

**Plan de Intervención para la Línea Basal Psicosocial del Estado de la Gestión
Organizacional de la Compañía Workdrilling Services s.a.s.**

María Alejandra Segura Gómez, Rosa Angélica Cárdenas Díaz y Joana Marcela Lobo

Causil

Universidad ECCI

Modalidad virtual

Especialización en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C.

Octubre 2023

**Plan de Intervención para la Línea Basal Psicosocial del Estado de la Gestión
Organizacional de la Compañía Workdrilling Services S.A.S.**

Trabajo Soporte del Curso Seminario de Investigación

Asesor

PhD (e) Luz Marleny Moncada Rodríguez

Universidad ECCI

Modalidad virtual

Especialización en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C.

2023

Tabla de Contenido

1. Introducción	16
2. Problema de Investigación	22
2.1 Descripción del problema	22
2.2 Formulación del problema	23
3. Objetivos	24
3.1 Objetivo general	24
3.2 Objetivos específicos	24
4. Justificación y Delimitación	25
4.1 Justificación	25
4.1.1 Análisis Psicosocial a Nivel Nacional	26
4.2. Delimitación	29
4.3. Limitaciones	30
1. Marcos de referencia	31
5.1. Estado del arte	31
5.1.1. Antecedentes investigativos a nivel nacional	33
5.1.1.1 Cultura Organizacional y cambio: Reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional.	33
5.1.1.2 Identificación de factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos.	34
5.1.1.3 Instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosociales en colaboradores de los diferentes sectores laborales. Una revisión tipo narrativa descriptiva.	35

5.1.1.4 Análisis de la calidad de vida laboral para la generación de bienestar en una empresa del sector hidrocarburos de la ciudad de Villavicencio.	35
5.1.1.5 Estrategias de promoción y prevención de los riesgos psicosociales del instituto técnico Guaymaral.	36
5.1.1.6 Percepción sobre la relación de factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral.	37
5.1.1.7 Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los colaboradores de la Cruz Roja Colombiana, en Valledupar.	39
5.1.1.8 Factores psicosociales intralaborales y su incidencia en el conflicto trabajo- familia en los conductores de la empresa Transportes Unitrans S.A.S.	40
5.1.1.9 Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial dirigido a trabajadores de interventoría en el proyecto hidroeléctrico Ituango.	41
5.1.1.10 Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia.	42
5.1.1.11 Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.	43
5.1.1.12 Motivación y Satisfacción Laboral y su Asociación con el Riesgo Psicosocial.	44
5.1.2. Antecedentes investigativos a nivel internacional	45

5.1.2.1 La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales.	45
5.1.2.2 Relación del sistema de riesgos con el índice de accidentalidad de la empresa del Sub Sector Hidrocarburos EBF Ingenieros S.A.C.	46
5.1.2.3 Factores de riesgo psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa de servicios.	46
5.1.2.4 Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial.	47
5.1.2.5 Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico.	48
5.2. Marco teórico	49
5.2.1 Riesgo psicosocial	49
5.2.2 Salud Ocupacional	50
5.2.3 Exposición a Factores de Riesgo	51
5.2.4 Indicadores de Prevalencia	52
5.2.4.1 Nuevas Formas de Contratación Laboral.	52
5.2.4.2 Altas exigencias emocionales en el trabajo, así como un aumento del acoso y la violencia, especialmente en el ámbito sanitario.	53
5.2.4.2.1 <i>Las características de la tarea.</i>	54
5.2.4.2.2 <i>Las características de la organización.</i>	54
5.2.4.2.3 <i>Las características del empleo.</i>	55

5.2.4.2.4 <i>La organización del tiempo de trabajo.</i>	55
5.2.4.3 Riesgo Psicosocial, Tendencias y Nuevas Orientaciones Laborales.	55
5.2.4.4 Factores de riesgo psicosocial para las empresas.	56
5.2.5. Información nacional	57
5.2.5.1 De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional.	57
5.2.5.2. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.	58
5.2.5.3 Los costos y la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, Colombia.	59
5.2.5.4 La economía de la salud y seguridad en el trabajo: un análisis de costos y beneficios desde las perspectivas del asegurador y de la empresa. Colombia 2017.	60
5.2.5.5 El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. López. Colombia 2015.	61
5.2.6. Información internacional	62
5.2.6.1 Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.	62
5.2.6.2 Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo.	63
5.2.6.3 El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.	65

5.2.6.4 Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua.	65
5.2.6.5 Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.	67
5.3. Marco legal	67
5.3.1. Nacional	67
5.3.1.1 Constitución Política de Colombia.	67
5.3.1.2 Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	67
5.3.1.3 Decreto 1295 de 1994.	68
5.3.1.4 Decreto 1607 de 2002.	68
5.3.1.5 Ley 1010 de 2006	68
5.3.1.6 Ley 1562 del 11 de julio de 2012.	69
5.3.1.7 Ley 1616 de 2013.	69
5.3.1.8 Decreto 1443 de 2014	69
5.3.1.9 Decreto 472 del 2015	69
5.3.1.10 Decreto 1072 de 2015.	70
5.3.1.11 Resolución 4886 de 2018	70
5.3.1.12 Resolución 0312 de 2019.	71
5.3.1.13 Guía Técnica Colombiana ISO 45003: 2021.	71
5.3.1.14 Resolución 2764 de 2022.	71
5.3.2. Internacional	71
5.3.2.1 NTP 1123:2018 del INSST en Madrid, España:	71

5.3.2.2 NTP 1056: PRIMA -EF de Psychosocial Risk Management-Excellence Framework.	72
5.3.2.3 Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA).	72
5.3.2.4 Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH):	72
6. Marco Metodológico de la Investigación	74
6.1. Paradigma	74
6.2. Método	74
6.3. Tipo de investigación	75
6.4. Fases del estudio	76
6.5 Población	77
6.6 Recolección de la información	77
6.7 Análisis de la información	78
6.7.1 Estrategia organizacional:	80
6.7.2 Diseño organizacional:	80
6.7.3 Atracción y selección:	80
6.7.4 Formación y desarrollo:	81
6.7.5 Compensación y beneficios:	81
6.7.6 Seguridad y salud en el trabajo:	81
6.7.7 Ambientes de trabajo:	81
7. Resultados y propuesta de solución	83
7.1 Diagnóstico	83

7.1.1	Revisión a la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la empresa	83
7.1.2	Revisión de Indicadores de Gestión	85
7.2	Análisis de Resultados de la Investigación	88
7.2.1	Análisis de Resultados Informe ARL	89
7.2.1.1	Estrategia Organizacional.	91
7.2.1.2	Diseño Organizacional	92
7.2.1.3	Atracción y Selección	98
7.2.1.4	Formación y Desarrollo	108
7.2.1.5	Compensación y Beneficios	112
7.2.1.6	Seguridad y Salud en el Trabajo	115
7.2.1.7	Nómina y contratación	122
7.2.1.8	Ambientes de trabajo	123
7.3.	Propuesta final	127
8.	Análisis financiero	128
9.	Conclusiones y Recomendaciones	131
9.1	Conclusiones	131
9.2	Recomendaciones	132
10	Bibliografía	134

Índice de Tablas

Tabla 1 Efectos psicosociales en Colombia	28
Tabla 2 Diagrama de GANTT	76
Tabla 3 Estudio de Riesgo Psicosocial	88
Tabla 4 Diseño Organizacional	93
Tabla 5 Atracción y Selección	98
Tabla 6 Formación y Desarrollo	109
Tabla 7 Compensación y beneficios	113
Tabla 8 Seguridad y Salud en el Trabajo	116
Tabla 9 Nómina y contratación	123
Tabla 10 Ambientes de trabajo	124
Tabla 11 Presupuesto financiero del proyecto.	129

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Efectos Psicosociales en Colombia	29
Ilustración 2 Etapas de Desarrollo de Línea Basal.....	79
Ilustración 3 Indicador de Ausentismo.....	86
Ilustración 4	87
Ilustración 5 Porcentaje de implementación por ítem	90
Ilustración 6	91
Ilustración 7 Análisis de Resultados Diseño Organizacional.....	93
Ilustración 8 Atracción y Selección.....	99
Ilustración 9 Formación y Desarrollo.....	109
Ilustración 10 Compensación y Beneficios	113
Ilustración 11 Análisis de Resultados Seguridad y Salud en el Trabajo	116

Contenido de Gráficos

Gráfico 1 Estudio de Riesgo Psicosocial	89
--	----

Dedicatoria

“Gracias doy a Dios por permitirme llegar hasta este punto de mi carrera profesional, por su luz y fortaleza que jamás me abandona, por su misericordia y bondad que me brindan la fuerza necesaria para continuar cada día.

A mis padres que son mi todo en esta vida, gracias infinitas por darme siempre sus manos para continuar mi camino, por sus consejos, su apoyo, sus palabras de aliento cuando creo que no puedo más, por su amor incondicional que me fortalece y me acompaña siempre.”

María Alejandra Segura Gómez

“Este proyecto está dedicado a:

Dios, quien ha estado presente en mi camino y me ha guiado con sabiduría en todo mi trayecto de vida.

A mi amor, por apoyarme, escucharme y ayudarme en cada decisión de mi vida; por estar siempre dispuesto a brindarme su tiempo y por demostrarme que se siente muy orgulloso de todos mis logros.

Mis padres Pedro y Claudia, quienes con su amor, dedicación y paciencia me han ayudado a construir cada uno de mis logros, por enseñarme a no rendirme ante las dificultades y afrontar los retos con sabiduría y valentía. A mis hermanos por su gran apoyo durante todo este proceso”

Rosa Angélica Cárdenas Díaz

A Dios por estar siempre en cada proyecto de mi vida, por darme la sabiduría y las fuerzas para iniciar y culminar cada proceso.

