejecución de las actividades, tal como el autor a continuación menciona, “El estrés en los trabajadores da lugar a comportamientos negativos en la productividad, como ausencias, tardanzas, errores, accidentes, pérdida de concentración, y una menor producción” (Córdova, 2016).

### **Mobbing**

Para el concepto mobbing, correctamente traducido como acoso psicológico, no como "acoso moral" (se debería decir que es inmoral), tiene un fundamento moral, una falta de dignidad y el derecho de los ciudadanos a la dignidad. como elemento esencial o esencial

Relaciones laborales (Piñuel 2012, 25).

Las estrategias y los enfoques utilizados para acosar o acechar psicológicamente a las víctimas son variados y, comúnmente, se combinan como un "tratamiento holístico". Los siguientes son los más comunes, pero no los únicos.

Asigne labores con plazos que tiene el conocimiento son de baja probabilidad cumplirlos o imposibles, y actividades claramente inalcanzables en los tiempos exigidos donde evidencia un sobre cargue de la víctima con bastante trabajo. No establecer valor en el trabajo de la víctima como en áreas clave y ofrezca tareas comunes, poco interesantes, o incluso ningún trabajo ("hasta que la persona pierda el interés y se retire"). Cambio de atribución o responsabilidad por el trabajo sin avisar a los empleados (Piñuel 2012, 26). Este tipo de acoso de forma psicológica en el lugar de trabajo, persistente, intencional y el trabajador recibe violencia verbal y formal ofensiva por parte de otro u otros trabajadores, subordinados o superiores que actúan cruelmente contra él para lograr su destrucción o destrucción psicológica, haciéndolo salir de la organización como ilegal de diversas formas (Piñuel 2012, 59).

### **Síndrome de Agotamiento (Burnout).**

Dentro de su análisis de prevención de riesgos psicosociales, Forastieri (2016) define el síndrome de agotamiento (Burnout) como la consecuencia de la actividad prolongada generada por una exposición constante de riesgos psicosociales de forma emocional e interpersonal derivados directamente en el trabajo. Que se puede observar como agotamiento emocional, actitudes negativas poco humanizada, falta de compromiso en el trabajo y pocas expectativas de realización en el trabajo.

Al identificar estos indicios comportamentales se podría decir que hay sectores del trabajo donde son más comunes identificar agotamiento en los trabajadores, y esto se puede definir proporcionalmente a la carga laboral de las personas, en cuanto a la responsabilidad que cargan al desempeñar sus funciones y claro ejemplo de uno de estos sectores es el de servicios, la empresa en la cual se va a enfocar esta propuesta es de servicios.

## **Métodos de Evaluación**

### **Modelo de Demanda Control de Karasek (1979).**

Conforme Villagrán, Vasconcelos & Espinoza (2022), una manera de evaluar los factores de riesgo psicosocial de una forma cuantificable escogieron el modelo de Demanda Control de Karasek, el cual consta de 29 ítems elaborados; escala Likert con 4 ítems de respuesta entre el rango de totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo y mide dos dimensiones del estrés laboral una de ellas las exigencias o demandas del trabajo que surten efectos a nivel físico psicológico y las dimensión de las herramientas con las que cuenta el trabajador para ejecutar los requerimientos del trabajo.

### **Cuestionario de Satisfacción en las Organizaciones Laborales (S10/12) de Meliá y Peiró (1989).**

Villagrán Et All. (2022) utilizan esta metodología ya que es la simplificación de los cuestionarios S4/82 y del S20/23, diseñados para generar una evaluación útil y concisa de la satisfacción laboral, este cuestionario consta de 12 ítems elaborados con la escala Likert y tiene 7 respuestas por ítem en la escala de muy satisfecho a muy insatisfecho y consta de tres factores, el primero de ellos es la satisfacción con la supervisión, el segundo es la satisfacción con ambiente o infraestructura física de la organización, y el tercero la satisfacción de la retribución monetaria o de beneficios recibidos.

Estas medidas de evaluación permiten ser más directas ante las percepciones del personal de la organización y permiten establecer criterios específicos que puedan ser evaluados dentro de la muestra poblacional que se escoja para un estudio o propuesta como lo es el caso del presente proyecto. Evaluando diferentes ítems que se interrelacionan con las actividades diarias del empleado y que bajo el contexto de riesgo psicosocial son factores que si se alteran generan las respuestas negativas en el individuo.

### **Estrategias de Prevención**

Peiro (2004) evidencia que algunos cambios relacionados a la mejora tecnológica y la reestructuración del sistema de trabajo tienen repercusiones y derivación para la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos cambios mejoran algunas condiciones de trabajo, pero

introducen riesgos de carácter psicosocial, como temores al perder una estabilidad laboral, no tener la aptitud y actitud para las nuevas exigencias y requerimientos del trabajo o por la eliminación de necesidad de mano de obra que con frecuencia conllevan estas mejoras tecnológicas y avances en desarrollo.

Estos aspectos sobrecargan mentalmente al trabajador ante las nuevas responsabilidades o falta de preparación, por lo cual se deben tener en cuenta que las estrategias de prevención protejan el bienestar del individuo y no atraigan consecuencias negativas para la salud.

La previsión de riesgos psicosociales Orozco y Muñoz (2020) proponen niveles de intervención para preparar, asimilar y manejar oportunamente los efectos sociales en el ambiente laboral: una primaria intervención dirigida a la organización en la que se tiene como meta transformar o suprimir las causas de los riesgos minimizando el impacto perjudicial sobre los colaboradores; una participación secundaria relacionada a la detección rápida, principalmente de grupos que pueden establecerse de prioridad en riesgos, con el fin de controlarlos y prevenir los efectos sobre el bienestar del trabajador y su salud por los riesgos psicosociales, incluyendo capacitaciones en la que se suministren recursos y rutas para la protección; y, por último, alcanzan estrategias dirigidas a la minimización de los resultados de los problemas que se encuentran en curso, que puede presentar la organización, dando tratamiento y seguimiento completo a los síntomas de la enfermedad laboral.

### **5.3. Marco Legal**

El marco legal nos permite conocer la normativa legal vigente y saber cuáles normas, decretos o resoluciones aplican según la actividad económica de la entidad; así mismo tener fundamento jurídico y soporte evidenciable en caso de cualquier eventualidad o suceso, a continuación, se mencionan cuales aplican:

#### **Ley 1562 de 2012**

Del ministerio de salud y protección social, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. El diseño del programa de vigilancia epidemiológica ayuda principalmente conforme el Artículo 11 sobre

los Servicios de Promoción y Prevención investigando sobre estilos saludables de trabajo y vida que se tendrán en cuenta en la aplicación del programa, llevando a cabo acciones por parte de la empresa basado en los resultados logrará una rehabilitación integral ante situaciones intra y extralaborales.

### **Ley 100 de 1993**

Del congreso de la República de Colombia, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Debido a que se evaluarán riesgos a nivel psicosocial que altera el bienestar psíquico y corporal de los trabajadores, la empresa debe garantizar la afiliación y cotización indispensable al sistema de seguridad social que cubre pensión, salud y riesgos profesionales, se pueden presentar situaciones que puedan atentar contra la seguridad social integral, así como posibles casos de invalidez por causas de origen profesional o no profesional.

### **Decreto 1295 de 1994**

Del ministerio de gobierno, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. La presente norma establece procedimientos, enfocados a prevenir, cuidar y atender a los trabajadores de los resultados de las enfermedades y los accidentes que pueden presentarse con ocasión o como causa del trabajo que desarrollan, la aplicación del instrumento de recolección de información ayudará a comprender y determinar si el empleador está ejerciendo las responsabilidades del Artículo 21 respecto al cuidado integral del trabajador y de los ambientes de trabajo, actualizar su programa de salud ocupacional y prevenir accidentes e incidentes y enfermedades laborales que deben ser notificadas a la entidad reguladora de riesgos laborales; por otra parte también se podrá identificar que el trabajador se encuentre cumpliendo sus deberes de acuerdo al Artículo 22, como el bienestar integro de su salud, proporcionar información clara, verdadera y total y participación en prevención de riesgos profesionales.

### **Decreto 1443 de 2014**

Del Ministerio del Trabajo “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. El presente decreto es importante en el sentido que paralelamente cada uno de sus capítulos evidencia el paso a paso que se debe realizar en la ejecución de este trabajo. En el capítulo 1 del decreto se muestra el campo de aplicación cubriendo las diferentes modalidades de empresa y contratos, así como definiciones

que serán utilizadas para dar claridad sobre aspectos puntuales de la investigación. En el capítulo 2 se mencionan los requisitos y objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) donde simultáneamente debe cumplir el programa. En el capítulo 3 se refuerzan las obligaciones de los contratantes y ARL, además las responsabilidades que tienen los colaboradores, también mencionan el manejo de la documentación, conservación y comunicación de la información. El capítulo 4 planifica el reconocimiento de peligros, evaluación y estimación de riesgos, objetivos e indicadores a tener en cuenta en base a la estructura, proceso y resultado. Por último, los capítulos 5, 6 y 7 ofrecen directrices para la aplicación, auditoría y mejoramiento respectivamente.

#### **Decreto 1477 de 2014**

Del Ministerio de Trabajo, “Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, el Ministerio de salud y protección social y del trabajo deben realizar una actualización cada 3 años para prevenir enfermedades de actividades laborales según estudios técnicos los cuales son financiados por el fondo Nacional de riesgos laborales”.

Lo anterior establece los tipos de enfermedades o patologías de origen laboral, que permiten al contratante identificar de manera puntual aquellas que pueden afectar directamente a sus colaboradores por las actividades que ejecutan en su organización.

#### **Decreto 472 de 2015**

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

Teniendo como prioridad el cuidado del individuo el presente de decreto se prioriza el prevenir los riesgos laborales, que exponen de forma peligrosa la vida, la integridad y la seguridad personal de los colaboradores, así como evitar que se presenten clausuras de lugares laborales y la suspensión o cierre inmediato de trabajos o tareas que afecten a la empresa.

#### **Decreto 1072 de 2015**

Del Ministerio de Trabajo, “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo

de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones”.

Teniendo como prioridad el cuidado del individuo el presente de decreto se prioriza el prevenir los riesgos laborales, que exponen de forma peligrosa la vida, la integridad y la seguridad personal de los colaboradores, así como evitar que se presenten clausuras de lugares laborales y la suspensión o cierre inmediato de trabajos o tareas que afecten a la empresa.

### **Decreto 768 de 2022**

Reglamentado por el Presidente de la República, “Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”. Acorde con la clasificación de la empresa, teniendo conforme el peligro y riesgos a nivel laboral, las herramientas y materias primarias, los insumos de uso, como las medidas para la producción, los procesos establecidos, acciones de almacenamiento y transporte, con todos estos insumos se puede identificar la clase de riesgo para cada una de las sedes de COMFACUNDI con una segregación específica en la actividad que se ejecute, en las instalaciones físicas respecto a la exposición a peligros.

### **Resolución 2646 del 2008**

Del Ministerio de Protección Social, en la presente resolución se establecen medidas y se implementan responsables que deben realizar la segregación, valoración, prevenir e intervenir en el seguimiento permanente de los riesgos a los que pueden estar expuestos los colaboradores, con el fin de poder identificar las primeras patologías que son causadas por estrés laboral.

### **Resolución 0312 de 2019**

Decretada por el Ministerio de Trabajo, “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”. Corresponde a la unión de normas, requerimientos y procesos que deben ser estrictamente cumplidos por parte de los empleadores, estableciendo, verificando y controlando situaciones básicas como la capacidad técnica, administrativa, idoneidad frente al patrimonio y su capacidad financiera los cuales son necesarios para el funcionamiento, realización y progreso de actividades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la cantidad de empleados de la empresa se deben cumplir los estándares mínimos asociados al capítulo 3; los artículos 20 y 21 sobre la ejecución de requerimientos mínimos; el artículo 23 acerca de las obligaciones del empleador; los artículos 27 y 28 que relacionan la tabla de valores de requerimientos mínimos y los planes

de mejoramiento respectivamente y el artículo 30 sobre índices mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta resolución brinda información que debe ser tenida en cuenta al momento de dar una calificación sobre calidad para el trabajador en términos mínimos y una segunda respecto a la percepción como un ítem que genere una satisfacción alta.

### **Resolución 2764 de 2022**

Del Ministerio de trabajo, “Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y sus efectos en población trabajadora y se dictan otras disposiciones”. Indica a las Aseguradoras de riesgos laborales bajo las actividades promoción y prevención deben implementar el monitoreo continuo de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, con la finalidad de mejorar, y generar el cuidado a la salud mental de los trabajadores.”

### **Constitución Política de la República de Colombia (1991)**

En el “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” y “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (Constitución Política de Colombia, Art. 25, 23 1991).

La presente investigación pretende evaluar el contexto actual de trabajo desde la percepción de los empleados a fin de implementar acciones que garanticen un trabajo digno y justo (Constitución Política de Colombia, Art. 25, 1991) y se evidencie el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales (Constitución Política de Colombia, Art. 53, 1991).

## **6. Marco Metodológico**

### **6.1. Enfoque y paradigma de la investigación**

La aquí expuesta investigación su paradigma es de tipo analítico cuantitativo, pues se busca la recolección de información por medio de diagnósticos, registros y el análisis de la población objetivo, para identificar el estado de la organización frente a los factores de riesgo psicosocial, presentes y/o persistentes en los colaboradores de COMFACUNDI, para que partiendo de esta información se pueda diseñar el programa de riesgo psicosocial.

### **6.2. Método de la investigación**

El método de investigación es de tipo cuantitativo ya que parte de la recolección de datos sobre la población objetivo, permite su análisis y basar un comportamiento general de la población de interés, conforme los resultados obtenidos de la muestra y así generar recomendaciones a la organización.

### **6.3. Tipo de Investigación**

La aquí expuesta investigación es de tipo cuantitativo parte del análisis las actividades de la población objetivo, lo que permite precisar desde la realidad de estas, para la identificación de riesgos psicosociales a los que están expuestos, y con la recolección y análisis de datos plantear los medios de evaluación para cubrir las necesidades de la organización frente al diseño del programa de riesgo psicosocial.

### **6.4. Fases de investigación**

#### **6.4.1. Fase 1: Diagnóstico inicial**

En primer lugar, se revisan los documentos compartidos por la organización, se realiza la investigación de riesgo psicosociales aplicables o relacionados con la información compartida y se definen las preguntas para la aplicación de encuestas a la muestra poblacional con el fin de recolectar los datos necesarios.

#### **6.4.2. Fase 2: Análisis de datos**

A partir de la encuesta realizada y de la información recolectada conforme al histórico de actividades, instrumentos, cuestionarios, reportes, entrevistas, se realiza un análisis de los riesgos psicosociales más repetitivos para poder trabajar de la mano con ellos, en el diseño del programa de riesgo psicosocial donde se identifica el instrumento de evaluación que se acomode a las necesidades de la organización para ser aplicable de manera posterior a todos los colaboradores.

### **6.4.3. Fase 3. Diseño del programa**

En esta fase se realiza el diseño programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca, desde los resultados del análisis de riesgo psicosociales identificados, y se exponen las necesidades a cubrir de la organización con este programa, los beneficios del desarrollo de las actividades expuestas del programa es decir su evaluación e implementación bajo el plan de trabajo recomendado.

## **6.5. Población y muestra**

### **6.5.1. Población**

Comfacundi dentro de su estructura física desarrolla sus actividades en cinco sedes, tres hoteles, un centro vacacional y una sede administrativa, esta se encuentra ubicada en la calle 53 #10-39, Bogotá, sede que va ser intervenida para la aplicación de los métodos de investigación para poder precisar los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los colaboradores de la caja de compensación. La sede de la Calle 53 cuenta con 178 personas laborando de manera presencial.

### **6.5.2. Muestra**

De la población objetivo se va tomar solo las personas de servicio al cliente, de crédito facturación y cartera, de talento humano, de mercadeo y comunicaciones, de tecnología, jurídico, fondos de ley, de apoyo logístico y planeación los cuales son 90 personas es decir una muestra del 50%.

#### **6.5.2.1. Criterios de inclusión**

Trabajadores que realizan su labor presencial y dentro de las instalaciones de la sede calle 53.

Trabajadores con cualquier modalidad de contrato.

Trabajadores que su rango de edad sea sobre o superior a los 18 años

#### **6.5.2.2. Criterios de exclusión**

Trabajadores que realizan su labor presencial y fuera de las instalaciones de la sede calle

## **6.6. Fuentes de información**

Las descritas a continuación son las fuentes de información que se utilizaron:

### **6.6.1. Fuentes primarias**

La principal guía para establecer los criterios de la recolección de información es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, partiendo de ella la investigación se enfoca en los porcentajes de ausentismo en la organización, la rotación de personal, los conflictos internos presentados por algunos de los trabajadores, las cargas laborales por puestos de trabajo, la matriz de análisis de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y encuestas aleatorias para identificar factores de riesgo psicosocial de tipo laboral, social y familiar, así poder proponer una herramienta para la evaluación del riesgo psicosocial, que se articule con las necesidades de seguridad y salud en el trabajo de la caja de compensación para que de manera secuencial puedan implementar el programa diseñado.

### **6.6.2. Fuentes secundarias**

Las fuentes utilizadas como secundarias para la recolección de información son:

Información académica con enfoque en la identificación de riesgos psicosociales, diseño de programas psicosociales ya implementados, libros o artículos con información relacionada al igual que normatividad legal aplicable a riesgo psicosocial vigente.

## **6.7. Instrumento de recolección de datos**

La recopilación de información se genera a través de un repositorio digital compartido con la organización al cual se nos permite el acceso, donde la organización realiza el cargue de la documentación requerida, que pueden facilitar sin entrar en conflicto del manejo de información confidencial y poder realizar el posterior análisis de la misma, las encuestas son aplicadas virtualmente a través de un correo electrónico, con repositorio virtual.

La batería de riesgo psicosocial del ministerio se toma como guía, dado que conforma diferentes instrumentos y herramientas permitiéndonos establecer si existen factores de riesgo psicosocial a nivel laboral y personal para la recolección de datos y dadas las condiciones de la caja de compensación familiar de Cundinamarca – COMFACUNDI, se implementa el uso de un cuestionario que resalte lo aspectos más relevantes para identificar los riesgo psicosociales como lo son las condiciones intralaborales: como la comunicación, liderazgo,

cargas laborales, y las relaciones interpersonales; las condiciones extralaborales: entorno familiar, contexto económico, condiciones de vivienda, tiempo de ocio, apoyo social.

Cada pregunta planteada en dicho cuestionario se realizó según las vivencias de cada colaborador a diario, de esta manera se pueden evaluar los riesgos psicosociales que influyen en los trabajadores expuestos de manera directa esto con el objetivo de mejorar la comunicación interna, las preguntas planteadas son cerradas con opción múltiple lo cual nos permite realizar la cuantificación de las respuestas que se obtuvieron.

Es relevante indicar que la batería psicosocial debe ser realizada por un profesional psicólogo con especialización en seguridad y salud en el trabajo ya que según sus conocimientos son personal idóneo y capacitado en el riesgo psicosocial manejando adecuadamente la batería igualmente por normativa deben tener la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial según la historia clínica ocupacional y deben garantizar la confidencialidad.

Igualmente, al emplear el cuestionario nos permite conocer la opinión de los trabajadores frente a la vida familiar y personal, características intrínsecas, condiciones individuales y factores personales que influyen significativamente en su vida diaria, este planteado como un medio preliminar para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial donde se busca que la organización al identificar comportamientos repetitivos y persistentes en los colaboradores que puedan desencadenar un riesgo psicosocial se aborde el desarrollo de actividades de prevención y control con su respectivo acompañamiento y evaluación, garantizando la eficacia en el momento de la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial.

## 6.8. Cronograma

Tabla 1 Cronograma de actividades de la investigación

Fechas establecidas en el diseño del programa

| <b>Partes</b> | <b>Actividades</b>         | <b>Ene</b> | <b>Feb</b> | <b>Mar</b> | <b>Abr</b> | <b>May</b> | <b>Jun</b> | <b>Jul</b> | <b>Ago</b> | <b>Sep</b> | <b>Oct</b> | <b>Nov</b> | <b>Dic</b> |
|---------------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Fase 1        | Anteproyecto               | x          | x          | x          | x          | x          | x          |            |            |            |            |            |            |
|               | Solicitud de documentación |            |            |            |            |            |            |            | x          | x          | x          |            |            |

|        |  |  |   |
|--------|--|--|---|
|        | y/o información  |  |   |
|        | Elaboración de encuesta  |  | X |
|        | Envío de la encuesta   |  | X |
| Fase 2 | Análisis de información y/o documentación recibida                         |  | X |
|        | Análisis de respuestas de la encuesta                                      |  | X |
| Fase 3 | Elaboración de programa de vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial |  | X |
|        | Recomendaciones  |  | X |

Nota: Se determina la ejecución del diseño del programa en un periodo contemplado por un año dividido en tres fases.