A mi familia, que son mi eje principal, por siempre creer en mí, por su apoyo incondicional en cada meta trazada en mi vida; gracias por motivarme con cariño y amor a seguir avanzando y sostener mi mano cuando más lo he necesitado.

Joana Marcela Lobo Causil

Agradecimientos

El presente proyecto de grado se realizó bajo la tutoría y supervisión de las Master Luz Marleny Moncada Rodríguez y July Patricia Castiblanco Aldana, a quienes deseo expresar mi agradecimiento, por su apoyo, orientación y dedicación durante todo el proceso de realización del proyecto.

A la Universidad ECCI, por abrirme las puertas para dar un paso más de crecimiento profesional y personal; agradezco a cada persona de esta institución, que ha sido parte de mi proceso de aprendizaje.

1. Introducción

A lo largo del desarrollo de estrategias ejecutadas sobre el cuidado y la protección de la salud física y mental de los trabajadores en Colombia, se han adoptado diversas actividades relacionadas a la normativa legal correspondiente, direccionadas a mejorar y optimizar los procesos dentro de las compañías, con el fin de implementar programas y sistemas de control que permitan contar con una visión real del desarrollo de sus colaboradores.

Dentro de los controles al personal, se estima la necesidad de identificar los riesgos y peligros a los cuales se encuentra expuesto el personal de una compañía, teniendo en cuenta su labor, el área donde desarrolla sus actividades y las responsabilidades asignadas, sin embargo se destaca un riesgo específico llamado Riesgo Psicosocial, el cual involucra los factores que pudiesen desencadenar enfermedades a nivel físico y mental en una población, es decir, enfermedades y situaciones nivel físico y social que el trabajador adquiere o existe la probabilidad de adquirir al momento de ejecutar su labor, teniendo en cuenta las consecuencias que se pueden generar en enfermedades o dificultades para su desarrollo social.

Por tal motivo y con el diagnóstico específico de la herramienta y el ejercicio determinado para la compañía Workdrilling Services SAS, se identifica la necesidad de desarrollar un Plan de Acción que permita generar y aplicar estrategias a nivel organizacional, que apliquen para mejorar la gestión de los riesgos psicosociales desde la fuente, este plan de acción permitirá tener las bases necesarias para que la compañía a futuro tenga la información necesaria para el desarrollo de su programa de vigilancia

epidemiológica, siempre teniendo en cuenta el cumplimiento de la normativa legal establecida en Colombia.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo desarrollar un plan de intervención para la línea basal psicosocial, del estado de la gestión organizacional de la compañía Workdrilling Services S.A.S., requerida para promover la competitividad como estrategia de la organización y potencialización de ambientes de trabajo frente a la prevención de riesgos psicosociales, teniendo la asesoría de la ARL SURA, profesionales encargados de brindar el apoyo y dar continuidad a dicho diagnóstico y la aplicabilidad de la herramienta digital diseñada para recopilar la información necesaria para ejecutar la valoración de la gestión de los factores psicosociales y fuentes disponibles, dicha herramienta brindara un puntaje de cumplimiento que será importante para conocer el paso a seguir en el desarrollo del proceso, de igual manera, teniendo en cuenta la normativa legal, la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, en la que se definen las responsabilidades en la evaluación, intervención, monitoreo, identificación y prevención con respecto a la exposición a los factores de riesgo psicosocial en la actividad laboral. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación del proceso, se plasman las acciones de gestión del riesgo psicosocial a nivel organizacional en la compañía.

Se plantea la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos encaminados a brindar un adecuado análisis que permita a la empresa iniciar su proceso de aplicación de una batería de riesgo psicosocial para seguir estructurando el desarrollo de un programa de vigilancia epidemiológica.

Esta investigación se ejecutará teniendo en cuenta el diagnóstico actual de la compañía, la aplicabilidad de la herramienta de la ARL SURA, el análisis de la

información, la revisión documental estimada para brindar un plan de acción con actividades y recomendaciones enfocadas a la gestión organizacional, que permitan mejorar el % de cumplimiento de los aspectos evaluados y con base en los resultados de dicha revisión y análisis, se planteará el desarrollo de actividades y estrategias de mejora continua, el cual deberá contener estrategias aplicables y adecuadas al proceso dentro de la organización.

Palabras Clave: línea basal, PHVA, gestión organizacional, enfermedad laboral, riesgo psicosocial.

Abstract

This research aims to develop an intervention plan for the psychosocial baseline, of the state of the organizational management of the company Workdrilling Services S.A.S., required to promote competitiveness as an organizational strategy and potentialization of work environments against the prevention of psychosocial risks, having the advice of the ARL SURA, professionals in charge of providing support and continuing said diagnosis and the applicability of the digital tool designed to collect the necessary information to carry out the assessment of the management of psychosocial factors and available sources , this tool will provide a compliance score that will be important to know the step to follow in the development of the process, in the same way, taking into account the legal regulations, Resolution 2646 of the Ministry of Social Protection, which defines the responsibilities in the evaluation, intervention, monitoring, identification and prevention with respect to exposure to psychosocial risk factors in work activity. Taking into account the results obtained in the application of the process, psychosocial risk management actions are reflected at the organizational level in the company.

There is a need to strengthen the processes and procedures aimed at providing an adequate analysis that allows the company to begin its process of applying a psychosocial risk battery to continue structuring the development of an epidemiological surveillance program.

This investigation will be carried out taking into account the current diagnosis of the company, the applicability of the ARL SURA tool, the analysis of the information, the estimated documentary review to provide an action plan with activities and

recommendations focused on organizational management, that allow improving the % compliance of the evaluated aspects and based on the results of said review and analysis, the development of continuous improvement activities and strategies will be proposed, which must contain strategies applicable and appropriate to the process within the organization.

Keywords: Baseline, PHVA, Organizational Management, Occupational Disease, Psychosocial Risk.

Plan de intervención para la Línea Basal Psicosocial del estado de la gestión organizacional de la compañía Workdrilling S.A.S.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema

El riesgo psicosocial en el ámbito laboral, en los últimos años, ha presentado un aumento con la llegada de nuevas tecnologías, la implementación de los estándares de cumplimiento en los sistemas de gestión y otros factores que causan presiones laborales. Con el aumento de este riesgo también han surgido métodos que ayudan a controlar este factor y mantenerlo en niveles aceptables para la operación y gestión organizacional de las empresas.

Workdrilling Services, bajo la naturaleza del sector económico en que se encuentra ubicado (sector de hidrocarburos), teniendo en cuenta el nivel de riesgo laboral que presenta su actividad (Riesgo V) y contemplando los procesos que ejecuta bajo estándares de calidad (procesos supervisados por normas internacionales como 45001:2018, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, API 7-2; Threading and Gauging of Rotary Shouldered Connections, SECOND EDITION, JANUARY 2017, ADDENDUM1, MARCH2020); presenta un riesgo psicosocial alto, que a su vez, está identificado en el documento para la identificación de peligros y valoración de los riesgos, como un peligro no aceptable que requiere controles. Teniendo en cuenta la anterior información, se evidencia la necesidad de implementar una estrategia que permita identificar el estado de la organización teniendo en cuenta sus condiciones psicosociales y cultura del cuidado de la salud mental. De acuerdo con lo anterior, el

presente documento e investigación, pretende brindar a la compañía el plan de acción estimado y requerido bajo el concepto normativo legal colombiano, para brindar un adecuado control de gestión organizacional, en donde se identifiquen fuentes potenciales de daños psicosociales, de igual manera buscando potencializar su competitividad a nivel de talento humano con base al desarrollo adecuado de las acciones determinadas.

2.2 Formulación del problema

Teniendo en cuenta el panorama actual al cual se enfrenta la compañía Workdrilling Services y en búsqueda de optimizar la gestión organizacional a nivel de desarrollo de óptimas condiciones psicosociales, enfocadas en la atención a la exposición y riesgos que maneja la misma y el entorno en el cual desarrollan sus actividades el personal contratado, es necesario establecer estrategias que permitan intervenir en la identificación del estado actual de su proceso y los aspectos que requieren intervención, con el fin de optimizar su alcance, elevar la competitividad de la compañía e iniciar a construir el camino hacia el desarrollo de su programa de vigilancia epidemiológica. Por tal motivo, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo la empresa Workdrilling Services S.A.S puede intervenir a nivel organizacional, los peligros psicosociales identificados en su Sistema de Gestión?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Desarrollar un plan de intervención para la línea basal psicosocial del estado de la gestión organizacional de la compañía Workdrilling Services S.A.S, con el fin de diseñar estrategias para mejorar el ámbito psicosocial y mitigar sus riesgos.

3.2 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico para la identificación de las oportunidades de mejora respecto a la gestión psicosocial de la organización, mediante la verificación de información relacionada con el control de indicadores y gestión organizacional de la compañía.

Determinar la metodología para realizar el plan de intervención mediante investigación y análisis de la información y normatividad nacional e internacional, frente al diagnóstico.

Diseñar la propuesta de intervención de la línea basal, para mejorar las condiciones del ámbito psicosocial y sus riesgos.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

Comprender la necesidad planteada con relación a la ejecución de estrategias que permitan contribuir a la mitigación y control de los riesgos psicosociales a nivel de la organización. El correspondiente análisis requerido para dar cumplimiento a los requisitos establecidos por la normativa legal y la puesta en marcha de acciones de mejora que permitan la identificación de dichos riesgos y su adecuado manejo brindará herramientas a la compañía para gestionar sus riesgos psicosociales de manera adecuada, con el fin de velar por protección al trabajador y permitirá a futuro que la compañía cuente con las estrategias necesarias para incluir el Riesgo psicosocial como parte fundamental en sus Sistema Integrado de Gestión.

En los últimos años, según MinTrabajo, el riesgo psicosocial se ha incrementado debido a la materialización de enfermedades relacionadas con el estrés como son la depresión, hipertensión arterial, trastornos de ansiedad, infartos agudos, entre otras y se ha demostrado que los factores que más se relacionan con estas enfermedades son laborales y personales.