### 6.9. Técnicas de análisis de la información

Los datos recolectados se agrupan en forma de cuadros estadísticos en la herramienta Excel, donde se puedan identificar los patrones de comportamiento de los datos, para poder llevar a cabo la medición cuantitativa de la información recolectada. posterior a ello realizar la tabulación de los datos, acción que permitirá identificar los riesgos psicosociales repetitivos para realizar el diseño del programa de riesgo psicosocial y enfocar la necesidad de la organización en un instrumento de evaluación aplicable a sus colaboradores, para poder posteriormente mediante un plan de trabajo evaluar e implementar el programa en COMFACUNDI.

### 7. Resultados

En la siguiente parte del documento se muestran los resultados que se obtuvieron de la investigación por cada uno de los objetivos específicos y objetivo general planteados para este proyecto.

El objetivó de este proyecto es el *diseñar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial a partir de la identificación de riesgos psicosociales, para los*

***trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca – COMFACUNDI.***

Si bien desde la exposición del instrumento de recolección de datos se menciona la falta de un recurso importante en la organización como la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, se establece otro medio, como recurso para la recolección de datos que es un cuestionario aplicado a la muestra poblacional, que permite bajo el análisis de cada una de las respuestas y la información compartida por la organización, como son datos de ausentismo, rotación y conflictos internos; establecer el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, el cual se encuentra anexo al presente documento.

***Propuesta de mecanismos de evaluación para identificar el riesgo psicosocial de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI.***

El mecanismo propuesto para la caja de compensación familiar de Cundinamarca COMFACUNDI, es una encuesta que consta de 15 preguntas, las cuales bajo la Resolución 2646 de 2008, relacionan tres tipos de condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, las cuales determinan condiciones o factores de riesgo psicosocial. Estas preguntas desde el contexto intralaboral se basaron de manera general en las categorías entabladas en la resolución como: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona–tarea., jornada de trabajo, programas de bienestar de la empresa como de capacitación y formación. Y desde el contexto extralaboral los siguientes factores como: tiempo fuera del trabajo, tiempo de desplazamiento y medio, redes de apoyo social, características de la vivienda.

Este cuestionario es un mecanismo de reconocimiento inicial bajo las necesidades de la organización, no ha sido expuesta con anterioridad a otra organización, pero ha permitido la elaboración del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial bajo el análisis de cada pregunta.

Los resultados generados a continuación son de los datos recolectados de la información primaria y secundaria que nos facilitó la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI, la aplicación de la encuesta a un grupo poblacional, tal como se relacionó en el marco metodológico la muestra de 90 trabajadores; los resultados se definen a continuación

también desde el contexto de ausentismo en la organización, la rotación de personal, los conflictos internos presentados por algunos de los trabajadores, las cargas laborales por puestos de trabajo.

Los porcentajes de participación conforme los procesos de la caja de compensación familiar de Cundinamarca fue la siguiente: el 28,9 % participo el proceso de Servicios al Cliente, el 3,3% el proceso de Apoyo Logístico, 16,6 % el proceso de Crédito Facturación y Cartera, el 4,4% el proceso Jurídico, el 18,9% el proceso de Fondos de Ley, el 8,9% el proceso de Mercadeo y Comunicaciones, el 3,3% del proceso de Planeación, el 7,8% el proceso de Talento Humano, y el 3,3% el Proceso de Tecnología.

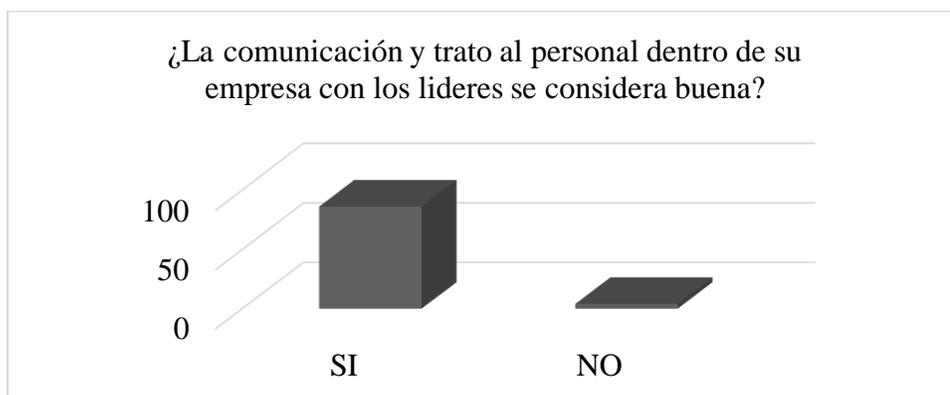
***Identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los que están expuestos los trabajadores para enfocar las estrategias de evaluación que permitan optimizar la relación con su entorno laboral, social y familiar.***

Inicialmente se realizó la identificación de factores de riesgo psicosocial desde los tres aspectos que conformar los tres tipos de condiciones, intralaborales, extralaborales e individuales, por medio de una encuesta a la muestra poblacional.

**Resultados encuesta nivel Familiar que pueden definirse como riesgos extralaborales.**

El 58% de la población encuestada menciona que si se tiene cubierta sus necesidades en el hogar.

**Gráfico 1, Pregunta número 1**

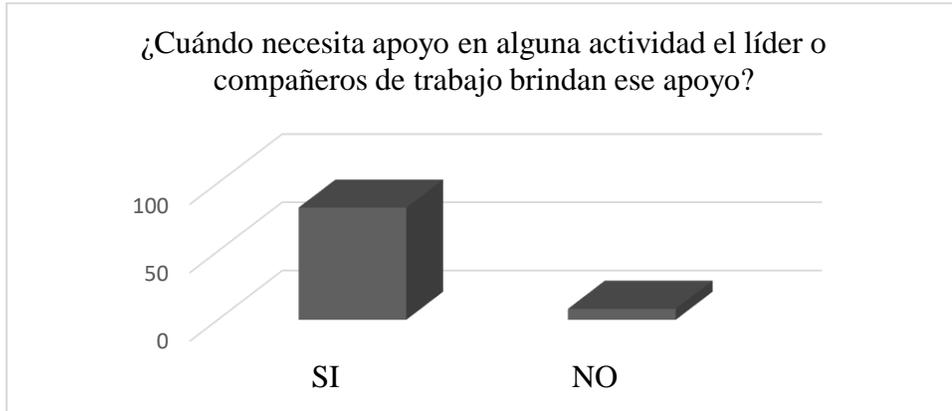


Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto a la comunicación dentro de la

organización

El 95,5 % de la población encuestada manifiesta que dentro de la organización manejan comunicación asertiva, mientras el que el 4,5% indica lo contrario.

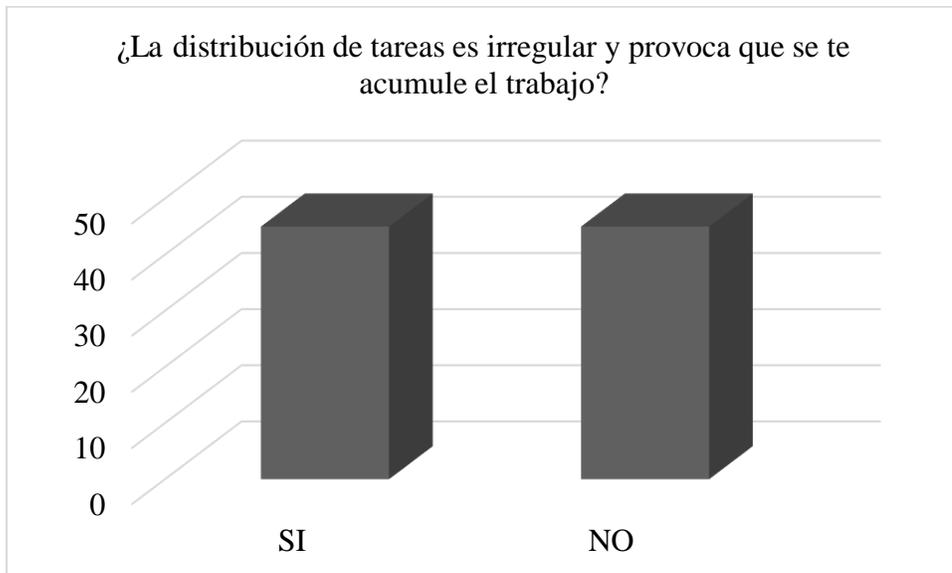
**Gráfico 2, Pregunta número 2**



Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto al apoyo entre líderes y compañeros

El 91,1 % de la población encuestada cuenta con el apoyo de sus líderes y compañeros de trabajo, en caso de requerirlo

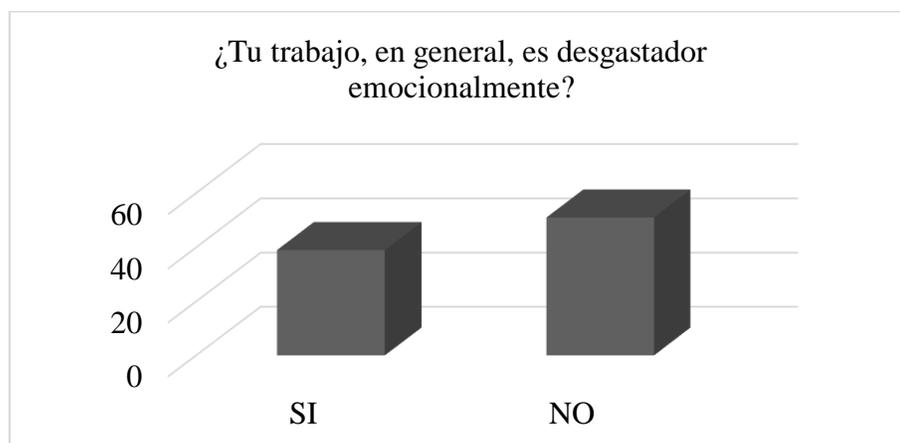
**Gráfico 3, Pregunta número 3**



Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto a la distribución de tareas

El 50% de la población encuestada indica que la distribución de actividades no es equitativa y por lo mismo se genera acumulación de actividades