Teniendo en cuenta el incremento del factor de riesgo psicosocial, se han desarrollado e implementado programas para mitigar el impacto por este factor; cabe aclarar que no es suficiente con enfocarse únicamente en la realización de actividades de prevención a nivel recreativo, es necesario que las empresas adquieran un compromiso permanente en cuanto a la cultura organizacional donde se le garantice a todos los colaboradores una gestión preventiva y controlada de este riesgo.

Workdrilling Services, bajo cumplimiento de los lineamientos legales y comprometida con la salud de sus colaboradores, tiene establecida una política enfocada a la prevención del riesgo psicosocial que busca velar por la seguridad y salud de todo el personal con relación aquellos factores psicosociales que pueden ser causal de afectaciones negativas en la salud. La aplicación de la Línea Basal y la identificación de oportunidades de mejora dentro de la gestión psicosocial de la organización, permitirá a la compañía fortalecer su compromiso con la prevención de factores del riesgo, de igual manera, al lograr identificar las actividades en las cuales se debe ejecutar intervención y trabajar sobre un plan de acción, objeto de la presente investigación, dentro del cual se establecen las acciones que permitan a la gestión de riesgo y prevención de la compañía, continuar con el desarrollo de bases sólidas que le permitan a futuro iniciar con el levantamiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica, teniendo en cuenta las limitantes actuales que posee la empresa. La aplicación de la Línea Basal, brindara el panorama inicial de la estructuración de un programa que soporte y cumpla con los requerimientos establecidos por la normatividad vigente, en donde se proteja y cuide la salud física y mental de todos los trabajadores, ampliando su alcance a toda la estructura organizacional, estableciendo controles eficaces y comprometidos con el manejo adecuado de aquellas brechas que se deban ajustar hasta lograr que el programa vaya más allá del cumplimiento y fortalezca su proceso a mediano y largo plazo como valor agregado y competitividad empresarial.

4.1.1 Análisis Psicosocial a Nivel Nacional

Los riesgos psicosociales han tenido un impacto importante en Colombia y sus empresas, ya que se puede evidenciar el porcentaje ampliado que ocupan actualmente

dentro de las patologías asociadas al desempeño laboral. Lo que ha permitido que sea un constante seguimiento por parte de las ARL y áreas encargadas de cada una de las empresas velar por en completo funcionamiento físico y psicológico del trabajador.

La grafica describe como afectan los riesgos psicosociales a la población en general, evitando así el alto cumplimiento de los trabajadores en sus funciones con un 45 %, siendo el estrés la principal enfermedad que padecen las personas ya sea por tema intralaboral o extralaboral.

seguidamente los efectos físicos con un 40% siendo este el causante de enfermedades generales; también producidas por causas intralaborales teniendo en cuenta los factores físicos a los que se encuentre expuesto los trabajadores.

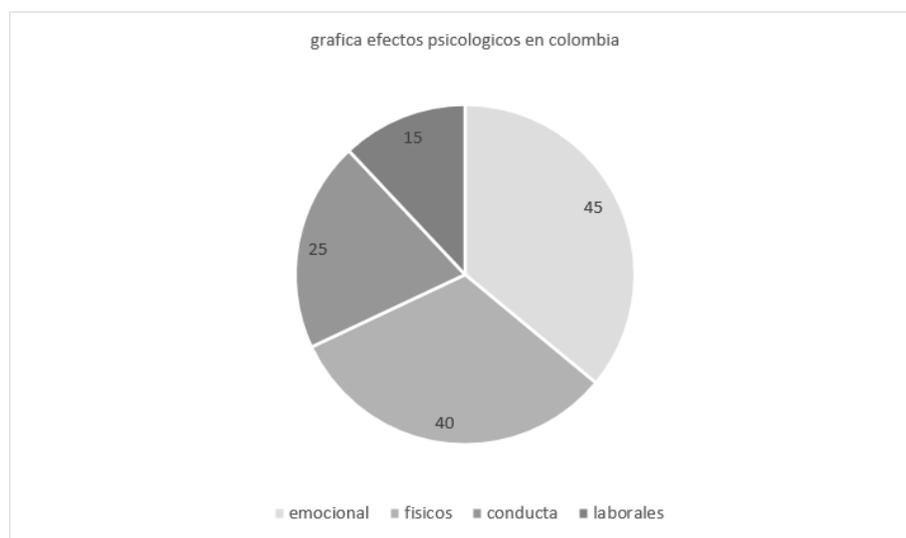
Los efectos de la conducta aportan un 25% con referente a estos ítems podemos aclarar que es similar al aspecto emocional, pero no es lo mismo ya que la conducta puede ser consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria y las emociones surgen como consecuencia de estas conductas.

Los aspectos laborales aportan un 15%, se pudo definir que aquí no solamente se ven afectados los trabajadores, la empresa también repercute teniendo en cuenta la disminución en el rendimiento laboral debido a las incapacidades que se puedan generar con el ausentismo por accidentes dentro de las empresas, la poca motivación por jornadas continuas de trabajo o los tipos de contratos que se utilizan.

Tabla 1*Efectos psicosociales en Colombia*

Efectos Psicosociales en Colombia		Porcentaje
Emocional	Estrés	45%
	Trastorno del Sueño	
	Ansiedad	
	Depresión	
	Conflictos Familiares	
	Desmotivación	
Físicos	Cefalea	40%
	Lumbalgia	
	Psoriasis	
	Obesidad	
	Fatiga Visual	
Conducta	Bipolaridad	25%
	Aislamiento	
	Agresividad	
Laborales	Infraestructura	15%
	Ausentismo	
	Tecnologías	
	Falta de Compromiso	
	Acoso Laboral	
	Inseguridad Contractual	
	Accidentes Laborales	

Nota. Descripción de los efectos psicosociales a nivel nacional con su porcentaje de afectación en la salud. Elaboración propia.

Ilustración 1*Efectos Psicosociales en Colombia*

Nota. Elaboración propia.

4.2. Delimitación

El presente proyecto tendrá como objetivo la aplicación de una línea basal, que con el apoyo de la ARL SURA, permita brindar a la compañía un diagnóstico inicial del estado de gestión psicosocial en la compañía Workdrilling Services S.A.S., durante un periodo de seis meses comprendido entre septiembre de 2022 y enero de 2023. Como entregable, se presentará un plan de acción con estrategias y acciones de mejora que permitirá a la compañía, estructurar de manera más robusta su gestión en identificación y manejo del riesgo psicosocial, brindando las bases, que a futuro le permita a la compañía el adecuado desarrollo de su batería de riesgo y posteriormente la estructura firme de su PVE.

4.3. Limitaciones

Realizando un análisis general se evidencia que un limitante en la ejecución del proyecto es el factor económico referente a la aplicación de una batería de riesgo psicosocial; sin embargo, esta propuesta se deja establecida dentro del cronograma de actividades del plan de acción esperado, para que sea desarrollada de acuerdo con la aprobación del presupuesto HSEQ y permita el fortalecimiento del PVE a futuro.

1. Marcos de referencia

5.1. Estado del arte

Los riesgos psicosociales, plantean una falta de referencias históricas, a diferencia de otros temas en los cuales se encuentra mayor información, esta deficiencia se explica en gran medida por la naturaleza específica de la disciplina. El término riesgo psicosocial es reciente, para referirse a situaciones laborales.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014) los riesgos psicosociales están relacionados con los riesgos ocupacionales asociados con aquellos aspectos del diseño del trabajo, la organización, la gestión del trabajo, los contextos sociales y ambientales, que causan daños psicológicos y físicos.

Así mismo, Toukas, Delichas y Toufekoula (2015) indican que los riesgos psicosociales representan una posibilidad en la que uno o varios empleados sufren daños psicológicos, que pueden o no combinarse con daños físicos, como consecuencia de la exhibición a un entorno laboral que conlleva un riesgo. Esta situación laboral peligrosa se relaciona con la organización, misión, ambiente laboral, salud, seguridad, la carga de trabajo o las relaciones interpersonales de los individuos que laboran en una institución o empresa.

Igualmente, se evidencia literatura relacionada con los factores psicosociales vinculados con el trabajo componen un trascendental problema de salud mental y de enfermedades musculoesqueléticas. Para Guerrero et al. (2018) los riesgos psicosociales se han catalogado como uno de los problemas más trascendentales concernientes a la salud pública mundialmente. Los cambios integrales en la vida laboral moderna y los

cambios demográficos significativos están relacionados con los peligros psicosociales. En sí, son contextos sociales y organizacionales en el trabajo tienen impacto en el ámbito psicológico, social o físico, pues existen efectos directos o indirectos provocados por los peligros psicosociales.

Por otro lado, para Caicedo et al (2012) los factores psicosociales en el área laboral figuran como un tema dificultoso de comprender, representan las percepciones y la experiencia de los trabajadores, refleja muchas consideraciones. Algunas de estas consideraciones se relacionan con el trabajador individual, mientras que otras se relacionan con el escenario y ambiente de trabajo. Igualmente se refieren a las influencias sociales y económicas, que están fuera del lugar de trabajo pero que tienen repercusiones dentro de él.

De igual forma, autores como Verano y Garavito (2015) mencionan que los aspectos psicosociales en el lugar de trabajo han ejecutado estudios sobre evoluciones de estrés, con efectos adversos como trastornos emocionales, problemas de conducta y mala salud. Por ende, dichos factores se han visto, en su mayoría, de manera negativa. Sin embargo, los factores psicosociales también se consideran con influencias favorables o positivas en la salud y otros aspectos de la vida. El reconocimiento de factores psicosociales positivos en el trabajo merece una mayor atención.

A continuación, se desarrolla una síntesis de los trabajos que han permitido la recolección de información con fines de conocimiento y de apoyo para la investigación que se realizará sobre factores de riesgo psicosocial a la empresa Workdrilling Services S.A.S.