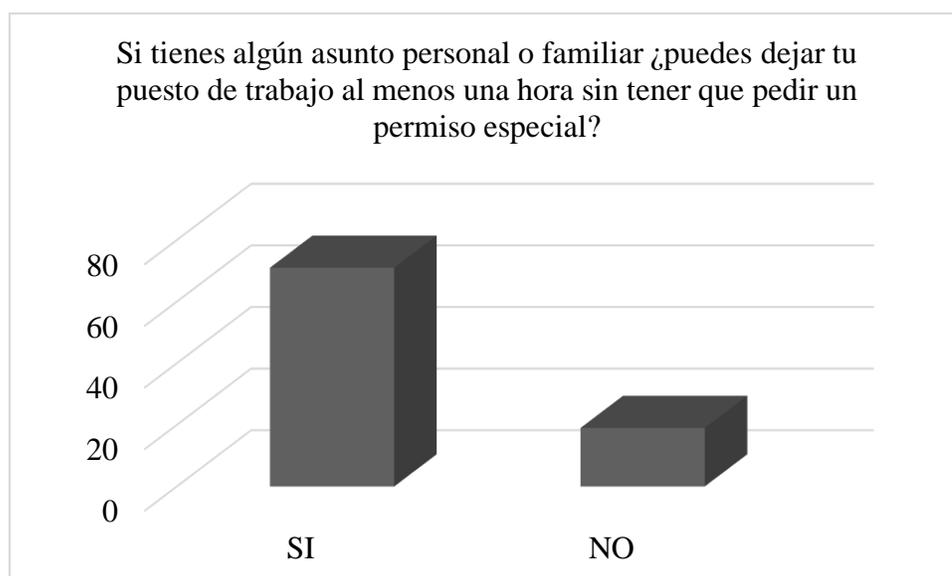
**Gráfico 4, Pregunta número 4**



Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto el desarrollo de actividades desgastantes emocionalmente

El 43,3 % de la población encuestada ejecuta actividades desgastantes emocionalmente

**Gráfico 5, Pregunta número 5**

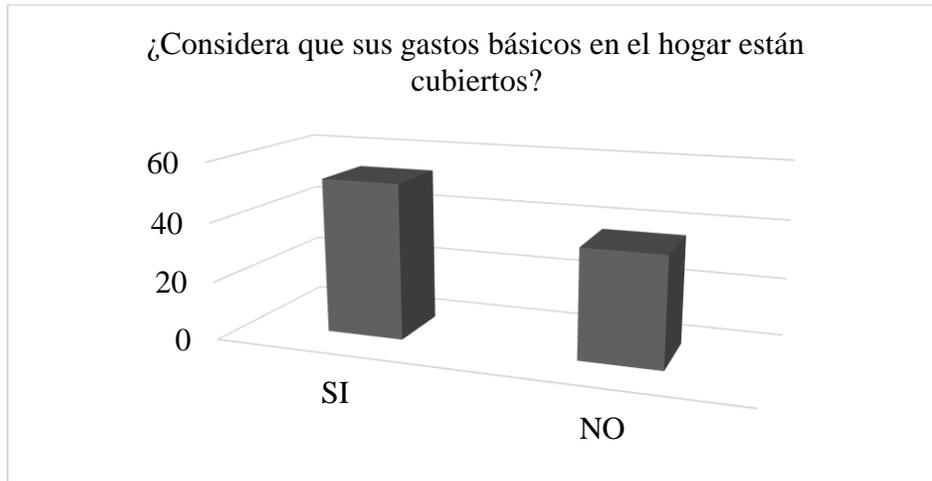


Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto a asuntos familiares

El 78,8 % de la población encuestada puede retirarse de su trabajo en caso de alguna

calamidad domestica

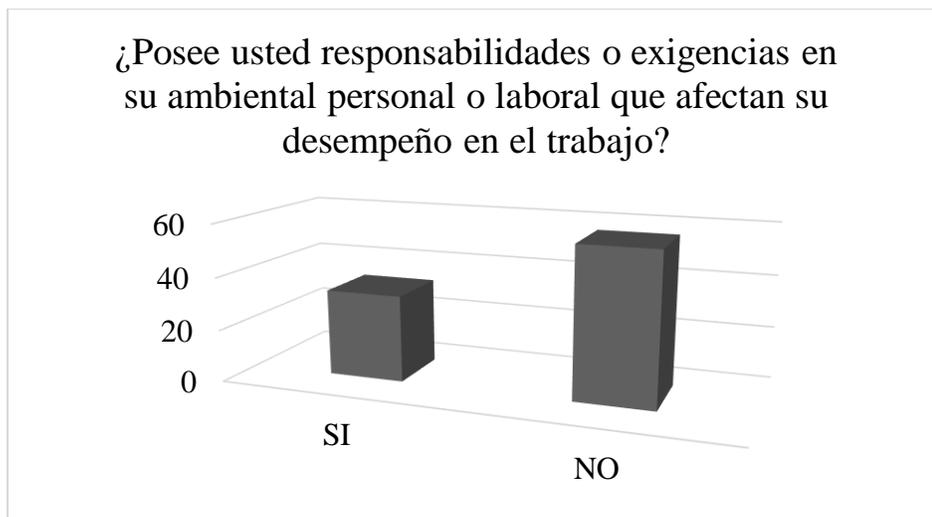
**Gráfico 6, Pregunta número 6**



Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto a la cobertura de los gastos básicos del individuo.

El 36.7% de la población encuestada menciona que si posee responsabilidades o exigencias en su ambiente personal o laboral que afectan su desempeño en el trabajo.

**Gráfico 7, Pregunta número 7**

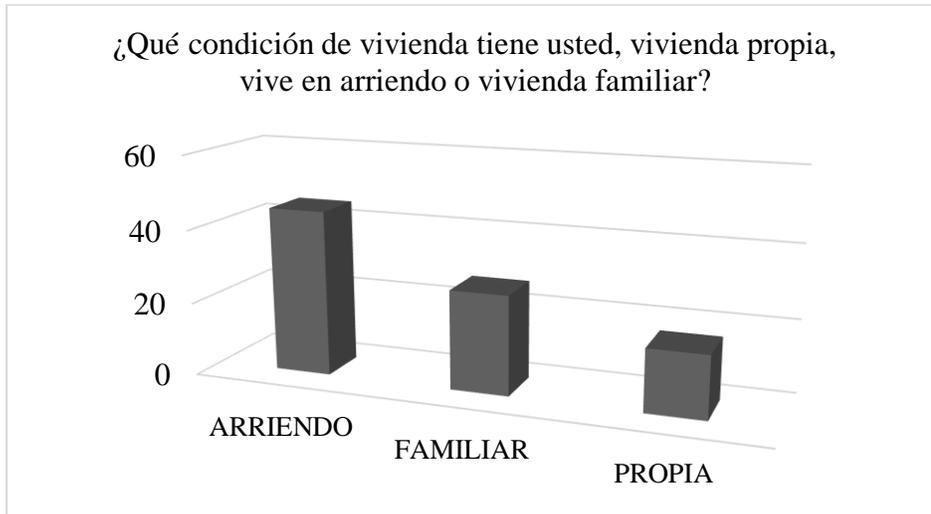


Nota: Se presenta los resultados de si y no respecto a responsabilidades o exigencias personales o laborales extras.

El 50 % de la población tiene vive en arriendo, el 30% la vivienda es familiar, y el 18,9%

su vivienda es propia.

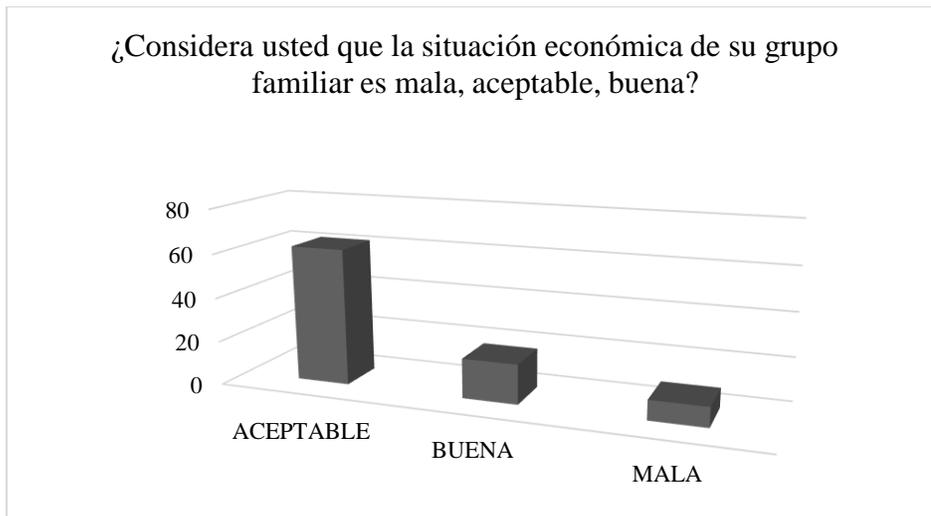
**Gráfico 8, Pregunta número 8**



Nota: Se presenta los resultados tipo de vivienda del individuo sea en arriendo, familiar y propia

El 68,9 % de la población encuestada considera que su situación económica es aceptable, el 20% considera que es buena, y el 10 % considera que es mala.

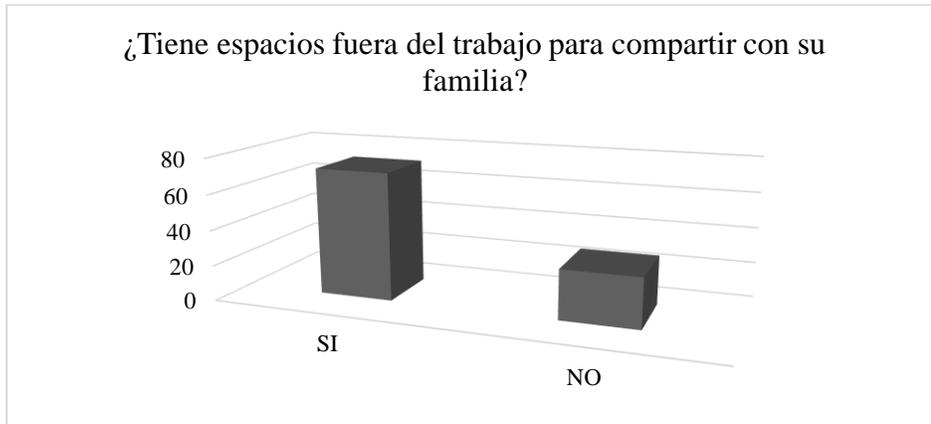
**Gráfico 9, Pregunta número 9**



Nota: Se presenta los resultados de situación económica mala, aceptable y buena.

El 80% de la población encuestada dice que si tiene espacios fuera del trabajo para compartir con su familia.

**Gráfico 10, pregunta número 10.**

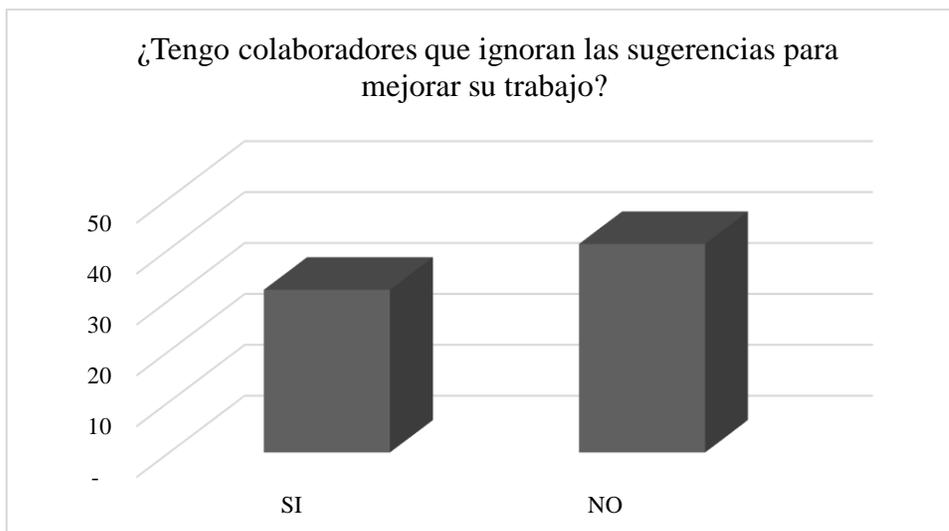


Nota: Se presenta los resultados de si y no tiene el individuo espacio para compartir en familia.

Resultados encuesta nivel social que pueden definirse como riesgos intralaborales.

El 53% de la población encuestada considera que sus colaboradores no ignoran sus sugerencias de mejora en su trabajo, y el 37% de la población considera que sus sugerencias de mejora si son ignoradas al momento de expresarlas, así se muestra en el siguiente gráfico.

**Gráfico 11, pregunta número 11.**

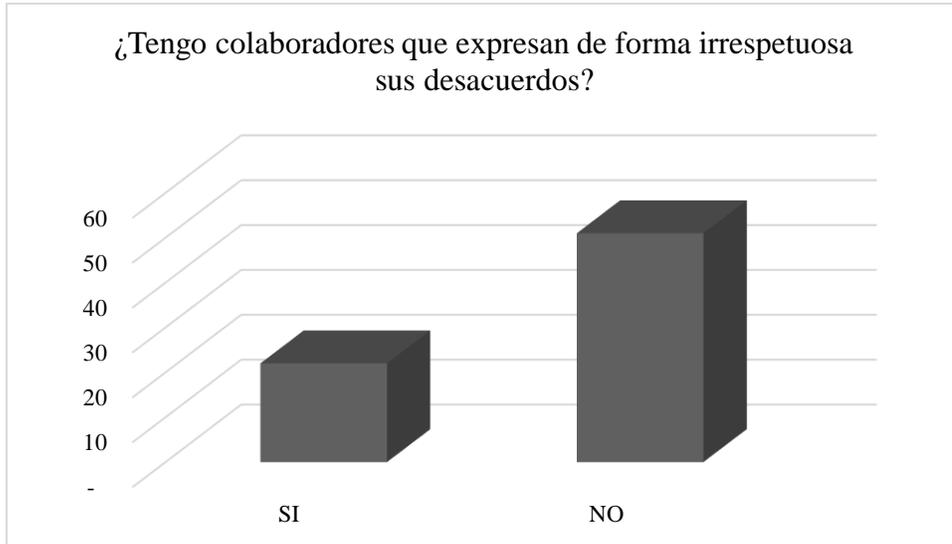


Nota: Se presenta los resultados de si los colaboradores son ignorados al hacer sugerencias sobre la mejoría de sus labores

El 67% de la población encuestada considera que sus compañeros de trabajo no se

expresan de manera irrespetuosa a sus desacuerdos, y el 23% de la población considera que sus compañeros si se expresa de manera irrespetuosa frente a sus desacuerdos, así se muestra en el siguiente gráfico.

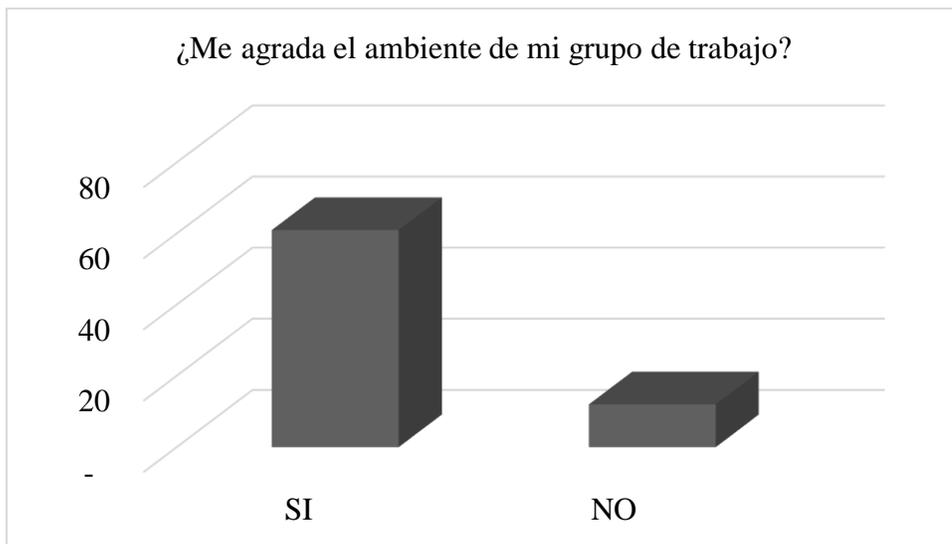
**Gráfico 12, pregunta número 12.**



Nota: Se presenta los resultados de si los colaboradores se expresan de manera irrespetuosa frente a desacuerdos

El 76% de la población encuestada respondió que si le agrada el ambiente de su grupo de trabajo y solo al 14% de la población respondió que no le agrada el ambiente de trabajo en el que se encuentra, así como se muestra a continuación.

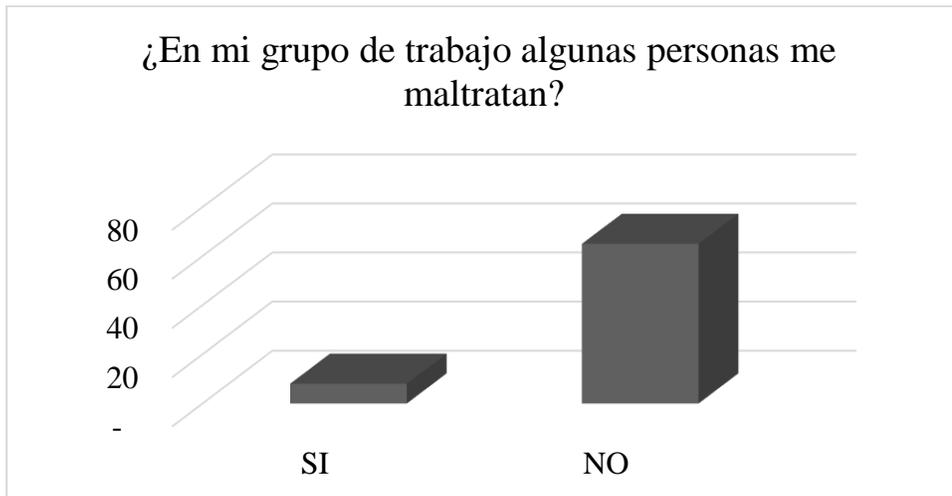
**Gráfico 13.pregunta número 13.**



Nota: Se presenta los resultados del agrado o no del ambiente laboral

El 82% de la población menciona que no sufre maltrato por parte de algún colaborador y solo el 8% manifiesta que, si sufre de maltrato por parte de los colaboradores, como se indica en la gráfica.

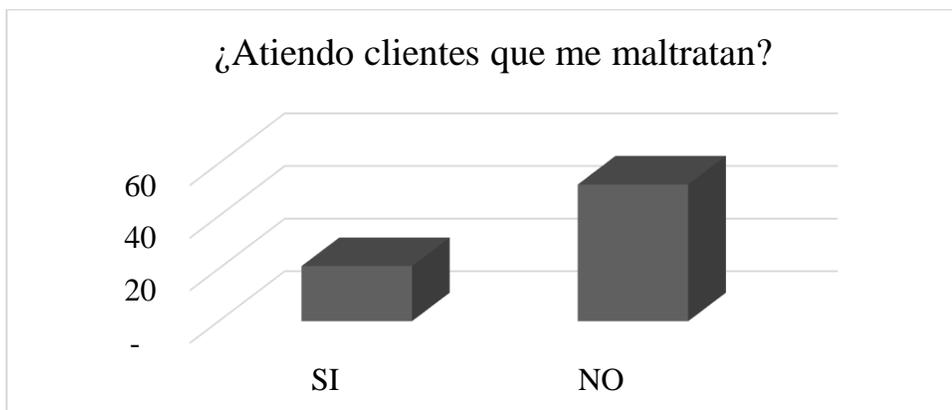
**Gráfico 14, pregunta número 14.**



Nota: Se presenta los resultados de si los colaboradores sufren maltrato por parte de algún colaborador

El 64% de la población encuestada menciona que no sufre maltrato por parte de clientes y el 26% manifiesta que, si sufre de maltrato por parte de clientes, las respuestas se muestran en la siguiente gráfica.

**Gráfico 15, pregunta número 15.**

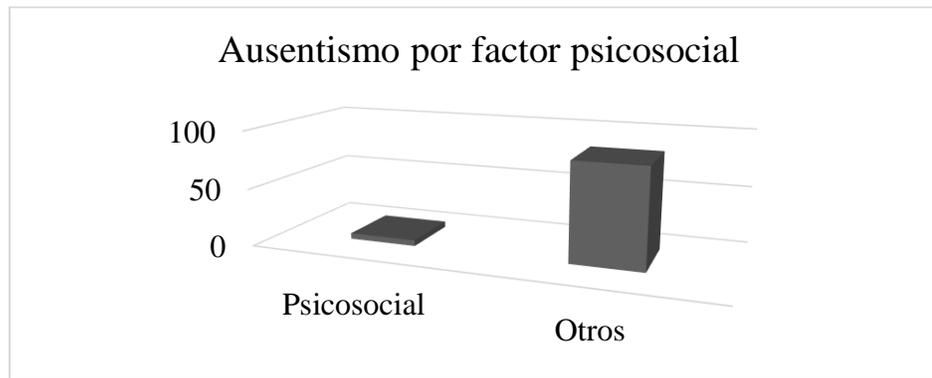


Nota: Se presenta los resultados de si los colaboradores sufren maltrato por parte de clientes

### **Dato de Ausentismo en COMFACUNDI.**

Se solicito de las 90 personas encuestadas a el proceso de talento humano, el porcentaje que entre ellas a nivel semestral hayan manifestado incapacidad laboral por un factor de riesgo psicosocial, donde solo 5 personas de las cuales no se tienen sus datos por historial de incapacidad relacionaron en diagnóstico estrés, es decir el 5,6% de la población de muestra.