5.1.1. Antecedentes investigativos a nivel nacional

5.1.1.1 Cultura Organizacional y cambio: Reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional.

Universidad Católica de Colombia. Juan Javier Vesga y Mónica García. Colombia 2020.

En cual se desarrolló el proyecto enfocado en el análisis de los aspectos enfocados en la cultura organizacional y cómo interviene la gestión del cambio en la misma, en donde se puede evidenciar cual es el impacto en las organizaciones cuando se plantea la ejecución de cambios, el rechazo o aceptación por parte de los equipos de trabajo, de quienes realmente depende el éxito o fracaso de aplicación de estrategias. Para poder entender la evolución de esta constante, es indispensable dar un vistazo al pasado y analizar cómo ha sido la transición en las compañías Colombianas, donde el recorrido histórico permite evidenciar que el comportamiento del concepto es complejo, sin embargo existe la capacidad de generar aprendizajes continuos, reinención y redefinición que permite aplicar mejoras continuas en diversos campos organizaciones, con base en esto se puede generar un contraste entre el comportamiento humano y el liderazgo interno que permite definir una cultura basada en constante movimiento y revisión de oportunidades que permitan mejorar sistemas de gestión, control documental y clima laboral.

5.1.1.2 Identificación de factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos.

Universitaria UNITEC. Nancy Franco Cárdenas y Claudia Corrales Cantor. Colombia 2020.

La investigación tuvo como propósito la identificación de los factores de riesgo psicosocial para los conductores del sector de hidrocarburos en el Municipio de Puerto Boyacá, Colombia. El estudio se basa en los antecedentes que se han presentado por la sobrecarga laboral, las horas que demanda este cargo, la cantidad de documentación y permisos que se requieren para poder ejecutar la actividad y las condiciones extralaborales que pueden influir en los trabajadores, que permitan el aumento en el riesgo psicosocial.

Para la obtención de los resultados, se dividieron en dos partes. El primero fue una descripción demográfica y para el segundo se realizó una encuesta de evaluación de estrés, donde se analizaron cuatro categorías: síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales. Como resultado se obtiene que los conductores presentan una principal afectación por niveles de estrés en la categoría del comportamiento social, lo que a su vez conlleva al aumento en la dificultad de comunicación y relaciones psicoemocionales con sus familias.

Se recomienda hacer una intervención de carácter preventivo bajo un programa de vigilancia epidemiológica que aborde esta problemática y permita llevar al riesgo a un nivel de consecuencia y probabilidad bajo.

5.1.1.3 Instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosociales en colaboradores de los diferentes sectores laborales. Una revisión tipo narrativa descriptiva.

Universidad de Boyacá. Yenni Paola Vargas, Laura Vanessa Vásquez, Aura Cristina Quino, Deysi Lorena Arias y Eduardo Alfonso Avella. Colombia 2022.

Esta investigación tiene como fin, el análisis y recopilación de la información científica reportada a lo largo de los años acerca de los instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial en diferentes sectores laborales. Se toma como referencia para la investigación, la fecha de implementación de la batería de riesgo psicosocial en Colombia.

Para la obtención de resultados, los investigadores identificaron 27 investigaciones donde en materia internacional se pudo identificar la aplicación de metodologías como el cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales, la batería Unipsoico, cuestionario Psicosocial de Conpenhagen, cuestionario Naqre y Batería MC Mutual – UB, Psychosocial Risk Management - Excellence Framework. Se pudo identificar, que, a nivel nacional, las entidades aplican con frecuencia, métodos como el cuestionario Psicosocial de Conpenhagen y la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales. Se puede concluir que estos elementos para la aplicación de evaluaciones de riesgos psicosociales han sido moldeadas y adaptadas transculturalmente.

5.1.1.4 Análisis de la calidad de vida laboral para la generación de bienestar en una empresa del sector hidrocarburos de la ciudad de Villavicencio.

Universidad Externado de Colombia. Diana Julieth Rodríguez López. Colombia 2020.

Con el fin de analizar el estado actual de percepción de la calidad de vida en los trabajadores. Para ello se utilizó la herramienta de batería de riesgo psicosocial.

Dentro de los resultados se puede evidenciar que los trabajadores sienten que su estilo de vida laboral no es el más adecuado o el ideal para la ejecución de sus actividades. Dentro del sector de hidrocarburos las condiciones laborales tienden a ser extremas en algunas compañías; esto por la cantidad de horas que deben trabajar al día, por los tipos de horarios que se manejan, la presión en las responsabilidades y precauciones que se deben por el riesgo que implica trabajar en el medio; todo lo anterior, junto a otros factores como el sociocultural, influyen en los colaboradores de manera negativa y ocasionan que su calidad de vida se reduzca, aumentando a su vez el riesgo de materialización de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Se establece un plan de acción para la mejora de estos factores lo cual permitirá que las personas sean partícipes de actividades de bienestar, con el objetivo de mejorar la percepción de los trabajadores en relación con su estilo de vida tanto laboral como personal; lo anterior también permitirá que el riesgo asociado a factores psicosociales disminuya y se aumente la productividad.

5.1.1.5 Estrategias de promoción y prevención de los riesgos psicosociales del instituto técnico Guaymaral.

Universidad Libre Seccional Cúcuta. Estudiantes y docente investigador de la Especialización de Seguridad y Salud en el trabajo. Colombia 2018. Tuvo como objetivo, determinar estrategias y actividades de promoción y prevención para identificar los factores más relevantes de riesgo psicosocial.

Se ejecutó la aplicación de la batería de instrumentos estimada para identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollada y establecida por el Ministerio de Protección Social desde el año 2010.

Con base a los resultados obtenidos, con relación al perfil sociodemográfico, se pudo identificar que, en el rango de la edad, el tiempo que posee el trabajador en su cargo y el sexo femenino, son características resaltantes, que determinan los factores que generan más prevalencia en la exposición a riesgos. Los riesgos psicosociales identificados se relacionan con actividades que desencadenan estrés, y se acentúan al identificar estilos de vida rutinarios, donde no es posible identificar si la sensación es normal para el desarrollo de la actividad o representa un riesgo, en el ambiente extralaboral se identifican fortalezas para relacionarse en los ámbitos social y personal, por lo tanto se establece la importancia de entablar estrategias de promoción y prevención a través de la aplicación de campañas educativas, que guíen al trabajador a impulsar su crecimiento personal, como también es importante buscar estrategias que informen y sensibilicen a los trabajadores sobre los niveles de riesgo a los cuales están expuestos durante la ejecución de sus actividades y su interacción en su entorno laboral, esto con el objetivo de cumplir con los lineamientos y requisitos legales, requeridos por la ley de la seguridad y salud en el trabajo.

5.1.1.6 Percepción sobre la relación de factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral.

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Danllely Suarez Muñoz, Nestor Iván Aranda Solano, Maria Luisa Serrano Garcia y Adriana Maria Acela Moreno. Colombia 2019.

Se desarrolló una investigación en torno al análisis de la percepción que tienen los colaboradores, acerca de la relación existente con el exceso de funciones asignadas, los horarios de trabajo establecidos y las deficientes relaciones laborales, las cuales se relacionan con el índice de estrés laboral en la empresa de seguridad Guanentá.

Dicha investigación se desarrolló con base en dos enfoques fundamentales, por ende, se establece como un proyecto investigativo de naturaleza mixta. El primer enfoque desarrollado, se estableció desde el análisis cualitativo, se realizó la estructuración de una herramienta, en este caso un test y la encuesta, enfocados en medir los niveles de estrés en el trabajo, estos permitieron identificar la forma de percibir la relación entre las malas relaciones en el trabajo, los horarios de trabajo y el exceso de funciones, con el estrés en la labor en los empleados de la empresa de seguridad Guanentá. La segunda perspectiva se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, donde desde análisis estadísticos, permitió graficar los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta a los colaboradores, con el objetivo de establecer si se presenta la percepción de los empleados sobre la existencia de la relación entre las malas relaciones laborales, el exceso de trabajo y los horarios extensos con el estrés laboral en la empresa de seguridad en cuestión.

Con base a los resultados obtenidos en relación a las herramientas aplicadas, se puede determinar que los empleados no tienen clara la percepción relacionada con sus niveles de estrés, esto quiere decir que la información suministrada por las personas encuestadas no se comprende confiable en su totalidad, debido a que se encontraron incongruencias en la información suministrada por los mismos.

5.1.1.7 Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los colaboradores de la Cruz Roja Colombiana, en Valledupar.

Fundación Universitaria Área Andina. Álvaro Andrade, Brisa Salamanca y Yennifer Ascanio. Colombia 2017. Decidieron enfocar su trabajo de grado en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar.

Se realizó una investigación, acerca de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, donde se practicó la batería para la identificación de riesgos psicosociales, que estuvo a cargo del diseño por la Universidad Javeriana y aprobada por el Ministerio de Protección Social, la cual busca identificar las características negativas de la organización del trabajo.

Se realizó un diseño transversal de tipo descriptivo a los colaboradores de la compañía BHB Ingeniería S.A.S. que están relacionados con la actividad de obras civiles e ingeniería 17 de la ciudad de Yopal, Casanare; se realiza por medio de la aplicación de un cuestionario para la evaluación e identificación de factores de riesgo psicosocial y estrés, ya que el propósito de dicha investigación fue describir variables y analizar su incidencia para un momento específico y en un único tiempo.