**Gráfico 16, Ausentismo.**

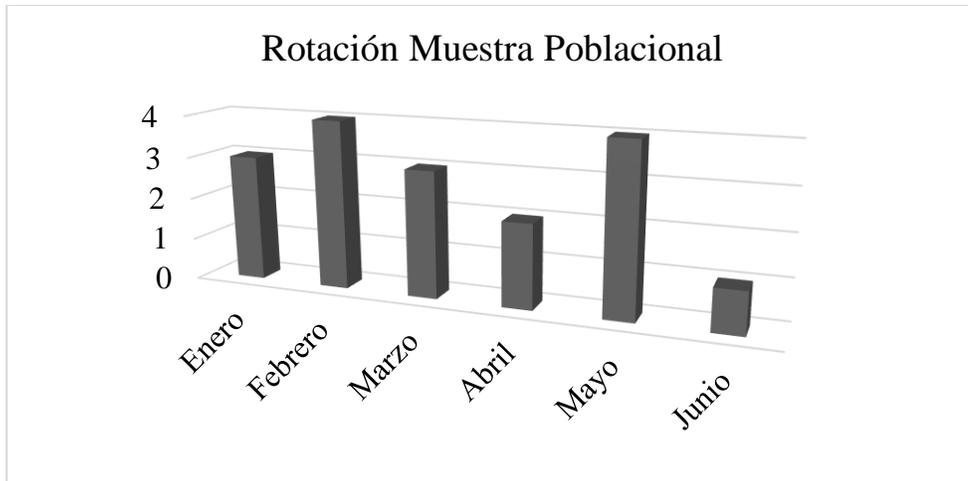


Nota: Se presenta los resultados de ausentismo por factores psicosociales.

### **Dato de Rotación en COMFACUNDI.**

La recolección de información por identificar rotación de personal fue otorgada a nivel de toda la organización por parte de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca bajo un indicadore utilizado para el seguimiento de este factor, y se realizó una relación de los procesos que participaron en las encuestas con el fin de identificar en los primero 6 meses del año 2022, la cantidad de personas que se han desvinculado de manera voluntaria de la organización, tal como se identifica en la siguiente gráfica.

**Gráfico 17, Rotación.**

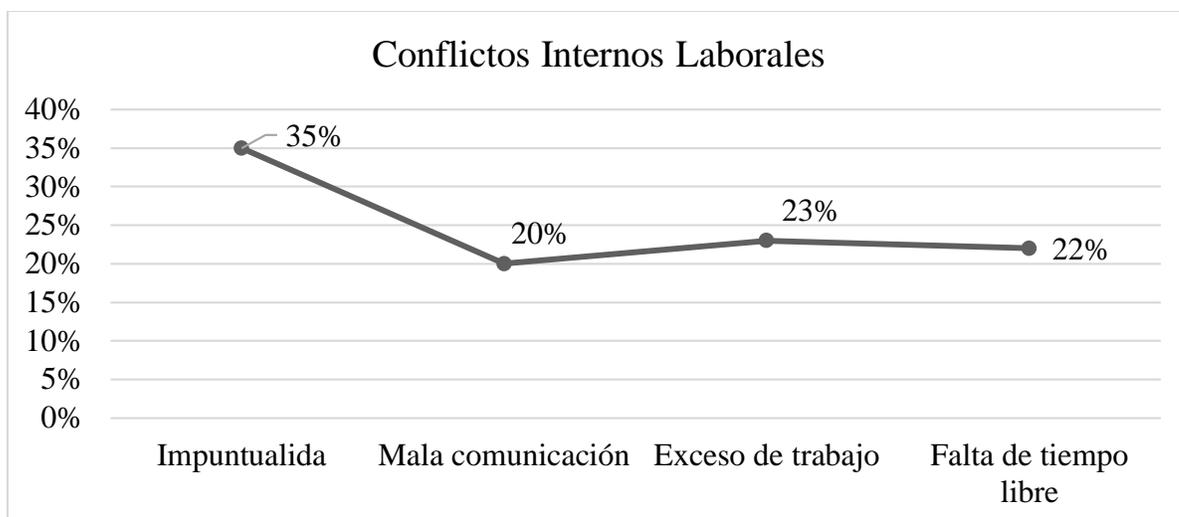


Nota: Se presenta los resultados de rotación de personal de los últimos seis meses del año 2022.

#### **Dato de Conflictos Internos en COMFACUNDI.**

Dentro de la recolección de información para el análisis de conflictos internos, se pudo evidenciar que el 35% de los trabajadores presentan retraso en la llegada a su puesto de trabajo, estos datos fueron recolectados por recursos humanos de la empresa donde se lleva el control de la hora de llegada, el 23% de la población, menciona que las funciones no se realizan de manera equitativa, esto gracias al estudio de puesto de trabajo dentro de la empresa, el 22% manifestó que hay falta de tiempo libre y que no se realizan las suficientes integraciones del personal de la empresa lo que como consecuencia nos arroja un porcentaje del 10% que manifestó que existe una mala comunicación dentro de la organización y sus colaboradores, tal como se identifica en la siguiente gráfica.

#### **Gráfico 18, Conflictos internos laborales.**



***Establecer dentro del diseño del programa de riesgo psicosocial un plan de trabajo para la implementación y evaluación del mismo en COMFACUNDI.***

Dentro del Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del Riesgo Psicosocial de COMFACUNDI establecido desde la identificación de condiciones de riesgo psicosocial el cual se encuentra en el Anexo 1, del presente documento se establece el siguiente plan de trabajo, el cual para llevarse a cabo comprende la necesidad de la contratación de un profesional de psicología que pueda aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial establecida por el ministerio para poder realizar de manera completa la valorización del riesgo psicosocial que tiene la organización al cual están expuestos sus colaboradores.

***Plan de trabajo del programa de vigilancia epidemiológica para la protección de riesgo psicosocial***

Como se menciona anteriormente la primera actividad es la contratación de la persona con la idoneidad para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial

La segunda actividad es el diagnóstico con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y la medición de otros factores como, clima laboral, estrés laboral y entorno vital.

La tercera actividad es la aplicación de medidas para mitigar, eliminar o reducir los riesgos identificados.

La cuarta actividad es el seguimiento a las actividades anteriormente presentadas.

| Plan de trabajo  |   |   | Cronograma (semanas) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Objetivo   | Actividades   | Responsable   | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Inversión en la contratación de un profesional que pueda aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial  | Contratación de Profesional en psicología con especialización en SST.   | Jefe de Talento Humano  |                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Diagnostico con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y la medición de otros factores como, clima laboral, estrés laboral y entorno vital. | Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial, bajo los requisitos normativos. Documentar Factores de Riesgo Psicosocial | Jefe de Talento Humano<br>Profesional en psicología                       |                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Aplicación de medidas para mitigar, eliminar o reducir los riesgos identificados.  | Implementar el programa de riesgo psicosocial. Asignación de responsables   | Jefe de Talento Humano<br>Profesional en psicología<br>Profesional en SST |                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Seguimiento a las actividades anteriormente presentadas  | Medición de actividades   | Jefe de Talento Humano<br>Profesional en psicología<br>Profesional en SST |                      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

## 8. Discusión

Los resultados obtenidos en la encuesta validaron las teorías planteadas sobre los efectos de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño de los trabajadores, y se encontraron en los estudios encuestados que la necesidad mínima para una vida digna para un 58% se satisfacen y la diferencia menciona que no, resultado que genera una alerta dado que las personas encuestadas en su gran mayoría presentan una insatisfacción respecto a la cobertura de sus necesidades, que está directamente relacionada con el poder adquisitivo, tiempo o espacio para cubrir estas necesidades, lo que puede desembocar un factor de alto riesgo para la salud mental de las personas, por eso es importante segregar que tipo de necesidades las personas consideran no están cubiertas, y que si la organización interviene puede solventar, con espacios familiares dentro de la habitualidad del trabajo, alternativas de trabajo en casa o incrementos salariales. La

investigación concuerda con los resultados de los estudios de Abenza (2020) quien adelanto una caracterización de la población de trabajadores de las Unidades de Cuidados Intensivos del Servicio Murciano de Salud vinculando los hábitos de vida, estado de salud y variables demográficas por medio del análisis de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo, nivel de satisfacción laboral y somnolencia mediante una metodología observacional descriptiva y empleando tres (3) cuestionarios: ISTAS21, cuestionario de satisfacción laboral S10/12 y la escala de somnolencia de Epworth para una muestra de 440 individuos.

Respecto a la población encuestada para identificar una sobre carga emocional o laboral se identifica que el 36,7% si posee responsabilidades adicionales desde su ámbito laboral y personal, lo que puede traducirse en que esta población se encuentra actualmente realizando una carrera a nivel profesional o reforzando su conocimiento con diplomados o cursos, dado que la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca es muy flexible para que los colaboradores puedan continuar sus estudios, y en un menor porcentaje las personas de talento humano han manifestado que dada la rotación del personal en varias ocasiones a algunos de los encuestados, se les ha dado la responsabilidad de los cargos faltantes, durante el periodo de selección y contratación, que no suele ser mayor a dos semanas. También coincide con el aporte de Pozo (2018) el cual plantea el problema respecto a la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal basándose en las exigencias psicológicas, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad laboral, apoyo social y calidad de liderazgo.

Un factor que influye respecto a factores extralaborales es la vivienda y como la persona se identifica en ella, si bien es importante para el ser humano la constitución de la vivienda o establecer un hogar, que es el refugio de cada persona en los aspectos físicos y emocionales; es influyente, que esta vivienda sea en arriendo, propia o familia, debido a la carga económica o emocional que se deriva, para la población encuestada el 50% de estos viven en arriendo, y solo el 18,9% poseen vivienda propia; en COMFACUNDI, la población encuestada en su mayoría se encuentran en edades de 18 a 38 años.

El factor económico se relaciona con las causas extralaborales por que influye directamente en las necesidades económicas que pueden cubrir las personas respecto a sus labores desempeñadas, en este caso el 68,9% de la población menciona que su situación económica es aceptable, cabe resaltar que en la encuesta también está el ítem de buena o mala, lo que se puede relacionar en el dato de la primera pregunta sobre las necesidades cubiertas, pues si

su percepción económica es aceptable, refiere la insatisfacción económica para dar cobertura a las necesidades que el individuo considera no cubiertas.