Se identificó en los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios a todo el personal de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, que se relaciona con un riesgo de nivel medio; los resultados obtenidos están relacionados con los niveles de estrés y presión a los que se encuentran expuestos los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades; la aplicación de la batería es aplicada al 100% de los trabajadores de la compañía. Con base en esta información se establecen estrategias para desarrollar un

plan de acción que ayude a mitigar los impactos generados por la deficiencia en el desarrollo de identificación de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Finalmente, se presenta el informe con los resultados de la evaluación implementada y dando seguimiento al ciclo de control de riesgos donde se establecieron unas acciones de corrección y prevención enfocadas en minimizar los factores de riesgo y así mismo, reducir los posibles efectos adversos para la salud de los colaboradores por la exposición a los factores mencionados, y contando con apoyo de la ARL Positiva.

5.1.1.8 Factores psicosociales intralaborales y su incidencia en el conflicto trabajo-familia en los conductores de la empresa Transportes Unitrans S.A.S.

Corporación Universitaria Iberoamericana. Liliana Ovalle Fuentes. Colombia 2020. Se investigó la relación existente y posibles causas de la problemática, de los factores psicosociales en el trabajo y su repercusión en el conflicto trabajo- familia en “Transporte Unitrans S.A.S” dedicado a la prestación de servicios.

Se realizó un estudio a los conductores de una compañía prestadora de servicios de transporte en el sector de hidrocarburos, se realiza sin contemplar al personal administrativo ni al personal de apoyo. Para la recolección de la información se desarrolló una consulta en bases de datos de carácter público, se realizaron entrevistas semiestructuradas, se revisó documentación estadística y se desarrollaron encuestas dirigidas al personal de conducción para establecer el objeto del estudio realizado. Para el análisis de la información se tabularon las encuestas y entrevistas que fueron aplicadas y se desarrollaron tablas de comparación entre la información que se consultó en las diferentes bases de datos y con los resultados de las encuestas.

Como conclusión para el trabajo de investigación realizado se evidencia que los riesgos de factor psicosocial que tienen una mayor reincidencia en la población evaluada de la compañía Transportes Unitrans S.A.S, son: la influencia laboral sobre la relación extralaboral y la demanda laboral, lo cual está afectando directamente la relación que tienen los trabajadores con su familia, ya que se descuidan factores importantes al tener gran demanda laboral; adicionalmente se evidencia que se genera un conflicto entre trabajo – familia ya que no se cuenta con tiempo suficiente para compartir tiempo de calidad con los integrantes de su núcleo, esto debido a los turnos rotativos, trabajo en horarios nocturnos, en días feriados o dominicales, entre otros.

5.1.1.9 Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial dirigido a trabajadores de interventoría en el proyecto hidroeléctrico Ituango.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. Mauricio Bernal Ayala, Adriana Alejandra Arenas Méndez y Lina María Vaca Argüello. Colombia 2021.

Se encargó de buscar estrategias enfocadas en la mitigación de los impactos causados por los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de interventoría del Proyecto Hidroeléctrico Ituango.

Se investigó bajo un enfoque cualitativo, por medio de diario de campo, entrevistas, cuestionarios con preguntas abiertas y grupos focales se llevó a cabo la recolección de los datos. Los trabajadores dentro de su participación permiten evidenciar una visión particular sobre las relaciones sociales y la correlación con el cuestionario de investigación. En la revisión documental realizada a los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial ejecutada en el año 2019, teniendo en cuenta los resultados,

los cuales arrojaron un nivel de riesgo medio y alto y que, a su vez, se encuentran relacionados con las categorías de análisis de dicha investigación.

Se concluyó que la relación social se considera como un factor de protección frente al riesgo psicosocial dentro del contexto de la interventoría del Consorcio Ingetec - Sedic, para el Proyecto Hidroeléctrico de la compañía Ituango. Teniendo en cuenta los resultados arrojados en la investigación realizada y bajo esta perspectiva, los autores consideran pertinente establecerlo como un factor importante y si se quiere determinante, con respecto al diseño, la planeación y la implementación de estrategias que permitan su detección e intervención. Se categorizan prioridades y se establecen compromisos que tienden a un incremento de los posibles comportamientos pro-filiación social.

5.1.1.10 Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia.

Universidad Nacional de Colombia. Natalia Rubio y Jairo Luna. Colombia 2015. Tiene como objetivo, la aplicación de los cuestionarios correspondientes a la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, en donde se eligieron seis empresas de diversas líneas de trabajo, en las cuales se solicitó la participación de los colaboradores de cada área, teniendo en cuenta sus labores a desarrollar en la compañía y las condiciones sobre las cuales se encuentran en la misma.

Se realizó la aplicación de unos cuestionarios, los cuales obtuvieron múltiples resultados, respecto al diligenciamiento de los mismos, se logró identificar que en muestras segmentadas de la investigación, se observan resultados similares con relación a enfermedades gastrointestinales, osteomusculares, cardiovasculares, entre otras, las cuales afectan la salud de los colaboradores que componen las empresas producto de la

investigación, esto se concluye luego de analizar las causas internas y externas que involucran la interacción del personal lo cual se encuentra asociado a su desempeño laboral, los cuestionarios aplicados tuvieron gran acogida en las compañías, las cuales contaron con la guía y acompañamiento de su ARL.

Finalmente, como resultado del ejercicio de aplicabilidad de los cuestionarios, se brinda a las compañías la retroalimentación correspondiente según las condiciones finales obtenidas, en donde fundamentalmente se estima de gran importancia brindar al colaborador condiciones adecuadas para su desarrollo laboral, entre ellas se destaca definir un referente de liderazgo claro el cual el colaborador identifique y pueda canalizar cualquier requerimiento que se identifique en su labor, de igual manera se estima que es necesario adecuar espacios con condiciones óptimas para el cumplimiento de las actividades requeridas, los ítems obtenidos como resultado brindan las pautas a seguir para dar cumplimiento a los requisitos legales definidos por la normativa. En conclusión, el artículo estima necesario complementar este estudio con evaluaciones bajo métodos cualitativos los cuales brinden resultados puntuales para optimizar los sistemas de cada empresa.

5.1.1.11 Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.

Universidad de La Guajira. Delvis Muñoz Rojas. Universidad Minuto de Dios
Nataly Orellano. Universidad del Atlántico. Hugo Hernández Palma. Colombia 2018.

Tiene como objetivo ejecutar un análisis sobre el manejo y la prevención de riesgos psicosociales identificados dentro de la compañía y el control sobre la exposición que tiene los trabajadores, protegiendo su salud física y mental, teniendo en cuenta las estadísticas de incidentes, accidentes y ausentismos presentes en la misma, indicadores

que permiten establecer si las estrategias de mejora del control de riesgos es o no efectivo para el colaborador, su productividad y la promoción del crecimiento de la compañía.

Durante el desarrollo del análisis del caso, se identifica que es necesario realizar seguimiento a la implementación de las actividades de mejora, las cuales deben ser sostenibles a mediano y largo plazo para tener un resultados perdurable en el tiempo, lo cual garantice la optimización de las condiciones laborales del colaborador, entre las conclusiones definidas, se estima de realizar la reorganización y adecuación de puestos de trabajo, permite promover la disminución de estrés laboral, la cual es causa fundamental en el desarrollo de múltiples agravantes en la salud física y mental de los equipos de trabajo.

5.1.1.12 Motivación y Satisfacción Laboral y su Asociación con el Riesgo Psicosocial.

Universidad Cooperativa de Colombia. Laura Michelle Ángel Rubiano, Camilo Andrés, Salas Penna, Laura Melisa Rendón Jaramillo, Paula Andrea Vargas Silva y Carlos Alfonso Fierro Aldana. Colombia 2021.

En la cual se eligió una muestra del personal apto para la participación en el estudio, en el cual se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, con el objetivo de identificar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral vs el desarrollo de las condiciones laborales, identificación y control de riesgos psicosociales.

De acuerdo a la investigación, se obtuvo resultados favorables con respecto a temas de motivación, teniendo en cuenta que existen estrategias que promueven el cuidado de la salud física y mental del colaborador las cuales fortalecen sus capacidades sociales, lo que brinda un éxito y crecimiento profesional. Sin embargo, al realizar el análisis total de los resultados, se evidencia que es necesario implementar acciones de mejora con

relación a la inclusión de factores sociales y familiares, los cuales tienen incidencia negativa que incluyen las condiciones internas y externas a las que se encuentra expuesto el trabajador y son causal de la afectación en su desempeño laboral.

Como resultado se estima que es necesario tener en cuenta la inclusión de dichos factores y desarrollar herramientas que motiven y generen recompensas al colaborador por el desempeño obtenido, siempre teniendo en cuenta la satisfacción y crecimiento del mismo y la organización.

5.1.2. Antecedentes investigativos a nivel internacional

5.1.2.1 La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales.

Universidad Pontificia ICAI ICADE. Carlota Peña Estrada. Madrid-España 2015. Se evalúa la importancia que tiene el recurso humano dentro de las organizaciones y la manera más eficaz y estratégica para motivar al personal y permitir que las compañías se vuelvan mucho más competitivas, motivadoras y con enfoque en alto rendimiento para promover la revolución de los recursos sostenibles a largo plazo, enfocado en garantizar un recurso que tenga acceso a los medios requeridos para desarrollar su actividad, que cuente con el conocimiento requerido, es decir que su habilidad y aptitud estén relacionadas con su responsabilidad y que cuente con la motivación necesaria para cumplir con los objetivos propuestos, pero dicha motivación debe nacer desde el querer hacer. Esta es la clave para el adecuado desarrollo de los proyectos dentro de las organizaciones, entender que es fundamental contar con personas motivadas y dispuestas a brindar lo mejor de sí mismas para aportar al crecimiento de la organización.

5.1.2.2 Relación del sistema de riesgos con el índice de accidentalidad de la empresa del Sub Sector Hidrocarburos EBF Ingenieros S.A.C.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ángel Alberto Dionisio Cuadrado. Lima, Perú 2022. Tiene como objetivo el análisis de la validación del Sistema de Gestión de Riesgos en pro de la mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se presentan distintos casos reales de accidentes de trabajo por diferentes causas como la explosión de estaciones de servicio y accidentes por caídas a desnivel. Se referencia el riesgo psicosocial como un riesgo global donde cerca del 10% de los trabajadores están afectados por estrés crónico, lo cual genera un peligro para la salud.

Se utiliza un tipo de investigación analítica, y para obtener los resultados se establece que el sistema de gestión de riesgos mejora notablemente con el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional. Se evidencia una reducción en el índice de accidentalidad y el control se hace más efectivo cuando la implementación del sistema de gestión de riesgos en la empresa tiende a la mejora. También se mejora la estabilidad y percepción de los trabajadores lo que permite reducir el riesgo por estrés.

5.1.2.3 Factores de riesgo psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa de servicios.

Universidad Internacional SEK. Pedro Vinicio Mejía Salgado. 2021. Su objetivo es identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una compañía prestadora de servicios. Se utilizó la recolección de datos sociodemográficos y la aplicación del método Fpsico,

Como resultados se evidencia que se tiene una satisfacción laboral del 53% lo que se interpreta como una posición neutral y el 40% del personal entrevistado se siente entre moderadamente satisfecho y satisfecho. Se puede evidenciar que el riesgo psicosocial frente a la satisfacción laboral de los colaboradores no es estadísticamente significativo; concluyendo así que la compañía cuenta con un sistema de gestión bastante sólido y que abarca de manera correcta los métodos para la prevención y mitigación de eventualidades causadas con el factor de riesgo psicosocial.

5.1.2.4 Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial.

Theoretical-conceptual analysis of psychosocial risk. Universidad de Baja California (UBC). Diego Rivera-Porras. 2019.

En donde se tiene en cuenta los fundamentos teóricos que brinda la psicología, para entender la relación existente entre las condiciones laborales, los riesgos psicosociales y las repercusiones que pueda tener en el desempeño laboral del trabajador.

En este caso se identifican las tendencias conceptuales que se pueden estudiar desde la perspectiva psicológica y mediante un enfoque cualitativo se puede documentar los resultados de dicho fenómeno, el cual brinda una relación de análisis que pueden conducir a estrategias de intervención más efectivas y ajustadas a las necesidades de los equipos de trabajo expuestos.

Como resultado, se obtiene que las condiciones laborales influyen de forma directa en cada trabajador, cuando estas no se ajustan al cumplimiento de logros o metas propuestas para el trabajador, un ejemplo que estimado se enfoca en el cumplimiento de porcentajes de ventas que debe alcanzar un colaborador y que el cumplimiento de las mismas no represente una recompensa equilibrada con relación al esfuerzo generado en la

actividad, esto brinda como resultados, frustración, desmotivación y por ende a corto y mediano plazo, disminución del rendimiento y / o desempeño laboral. Un ejemplo más relacionado a la obtención de resultados, estima que el horario laboral que resulta ser muy extenso y no promueve ningún tipo de receso o descanso, se convierte en una de las causas básicas para la disminución de la capacidad cognitiva en el desarrollo de las funciones y responsabilidades.

Como resultado se refiere que es necesario que las compañías desarrollen planes de mejora y controles de riesgo óptimos, que realmente promuevan la protección de la salud del trabajo con base en los riesgos identificados y los objetivo por alcanzar, esto quiere decir que al brindarle al trabajador condiciones labores optimar, su desempeño y rendimiento se incrementan lo cual se refleja en el crecimiento de la compañía.

5.1.2.5 Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico.

Psychosocial and organizational risk management, a bibliometric analysis.

Universidad de Baja California (UBC). Diego Rivera-Porras. 2019.

Tiene como objetivo realizar una revisión documental y conceptual de los términos relacionados con el riesgo psicosocial y su interacción con el mundo laboral.

Se realizó la revisión de trabajos académicos con enfoques similares, y se ejecutó la recopilación de dichos resultados para así poder determinar cuál es la relación de los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los trabajadores de igual manera, su intervención en el desarrollo de enfermedades consideradas laborales, las cuales evidencia gran afectación a la calidad de vida del trabajador.

En conclusión, luego de la revisión bibliográfica y los trabajos de investigación recopilados, se determina que las enfermedades psicosociales, son definidas y causadas

por los riesgos que no se identificaron ni se tuvo mecanismos de prevención oportuna, los cuales evitaran la exposición del trabajador y posterior desarrollo de patologías mentales y físicas relacionadas con el clima laboral, las conductas del colaborador y la incidencia en enfermedades, incidentes, accidentes y ausentismos.

Por tal motivo se determina que es necesario ejecutar actividades de verificación y prevención que promueven la eliminación y consecuencias como incremento en ausentismos y enfermedades, los cuales derivan en la alteración de la productividad y el desarrollo de una empresa y a nivel personal, afecta al empleado y su entorno.

5.2. Marco teórico

5.2.1 Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial dado por factores laborales es un problema que tiende a la afectación de las personas reduciendo su capacidad de respuesta y rendimiento laboral, así como aumentando el riesgo de materialización de incidentes y accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales. Se puede dar por un mal manejo o deficiencias en el diseño y en la implementación del sistema de gestión. Según la normativa mexicana (NOM 035) conocida como Norma para el bienestar del trabajador, se definen como “aquellas que pueden ocasionar trastornos de ansiedad, despertares no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, estrés grave y adaptación, que se deriva de la naturaleza de la actividad laboral, el tipo de jornada laboral y la exposición del trabajador a eventos traumáticos severos o actos de violencia laboral, por el desarrollo del trabajo” (Vassallo, 2012).

Según el comité conjunto de la OIT y la OMS, los riesgos psicosociales se clasifican como “por un lado, las interacciones entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales. Por otro lado, las habilidades del colaborador,

sus necesidades, la cultura y las condiciones personales fuera del trabajo, todo lo cual puede afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral" (9a Reunión, 1984).

5.2.2 Salud Ocupacional

En conjunto con los riesgos laborales se destaca no solo por su importante papel en la macroeconomía y el bienestar de los colaboradores, sino también en la economía global que incluye cada vez más cláusulas sociales y cláusulas en los acuerdos comerciales internacionales, que incluyen la obligación de cumplir con las normas que protegen a los trabajadores de los riesgos laborales y enfermedades profesionales.

El desarrollo de actividades laborales ha representado para el ser humano, la herramienta fundamental para la ejecución de proyectos de vida, teniendo en cuenta que es necesario para el cumplimiento de metas y el aumento de posibilidades que brinden progreso a nivel personal, sin embargo, desde la Edad Media y el Renacimiento, se ha identificado que el trabajo también conlleva consecuencias negativas relacionadas con su salud, esto quiere decir que la exposición prolongada a la ejecución de labores en condiciones inadecuadas, puede desencadenar en el desarrollo de enfermedades laborales o aumento de exposición a riesgos y peligros que se puedan evidenciar.

Teniendo en cuenta lo anterior y el reconocimiento de las Naciones Unidas frente a los Derechos Humanos, se realiza el reconocimiento de los factores que intervienen a nivel mental, físico y psicológico, en donde se crea la necesidad de diseñar herramientas que protejan al trabajador y promuevan el cuidado y aplicación de estrategias de mejora continua que permita mitigar el impacto de riesgo psicosocial debido a las interacciones que se generan al desarrollar una actividad laboral.

5.2.3 Exposición a Factores de Riesgo

A la identificación de factores influyentes a nivel mental, físico y psicológico, se suma el rol de los psicólogos industriales, junto a los profesionales de la salud ocupacional, quienes identifican los riesgos psicosociales y su impacto en la salud física y mental de los colaboradores en Colombia. Obteniendo como resultado de la primera encuesta nacional sobre salud y condiciones de trabajo realizada en 2007, la exposición a factores psicosociales en el lugar de trabajo ocupó el segundo lugar en la opinión de los empleados que participaron en la encuesta y del 20-30% manifestó sentir estrés laboral. En otra encuesta nacional sobre salud y condiciones de trabajo, superó y enfatizó la exposición a los riesgos psicosociales aumentando en un 43% de casos, reportando la identificación de eventos por estos riesgos entre 2009 y 2012, principalmente ansiedad y depresión. Esto brindó la oportunidad de promover y consolidar leyes y reglamentos de gestión de riesgos laborales.

Una de las resoluciones vigentes es la Resolución 2646 publicada el 17 de julio de 2008, que establece las disposiciones y obligaciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo y para ayudar a determinar las patologías causadas por el estrés laboral. (Ministerio de Salud, 2008).

Posteriormente, se promulgó la Ley 1562 de 2012, que permitió ampliar de la definición de accidente de trabajo, para incluir los "trastornos psiquiátricos" en el trabajador causados o relacionados con el trabajo; y la Ley 1616 de 2013, que tiene por objeto garantizar el derecho de la población colombiana a la salud mental, cuyo Artículo

9, enfatiza la "Promoción de la salud mental y prevención de trastornos de salud mental en el trabajo".

5.2.4 Indicadores de Prevalencia

Es claro que los cambios a nivel mundial han aumentado los índices de prevalencia en determinados riesgos de factor psicosocial. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha publicado un informe que trata de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y menciona que en la vida laboral se están desarrollando cambios políticos, demográficos, organizativos o técnicos y cambios socioeconómicos, incluido aquí el fenómeno de la globalización que están contribuyendo al surgimiento de los denominados nuevos riesgos psicosociales que afectan la salud de la población, pues provocan mayor estrés laboral, dando paso a consecuencias negativas en la salud y seguridad del personal trabajador.

Estos riesgos para su identificación se agruparon en cinco áreas:

5.2.4.1 Nuevas Formas de Contratación Laboral.

Surgieron una serie de contratos laborales más precarios, que dieron lugar a tendencias de manufactura esbelta, subcontratación e inseguridad laboral. Esto significa que los trabajadores con contratos precarios realizan trabajos más peligrosos en peores condiciones y con menos capacitación. La falta de empleos y contratos estables puede aumentar los niveles de estrés y ansiedad de los trabajadores.