De la encuesta un dato positivo es que el 80% de los colaboradores manifiestan contar con un espacio fuera del trabajo para compartir con la familia, dato importante y muy influyente en el individuo para su desarrollo y rol en la sociedad, COMFACUNDI por ser una caja de compensación familiar, resalta la importancia del compartir en familia, y otorga a sus colaboradores beneficios en los centros vacacionales como afiliados, esta acción se ve reflejada en este porcentaje positivo, puesto que adicional a estos beneficios, la caja establece el horario laboral solo de lunes a viernes.

Para tener en cuenta de los datos de las personas encuestadas bajo los procesos se debe tener en cuenta que la mayoría de los trabajadores se encuentran en los procesos de Servicio al Cliente, Crédito, Facturación y Cartera, Fondos de Ley, los demás procesos no superan las 10 personas, por lo que la mayor parte de la muestra pertenecen a estos procesos con un 64%; y esta población se encuentra en constante interacción con clientes.

El a nivel de ausentismo en la organización, de la población de muestra señalada fue otorgado por la organización y se identifica que debido al COVID-19, este nivel de ausentismo aumento en el periodo de 2021 y 2022, debido a las restricciones generadas por la sintomatología que pudiese presentar cualquier colaborador, pero respecto a los factores de riesgo psicosocial que puedan presentarse, son pocos los reportes dado que las enfermedades son a nivel general; adentrar en el diagnostico de las incapacidades no fue posible debido a la confidencialidad y seguridad de la historia clínica de los colaboradores, el dato que nos pueden otorgar es en cuanto a la muestra poblacional donde solo el 5% de los trabajadores han relacionado su incapacidad laboral con estrés y sobre carga laboral.

Si bien es poco significativo, las enfermedades a nivel general como gastroenteritis, infecciones estomacales, dolores de cabeza y dolores corporales se relacionan en algún porcentaje con altos niveles de estrés que pueden o no ser derivados del trabajo, por lo que este nivel de ausentismo es un resultado parcial dado que a las personas que presentan incapacidad se les debería hacer un seguimiento de estado de la salud posterior a presentar su límite de incapacidad y recuperación, y estar respaldados por un profesional idóneo para identificar la relación entre las incapacidades y la enfermedad. Análisis cargas laborales por puestos de trabajo por medio del análisis el cual nos permite identificar la sorber carga laboral en los

siguientes cargos Auxiliar de cartera y tramites- Área contable- Coordinador SGI:

Los colaboradores que ejecutan actividades en estas áreas se encuentran expuestos al factor de riesgo biomecánico debido a las posiciones prolongadas, movimientos repetitivos y psicosocial debido a las cargas mentales, demandas emocionales, jornadas de trabajo entre otras. Adicionalmente se puede ver detalladamente la carga mental y física según el cargo desempeñado

Servicios Generales: En el análisis de carga laboral de este puesto de trabajo, se evidencia requiere más carga física que carga mental, los factores de riesgo a los que están expuestos son físicos, biomecánicos, químicos, físicos.

## 9. Análisis Financiero

A continuación, se evidencian los costos beneficios desde la proyección de los recursos físicos utilizados para el diseño y futura implementación del programa epidemiológico de riesgo psicosocial.

### 9.1 Recursos Humanos

La revisión de documentos contó con la participación de tres profesionales, 3 auxiliares estudiantes de la carrera de gestión de seguridad y salud en el trabajo (2 profesionales SST, 1 Psicólogo especialista en SST) y fueron reclutadas después de consultar con docentes profesionales. El salario promedio y los recursos necesarios para la revisión del presupuesto son los siguientes:

Tabla 2 Costo-Beneficio Recursos Humanos

| Recurso                           | Descripción | Cantidades | Costo unitario | Costo total    |
|-----------------------------------|-------------|------------|----------------|----------------|
| Profesionales de sst (3 personas) | Horas       | 20         | 40.000         | \$800.000oo    |
| Transporte                        | Pasajes     | 3          | \$100.000oo    | \$300.000oo    |
| Auxiliares (3 auxiliares)         | Horas       | 20         | \$25.000oo     | \$500.000oo    |
| Refrigerio                        | Unidades    | 6          | \$110.000oo    | \$660.000oo    |
| Seguro                            | Unidades    | 6          | \$50.000oo     | \$300.000oo    |
| Total, recursos humanos           |             |            |                | \$2.560.000,00 |

#### 9.1.1 Costo

Con el fin de dar ejecución a la presente investigación se utilizo un total de \$2.560.000,

los cuales fueron destinados al pago del talento humano teniendo en cuenta el tiempo estimado de investigación.

### 9.1.2 Beneficio

Se ha propuesto una relación costo-beneficio para este proyecto basado en el diagnóstico inicial para identificar factores de riesgo psicosocial a través de las encuestas realizadas, y por lo tanto relevantes para el Covid-19 en estudios poblacionales, con base en el diseño de intervención propuesto ya que reduce los factores de riesgo psicosocial y crea un ambiente positivo impacto en la mejora de la calidad de vida en los trabajadores.

### 9.2 Recursos Físicos

Tabla 3 Costo-Beneficio Recursos Físicos

| Recurso                        | Descripción                             | Cantidades | Costo unitario | Costo total      |
|--------------------------------|---|------------|----------------|------------------|
| Auditorios para capacitaciones | Horas                                   | 4          | \$40.000oo     | \$160.000oo      |
| Equipos de cómputo             | Computadores                            | 3          | \$1'500.000oo  | \$4'500.000oo    |
| Internet                       | Anual                                   | 1          | \$1'560.000oo  | \$1'560.000oo    |
| Impresoras y escáner           | Impresora y escáner                     | 1          | \$1'000.000oo  | \$1'000.000oo    |
| Tinta para impresora           | Toner                                   | 2          | \$80.000oo     | \$160.000oo      |
| Equipos de audiovisuales       | Wide beam                               | 1          | \$480.000oo    | \$480.000oo      |
| Correo electrónico             | Habilitado a 3 personas                 | 3          | \$300.000oo    | \$900.000oo      |
| Carteleras                     | Unidades - publicación una cada 2 meses | 6          | \$100.000oo    | \$600.000oo      |
| Videos educativos              | Unidades - publicación una cada 2 meses | 6          | \$120.000oo    | \$720.000oo      |
| Cartillas                      | Unidades                                | 200        | \$250oo        | \$500.000oo      |
| Folletos                       | Unidades                                | 200        | \$200oo        | \$400.000oo      |
| Total, recursos físicos        |   |            |                | \$ 10.980.000,00 |

#### 9.2.1 Costo

Los costos asociados bajo recursos físicos son para la implementación del programa y lo que hasta la fecha se ha venido levantando de información es de 10.980.000,00 millones de pesos.

### 9.2.2 Beneficio

Uno de los costos más elevados es la adquisición de computadores, dado que las encuestas o la aplicación de la batería de riesgo psicosocial establecida por el Ministerio de Trabajo, la cual es recomendable utilizar en la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI, se va realizar de manera virtual, y las personas a intervenir en esta actividad hasta el momento se contemplan tres profesionales especializados en seguridad y salud en el trabajo, la adquisición del video beam e impresora es importante pues va ser de uso exclusivo para el área de seguridad y salud en el trabajo por la necesidad de escáner y/o impresión de algún consentimiento informado, o las capacitaciones.

Si bien se mencionan varios medios para la publicidad es importante resaltar que la divulgación de la información de seguridad y salud en el trabajo es obligatoria y debe abarcarse todo el personal interno y externo de la organización. Se va hacer la entrega cada semestre de esta información conforme se esté avanzando en el programa o la invitación a la participación del mismo en el primer semestre los folletos informativos y en el segundo las carteleras en el punto de publicación establecido por la organización.

Por tanto, los beneficios que trae el costo de los recursos físicos son una inversión, dado que se van a utilizar posteriormente no solo en el diseño e implementación del programa si no que son recursos que a la fecha van a ser del área de SST.

Tabla 4, Recursos Humanos

| <b>Recurso</b>                     | <b>Descripción</b> | <b>Cantidades</b> | <b>Costo unitario</b> | <b>Costo total</b> |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|--------------------|
| Profesional contable               | Horas              | 2                 | 40.000                | \$80.00000         |
| Profesional SST                    | Horas              | 2                 | 40.000                | \$80.00000         |
| Profesional mercadeo               | Horas              | 2                 | 40.000                | \$80.00000         |
| Servicios generales                | Horas              | 2                 | 40.000                | \$80.00000         |
| Informe semestral de análisis      | Unidades           | 2                 | \$500.000             | \$10000.00000      |
| Total, análisis puestos de trabajo |                    |                   |                       | \$1'320.000,00     |

El análisis financiero ayuda a la organización a tener información real de los temas contables, así mismo permite realizar la proyección a futuro en temas de costos, de esta manera se debe controlar los gastos mensuales y anuales, así mismo es una medida de prevención ya que al conocer los ingresos y egresos de mi compañía puedo programarme mes a mes y evitar que la empresa tenga pérdidas económicas evitando que la empresa sea vulnerable y pueda caer en

banca rota.

Según los resultados obtenidos se puede determinar que los recursos humanos son alrededor de \$2.700.000 y recursos físicos \$ 11.000.000, el análisis que se realiza es con perspectiva vertical este nos permitió analizar el estado de cuenta de la organización en periodos concretos, así mismo se valida la solvencia, liquidez y flujos de caja de la organización. También es vital conocer los antecedentes de la empresa con ello se lleva una trazabilidad.

La empresa COMFACUNDI cuenta con la solvencia económica y así mismo se evidencia que manejan de manera adecuada los recursos identificando los egresos e ingresos de la compañía.

Pueden generarse sanciones o multas por incumplimiento en los programas de los programas de salud ocupacional acarrearía a la organización una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales vigentes según normativa colombiana vigente aplicable, por ello la importancia de cumplir con la implementación y ejecución de la batería de riesgo psicosocial.

## **10. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

La evaluación del componente de riesgo psicosocial permite obtener información precisa sobre las condiciones percibidas y benéficas que deben seguir existiendo en COMFACUNDI, es decir el componente protector, así como la necesidad de cambios en el tratamiento de las condiciones identificadas como arriesgadas que requieren especial atención por las consecuencias adversas que pueden producir en la fuerza de trabajo adicional del personal.

Se concluye que los peligros psicosociales a los que están expuestas las trabajadoras de la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI a través del elemento de trabajo secundario son las condiciones domésticas y la cobertura de sus necesidades que pueden superar los peligros psicosociales evidenciados en la muestra poblacional que el mayor grupo de ayudantes no se siente cubierto, lo que se puede ver directamente en relación con la parte

económica, que también califican como aceptable y para bastante más de la mitad de los encuestados. No tienen casa propia.

Si bien se puede concluir que con las encuestas realizadas la información recolectada fue de manera general, no específica, donde se requiere la participación de un experto, por tanto, el uso de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo es una herramienta adecuada para la Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI, dado el alcance que tiene y la cantidad de colaboradores a los que le puede aplicar la misma.