Una fuerza laboral activa que envejece y edades de jubilación pospuestas están haciendo que las personas sean más susceptibles al estrés mental y emocional.

La intensidad del trabajo, caracterizado por una gran cantidad de información, una mayor carga de trabajo y la necesidad de hacer frente a una mayor presión en el lugar de

trabajo. Este riesgo está especialmente presente en campos altamente competitivos, donde los empleados pueden temer que sus habilidades y desempeño sean examinados y, por lo tanto, tienden a trabajar más horas para completar sus tareas. A veces, es posible que no reciban una compensación adecuada por este aumento de la carga de trabajo o que no cuenten con el apoyo social necesario para hacer frente a la carga de trabajo. El estrés laboral causado por el aumento de la carga de trabajo y la mayor demanda de menos trabajadores tendrá un impacto negativo en la salud y la seguridad de los trabajadores.

5.2.4.2 Altas exigencias emocionales en el trabajo, así como un aumento del acoso y la violencia, especialmente en el ámbito sanitario.

Perturbaciones y conflictos entre el trabajo y la vida personal debido a un desajuste entre el trabajo y las relaciones personales. Trabajo incierto con carga de trabajo excesiva, que aumenta la jornada laboral variable o impredecible y no permite la adaptación a las necesidades individuales de los empleados; esto puede generar conflictos entre la vida personal de los colaboradores y su gestión laboral, lo que afecta negativamente a su salud.

Cabe señalar que siempre existen riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Lo que ha generado cambios es la percepción social existente sobre ellos, marcando una diferencia epidemiológica. Se ha producido un cambio social. La nueva normativa laboral, los cambios de ocupación, el desarrollo de las relaciones profesionales entre empleados y clientes o usuarios han contribuido a que este tipo de riesgos se incrementen, con el número de despidos en los que se han visto implicados y sus consecuencias. Estas teniendo problemas. El éxito de la organización merece ser considerado y abordado por las autoridades sanitarias y laborales del mundo.

Los riesgos psicosociales pueden tener efectos negativos en las personas, como efectos físicos, psicológicos y sociales; ejemplos de esto son el estrés laboral, el agotamiento y/o la depresión. Estos resultados pueden deberse a los siguientes factores:

- Cargas excesivas de trabajo
- Demandas conflictivas y ambigüedad de los deberes del trabajo.
- Falta de participación a la hora de toma de decisiones que afectan al empleado y falta de influencia en la forma en que se realiza el trabajo.
- Mala gestión en los cambios organizacionales, precariedad laboral.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo de la gerencia o colegas.
- Acoso psicológico y sexual, violencia de terceros.

Más específicamente, existen cuatro clasificaciones de factores de riesgo psicosocial; que resultan del estrés laboral y pueden causar daño mental, físico o social a una persona.

5.2.4.2.1 Las características de la tarea.

La carga exhaustiva de trabajo, carencia de complejidad, desarrollo de aptitudes, lo repetitivo y monótono, precisión, automatización, falta de autonomía, ritmo de trabajo, responsabilidad, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

5.2.4.2.2 Las características de la organización.

Alternativas estructurales (diferenciación de unidades, tamaño, formalización, centralización), estructura jerárquica, definición de competencias, estilo de dirección, relaciones interpersonales, canales de información y comunicación, desarrollo de carrera y socialización, tamaño, etc.

5.2.4.2.3 *Las características del empleo.*

Salario, diseño del área de trabajo, ambiente de trabajo, condiciones físicas de trabajo y estabilidad laboral.

5.2.4.2.4 *La organización del tiempo de trabajo.*

Tipo de jornada y duración, descansos, trabajo en días feriados, turnos y trabajo nocturno, etc.

El riesgo psicosocial debe ser bien entendido ya que no se puede comparar con factores en los que el trabajador se encuentra laborando en condiciones de exigencia, pero está siendo motivado y respaldado por la compañía y cuenta con un entorno adecuado y una formación correcta. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

5.2.4.3 Riesgo Psicosocial, Tendencias y Nuevas Orientaciones Laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS han abordado los riesgos psicosociales relacionados con la salud ocupacional, el desarrollo humano y la psicología organizacional, con énfasis significativo en las relaciones sociales e industriales. Los colaboradores de una organización tienen un impacto significativo en su entorno. Teniendo en cuenta esto, se vuelve imposible imaginar organizaciones sin personas, ya que, aunque se desarrolle la tecnología, los recursos humanos les dan vida y humanizan la relación que existe entre cliente-empresa. En este contexto, es imposible ignorar los factores psicosociales que inciden en su entorno laboral.

El riesgo psicosocial y sus consecuencias son, en todos los sentidos antes definidos en el título de este texto, un desafío trascendente para los países, sectores económicos, trabajadores, accionistas, empresarios y profesionales de la salud.

5.2.4.4 Factores de riesgo psicosocial para las empresas.

Los factores de riesgo psicosocial se consideran eventos y relaciones que pueden llegar a tener efectos negativos en la salud psicológica del empleado. Los conflictos y malas relaciones intralaborales con superiores, un diseño poco eficiente del trabajo, los tiempos de entrega muy ajustados, entre otros problemas, pueden causar que los empleados experimenten estrés psicológico. Estos se conocen como los factores psicosociales debido a que involucran tanto a los sentimientos y pensamientos de la persona, como a la interacción social con su entorno, sobre dichas interacciones. Sin embargo, estos factores pueden también arremeter en contra de la estabilidad física del trabajador. Un individuo puede reaccionar ante factores psicosociales adversos con una tensión física en sus músculos; lo que puede desencadenar en trastornos musculoesqueléticos.

Las encuestas, cuestionarios especializados, los sistemas de software y monitoreo, etc., se han convertido en instrumentos de uso habitual para el apoyo de la seguridad y la salud en el trabajo. Las compañías utilizan estas herramientas para conseguir una información más detallada de los factores de riesgo.

5.2.5. Información nacional

5.2.5.1 De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional.

Universidad del Rosario. Fátima Díaz y Erico Rentería. Plantearon inicialmente, la revisión de la normativa colombiana con base en el control y regulación de la salud en el trabajo, con base en analizar los cambios que se han obtenido a lo largo del tiempo, desde la antigüedad hasta la actualidad y teniendo en cuenta los avances, identificar las oportunidades de mejora en la intervención de profesionales para la salud, como lo son los Psicólogos, quienes cuentan con un espacio definido desde el ámbito legal y normativo, para enfrentar la identificación, prevención y tratamiento del riesgo psicosocial dentro de las compañías.

Desde 1915 inicia el proceso de regulación de la salud ocupacional del trabajador en Colombia, fue desde entonces que inicio el camino del cuidado y protección por el colaborador, su salud física y mental. A través de normativa legal, se dan a conocer requerimientos y actividades a implementar para evitar la exposición a riesgos y la promoción del cuidado de la salud mental de los equipos de trabajo, ya que se podían evidencian antecedentes médicos determinantes relacionados con condiciones laborales inadecuadas, abusos de autoridad, exceso de horas laborales trabajadas y exclusión total de espacios de integración familiar, provocando estímulos propios para desencadenar efectos negativos en la salud.

Con base en dicha revisión, se establece la importancia de la intervención de la psicología, como un control de prevención y generador de planes de acción para permitir la promoción de buenas prácticas laborales para proteger al trabajador, diseñar planes de

manejo de riesgos psicosociales que le permitan a las compañías cumplir con la normativa actual, la cual ha tenido una evolución importante, sin embargo, aún es necesario aplicar controles más exhaustivos en temas de seguimiento a denuncias y quejas impuestas por el personal colaborador o identificación de condiciones irregulares por parte del profesional.

5.2.5.2. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.

El presente estudio fue desarrollado con base en la aplicación de la psicología positiva y la evaluación de Engagement en el trabajo, se ejecutó bajo la visión estimada por Yin (2004) en donde con base a su perspectiva transversal, cuantitativa y cualitativa permiten que a través de una entidad prestadora de servicios en salud, se realizó el estudio en 111 participantes, a los cuales se les practicó el desarrollo de cuestionarios para la evaluación de riesgo psicosocial, incluido dentro de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial estimada por el Ministerio de Protección Social en Colombia.

Tras avanzar en la ejecución de los cuestionarios, posteriormente se desarrolla el análisis de la información obtenida, en donde las calificaciones fueron favorables, cabe la posibilidad de entender que es necesario promover estilos de liderazgo dentro de entidades de salud pública y privada, que no limiten la posibilidad de proteger el comportamiento humano desde una mirada positiva, no obligatoria.

Al finalizar el análisis de la información se estima pertinente implementar estrategias que estudien a fondo los comportamientos de cada individuo y que promuevan

experiencias saludables para el trabajador, el Engagement en el trabajo, permite construir actividades que favorezcan el cumplimiento de las mismas ya establecidas.

La intervención del Engagement permite incrementar en el trabajador, su crecimiento profesional y personal, edificando una experiencia positiva en torno al desarrollo de las actividades cotidianas, permitiendo ejercer su labor de manera efectiva y adecuada para mitigar los impactos físicos y mentales, prevención de desarrollo de enfermedades con base al estrés laboral, la ansiedad y la presión ejercida bajo la labor ejecutada. De igual manera, las enfermedades físicas como las osteomusculares y de exposición a diversos riesgos ya establecidos por los programas de control y seguimiento.