Este proyecto desde su inicio se planteó teóricamente con el fin de ponerlo en práctica en la empresa COMFACUNDI, ya que debido al grado de importancia del riesgo psicosocial es importante empezar a implementarlo. La coherencia entre los planteamientos teóricos y prácticos van de la mano con el apoyo de alta gerencia en la implementación del SG-SST con sus respectivos programas ya que generan un costo adicional al tener que emplear instrumentos o herramientas y profesionales en psicología, al validar el tema de costo beneficio en temas como incapacidades o ausentismo tiene un beneficio al disminuir dichos indicadores.

Sin embargo y pese a las necesidades de la empresa COMFACUNDI de identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores, no se cuenta con un recurso fundamental para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que bajo los planteamientos del presente documento deben aplicar la establecida por el ministerio de protección social, como lo es el o la profesional en psicología con especialización en seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, los resultados fueron limitados al no poder aplicar la batería, si no solo pequeños rasgos que bajo nuestro criterio de aprendizaje e investigación como especializaste en seguridad y salud en el trabajo se priorizaron. De esta forma el estudio se limitó a la información superficial que se pudo recolectar bajo la autorización de la muestra poblacional y la empresa.

Al no poder aplicar la batería de riesgo psicosocial y bajo la línea de investigación realizada, se establecieron como se mencionó anteriormente, unos rasgos generales para la elaboración de un cuestionario que pudiera engranar la información necesaria para poder

identificar riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa, y buscar alternativas de recolección de datos, y análisis de información suministrada para poder generar conclusiones, como la base de información para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y poder implementar el programa de riesgos psicosocial en COMFACUNDI.

Este proyecto desde su inicio se planteó teóricamente con el fin de ponerlo en práctica en la empresa COMFACUNDI, ya que debido al grado de importancia del riesgo psicosocial es importante empezar a implementarlo. La coherencia entre los planteamientos teóricos y prácticos van de la mano con el apoyo de alta gerencia en la implementación del SG-SST con sus respectivos programas ya que generan un costo adicional al tener que emplear instrumentos o herramientas y profesionales en psicología, al validar el tema de costo beneficio en temas como incapacidades o ausentismo tiene un beneficio al disminuir dichos indicadores.

Sin embargo y pese a las necesidades de la empresa COMFACUNDI de identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus colaboradores, no se cuenta con un recurso fundamental para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que bajo los planteamientos del presente documento deben aplicar la establecida por el ministerio de protección social, como lo es el o la profesional en psicología con especialización en seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, los resultados fueron limitados al no poder aplicar la batería, si no solo pequeños rasgos que bajo nuestro criterio de aprendizaje e investigación como especializaste en seguridad y salud en el trabajo se priorizaron. De esta forma el estudio se limitó a la información superficial que se pudo recolectar bajo la autorización de la muestra poblacional y la empresa.

Al no poder aplicar la batería de riesgo psicosocial y bajo la línea de investigación realizada, se establecieron como se mencionó anteriormente, unos rasgos generales para la elaboración de un cuestionario que pudiera engranar la información necesaria para poder identificar riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa, y buscar alternativas de recolección de datos, y análisis de información suministrada para poder generar conclusiones, como la base de información para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y poder implementar el programa de riesgos psicosocial en COMFACUNDI.

## **Recomendaciones**

La evaluación y mediación de la vulnerabilidad psicosocial tiene como objetivo primordial el estudio del mantenimiento de la salud mental, la tranquilidad y la calidad de vida del personal, para lo cual es fundamental ver los esfuerzos de intervención personal y colectivo realizados en la funcionalidad de la promoción y prevención del estrés sindical; sin embargo, el fortalecimiento de los recursos y habilidades de los trabajadores no reemplaza la responsabilidad que tienen las empresas de salud en relación con los recursos estructurales de las condiciones y organización del trabajo asistencial.

La iniciativa de intervención contempla los componentes del daño psicosocial intra-ocupacional que exhiben dominios y magnitudes altas y moderadas, y aquellos que demuestran mayor fuerza de correlación con el estrés. Así, se propone un trabajo participativo definido a partir de los resultados de la evaluación, las tendencias teóricas y conceptuales y la normativa legal vigente aplicable a los riesgos psicosociales, contribuyendo al logro de las metas de SG – SST, a partir de la idealización de un grupo de puestos de trabajo diseñado en un enfoque sistemático que permite atender las necesidades de daño psicosocial, buscando la optimización continua de las condiciones de trabajo que enfrenta el personal de COMFACUNDI.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de COMFACUNDI es de alto riesgo, afecta directamente el desempeño laboral del trabajador, requiere un manejo urgente y progresivo por parte de los monitores y requiere una intervención de acuerdo con las prioridades generales de salud en el trabajo.

Resulta que los factores que afectan la eficiencia del trabajo de una organización son la participación, la implicación, la responsabilidad, formación, información y comunicación ya que estos se encuentran en un nivel muy inadecuado y afectan negativamente el buen desempeño y no es el que espera la organización.

Fomentar la participación de los de los trabajadores en las distintas áreas desde la

organización, distribución y planificación de las tareas a realizar, tomando en consideración las ideas de los mismos trabajadores.

Realizar una selección de personal, basándose en los riesgos laborales que presenta cada puesto de trabajo, esto ayudaría a mejorar el desempeño laboral y permitiría ubicar a la persona idónea para el puesto.

Al realizar el análisis de cargas al puesto de trabajo, se pueden identificar las actividades y responsabilidades de cada cargo que se desempeñe en la organización, con el fin de mejorar las condiciones del personal.

En el ámbito de la aplicación este proyecto tiene un efecto importante a nivel grupal en cada persona, es evidente que el impacto generado es benéfico para cada colaborador ya que este proyecto se puede analizar la conducta humana en el ámbito social y laboral, mejorando las condiciones laborales que afectan el desempeño y calidad del trabajo que ejecutan, bienestar en el área de trabajo, entre otros. Esto permite que la organización aumente la productividad de manera significativa.

## Referencias

- Abanto, Y. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto\\_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Abenza, J. (2020). Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. Universidad de Murcia.  
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105921/1/Jes%c3%bas%20David%20Abenza%20Ohurtado%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- André, M. H. (2016) Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 8 (1-2), 7-10.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Atencio, L., Rincón, E., & Salamanca, J. (2021). Factores de Riesgos Psicosociales que Afecta la Salud de los Trabajadores. Corporación Universitaria Minuto de Dios.  
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13845/1/AtencioLopezLinaMarcela\\_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13845/1/AtencioLopezLinaMarcela_2021.pdf)
- Beltrán, D., Feliciano, P., & Ocampo, A. (2019). Propuesta de Intervención en Riesgo Psicosocial dirigida a los Trabajadores de Cruz Blanca EPS en Causal de Liquidación. Universidad ECCI.  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2553/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burbano, C., & Chaves, A. (2019). DISEÑO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

APLICADO A LA EMPRESA BELMONT TRADING COLOMBIA S.A.S. Universidad  
ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2298/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavarría, F., & Herrera, R. (2021). Propuesta de Intervención Factores de Riesgo Psicosocial para la Población Trabajadora de una Empresa del Sector Productivo de la Ciudad de Medellín. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1575/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Constitución Política de la República de Colombia. (1991).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Fernández, I., & Perez, S. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con la Aparición del Estrés en los Colaboradores de la Clínica Odontológica Especializada PREVIRED.

<http://univida.fup.edu.co/repositorio/files/original/581e09bc8d29c41b9f2a413c08b513e8.pdf>

Forastieri, V. (2016) Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo:

Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. Oficina Internacional del Trabajo.

Boletín Internacional de Investigación Sindical, 8 (1-2), 11-38.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)

Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

Profesionales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

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

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm#:~:text=d\)%20Factores%20de%20riesgo%20psicosociales,y%20el%20bienestar%20del%20trabajador](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=d)%20Factores%20de%20riesgo%20psicosociales,y%20el%20bienestar%20del%20trabajador)

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Niño, J., Zamudio, C., & Rodríguez, M. (2019). Relación entre factores de riesgo psicosocial y la ocurrencia de accidentes de trabajo en Gonher farmacéutica. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2808/Trabajo%20de%20grado%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pedraza, S., & Peña, J. (2019). Propuesta de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial a Trabajadores del Área Técnica Operativa en una Empresa del Sector Aeronáutico. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2317/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peiro, J. M. (2004). EL SISTEMA DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. Univ. Psychol.

Bogotá, 3 (2), 179-186.

[https://www.intersindical.com/page/contenido/Estudios%20e%20Historia/Sistema\\_trabajo%20y%20prevencion%20de%20riesgos.pdf](https://www.intersindical.com/page/contenido/Estudios%20e%20Historia/Sistema_trabajo%20y%20prevencion%20de%20riesgos.pdf)

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 472 de 2015. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61117>

Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 768 de 2022. Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186926#9>

Rivera, D. (2020). Influencia del Factor de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Especializada Corporación Gesmimco – 2020. Universidad Nacional del Centro de Perú. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6843/T010\\_46870485\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6843/T010_46870485_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rivera, J., & Triana, B. (2021). Diseño del programa de prevención de enfermedades laborales

relacionadas con factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Agregados y Transportes la Roca S.A.S. Corporación Universitaria Minuto de Dios. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13999/1/TE.RLA\\_RiveraJaison-TrianaBerlitz\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13999/1/TE.RLA_RiveraJaison-TrianaBerlitz_2021)

Uribe, A., & Figueredo, L. (2021). Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “sentido de vida en el trabajo” Como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS. Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1238/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdospin, S. (2021). Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70156/Valdospin\\_SSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70156/Valdospin_SSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villagran, R., Vasconcelos, R., Espinoza, S. (2022) Factores de riesgo psicosocial. [https://books.google.com.co/books?id=RX5ZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=riesgo+psicosocial+organizacion+del+trabajo&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=riesgo%20psicosocial%20organizacion%20del%20trabajo&f=false](https://books.google.com.co/books?id=RX5ZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=riesgo+psicosocial+organizacion+del+trabajo&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=riesgo%20psicosocial%20organizacion%20del%20trabajo&f=false)

Piñuel, Iñiqui. 2012. Mobbing: Manual de autoayuda. Barcelona: Random House Mandadori. Teresa. Castellá, Loly. Fernández, Núria. García, Miguel. Lázara, Clara. Llorens, María.

Menéndez, Salvador. Moncada. (2005) Guía del delegado y delegada de prevención, Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales. P.11

Ministerio de Trabajo. (agosto 12 de 2019). En firme ley para trabajadores informales.

Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/agosto/en-firme-leypara-trabajadores-informales> Salud.