5.2.5.3 Los costos y la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, Colombia.

De acuerdo con el estudio realizado por Ordoñez, R (2017), documentado a través de la “Guía de Estimación de Costos Implementación Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”, destaca que al realizar la implementación del SG-SST, se deben tener en cuenta tanto los costos directos, entre los que se encuentran el diagnóstico inicial, elaboración de auto evaluación, diseño de Política de Seguridad y salud en el trabajo, valoración y definición de objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, definición del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, asignación de responsabilidades para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, elaboración del procedimiento, metodología y la Matriz de Identificación, evaluación y valoración de peligros y riesgos (IPVR) acorde a su actividad económica, asesoría para seguimiento de condiciones de salud de los empleados, elaboración de perfil sociodemográfico, elaboración y asesoría de programas

de vigilancia epidemiológica, elaboración de plan de trabajo y cronograma de actividades anuales en Seguridad y Salud en el trabajo.

Igualmente, se tienen en cuenta para el costeo la elaboración y complementación de formatos de soporte de actividades, elaboración de procedimientos de trabajo seguro, elaboración de procedimientos, elaboración del programa y cronograma de capacitación anual en Seguridad y Salud en el trabajo, elaboración de programa de mantenimiento Preventivo y correctivo, elaboración de programa de Pausas Activas, elaboración de programa de Manipulación manual de cargas, elaboración de programa de manejo de sustancias químicas, compilación de fichas de seguridad de productos y sustancias químicas, orientación para conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, orientación para conformación del Comité de convivencia laboral Asesoría para el reporte, investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, elaboración de plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, elaboración de Matriz Legal elaboración de Indicadores para la estructura, el proceso y resultado acompañamiento en Auditoria y Revisión del SG-SST, asesoría en requerimientos para trabajo seguro en alturas, impresión de documentación física, memoria para documentación digital; como los costos indirectos, como, pagos de Seguridad Social, pago de retenciones (Rete-fuente, ReteICA), por cuentas de cobro, pago de IVA, administrativos, representación, pagos tributarios y servicios públicos.

5.2.5.4 La economía de la salud y seguridad en el trabajo: un análisis de costos y beneficios desde las perspectivas del asegurador y de la empresa. Colombia 2017.

De acuerdo con lo estudiado por Casallas, M. I. (2017), el objetivo de este trabajo es establecer la relación entre los costos de los ATEL y los beneficios de las inversiones

en SST desde la perspectiva del asegurador y de la empresa. **DIAGNÓSTICO FINANCIERO SG-SST 22** Se selecciona para estudio 303 empresas las cuales se encuentra afiliadas en ARL, las encuestas se realizan tanto a trabajadores como a coordinadores de la seguridad y salud en el trabajo, adicionalmente se toma como fuente principal los datos de Fasecolda y por último se realiza un análisis descriptivo donde se indica que los costos totales de los ATEL fueron \$60,436,017,262. Se identificó que las empresas están asumiendo el ausentismo y la falta de productividad de los empleados y con la implementación de la seguridad y salud en el trabajo no se ha generado una reducción de los costos. Este tipo de estudios de los costos que puedan generar accidentes de trabajo y enfermedades generales son muy escasos en el país y adicionalmente hay muy poca información.

5.2.5.5 El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. López. Colombia 2015.

Realizó un estudio en el que cuestiona la legislación colombiana en materia de riesgo psicosocial desde el concepto de “sociedad del riesgo” de Ulrich Beck. La metodología empleada en la investigación fue el análisis documental, especialmente concentrado en piezas legales, con el fin de hacer visibles las articulaciones entre los documentos y la forma de direccionamiento de la conducta que esos documentos propician. Reconstruye la perspectiva teórica mencionada y plantea algunas diferencias y similitudes con otras posturas teóricas, luego se describen en perspectiva histórica las normas colombianas sobre riesgo psicosocial; se discute la dirección que han tomado en Colombia las normas descritas sobre riesgo psicosocial. La etnografía y el análisis de discurso en la perspectiva de Foucault hacen parte de la metodología empleada. Se

concluye que la legislación sobre riesgo psicosocial en Colombia muestra que no habitamos una sociedad del riesgo, sino una sociedad del orden.

Finalmente, concluye que no se puede desconocer que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una importante herramienta para garantizar la responsabilidad de quienes se benefician del trabajo. Muchos menos se puede negar la necesidad de fortalecer los mecanismos mediante los cuales se brinden condiciones físicas y psicológicas más seguras para todas las formas de trabajo. Es incuestionable que por esa vía se puede restituir la dignidad en el trabajo. No obstante, es necesario preguntarse si la manera como está actualmente regulado el riesgo psicosocial en el trabajo no se constituye simplemente en un mecanismo de gobierno de la población, de direccionamiento de la conducta, en una forma sofisticada de biopolítica.

5.2.6. Información internacional

5.2.6.1 Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

Primera unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO), Universidad de València. Valencia, España. El presente artículo fue desarrollado por Pedro Gil Monte, quien como objetivo planteó realizar un análisis exhaustivo sobre las condiciones en las cuales el empleado desarrolla exposición a riesgos psicosociales durante las actividades laborales, específicamente en la población europea. Se establecen las condiciones en las cuales se puede identificar el origen que desencadena un deterioro y alteración de la salud física y mental de la población trabajadora.

Con base en dicho estudio, se identificaron actividades laborales específicas como las tareas repetitivas, la cantidad excesiva de trabajo asignado, la asignación de

responsabilidad sin acompañamiento alguno, son diversas variables que generan incremento en la exposición al riesgo. Otras variables significativas involucran el tema salarial y la desestabilidad económica y aunque esto no necesariamente desarrolle enfermedades en el personal, si aumenta significativamente la posibilidad de sufrir alguna alteración que limite su desarrollo personal y / o profesional.

Teniendo en cuenta la obtención de dichos resultados, se estima que la aplicabilidad de la Psicología en la Salud Ocupacional, la cual es área importante que estudia estos riesgos y promueven la calidad de vida del personal, los profesional involucrados en las compañías y quienes desempeñan su labor desarrollando estrategias para velar por la salud mental de la población, cumplen un papel fundamental para evitar el deterioro de sus actividades y por ende promueva el desempeño laboral disminuyendo ausentismos y falta de productividad.

Fomentar el cuidado y protección del trabajador, de la mano de un profesional, incrementa las posibilidades de detectar a tiempo cualquier inestabilidad del personal y permite a la compañía, establecer estrategias de prevención y acción que atiendan a dicha necesidad y mitiguen los impactos negativos que genera contar con un índice alto en riesgo psicosocial.

5.2.6.2 Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo.

Un estudio en docentes de taller de escuelas técnicas. Escuelas técnicas de la ciudad de Morón. Buenos Aires, Argentina.

El objetivo del presente estudio tiene como base la implementación del CoPsoQ ISTAS 21, instrumento desarrollado para la investigación y prevención de riesgos psicosociales, con base en una identificación y valoración previa de los mismos.

Con base en este estudio se espera tener un aporte importante a futuras investigaciones sobre la exposición de este segmento de población trabajadora en docencia, bajo las condiciones a las cuales están regidos según la legislación en Higiene y Seguridad. El instrumento aplicado consta de un cuestionario de 30 preguntas de respuesta múltiple, en donde al final del ejercicio, su sumatoria permite identificar el nivel de exposición a los riesgos identificados y definidos como detonantes causales de enfermedades profesionales, físicas y mentales.

En los resultados arrojados, se logra evidenciar que la dimensión psicosocial más perjudicial en los docentes evaluados hace referencia al ritmo de trabajo al cual están expuestos, las jornadas extensas y el nivel de exigencia requerido. En segundo lugar, se encuentra la calidad del liderazgo y los factores a mejorar por quienes ejercen este rol, de igual manera se puede evidenciar que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, son un factor relevante con puntos porcentuales importantes bajo la estimación del riesgo.

Estos riesgos predominantes evidenciados, se encuentran ligados a las condiciones donde se desarrolla la labor, la ubicación geográfica y los riesgos a nivel de seguridad pública, escasez de recurso humano, financiero y de saneamiento como el agua potable, generar dificultades para la adecuada ejecución de la labor, esto genera incertidumbre y desencadena efectos negativos a nivel psicológico.

Con base en estos resultados, es importante tener en cuenta cual es función de la implementación de un programa que identifique, controle y mitigue el desarrollo de estos riesgos y el rol fundamental que cumple el estado en temas de inversión social y desarrollo de comunidades, en donde brinden las condiciones adecuadas para la

población que cumple una misión indispensable como es la educación tanto a las presentes como a las futuras generaciones de una nación.

5.2.6.3 El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Universidad de Valencia. Ofrece un análisis de las implicaciones del sistema de trabajo para el análisis y prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en las empresas. El sistema de trabajo es quizás la faceta central de las organizaciones productivas y la que más directamente determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales. Es un componente organizativo y por ello psicosocial, fruto del diseño y que puede ser mejorado y adaptado a las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, en muchas ocasiones se asume en las organizaciones como algo dado, que requiere la adaptación de los trabajadores. Una adecuada comprensión del sistema de trabajo y sus diferentes componentes es básica para la intervención psicosocial en la prevención de riesgos laborales. En el trabajo se presta especial atención a las características específicas del sistema de trabajo en organizaciones de servicios porque en este contexto se identifican riesgos emergentes de carácter psicosocial en los que las intervenciones de los psicólogos pueden resultar especialmente indicadas y eficaces.

5.2.6.4 Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua.

Ambato. Molina. Ecuador 2019. Realizó el estudio con el fin de validar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los docentes en una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua. Es una investigación de tipo cuantitativo dado a que

permite basarse en la información recolectada, por lo tanto, presenta un alcance descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, el cual, se consideró a una población total de 64 docentes conformados por 6 departamentos: inicial II, preparatoria, básico elemental, básico medio, básico superior y bachillerato general unificado, los mismos que fueron evaluados a través del instrumento factores psicosociales F-PSICO versión 3.1.

Se analizaron los resultados de los factores de riesgos de todas las dimensiones, se seleccionó los riesgos expuestos con mayor prevalencia con tendencia negativa, especificados como riesgos muy elevados, descritos en los factores de: carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, relaciones y apoyo social. Esto permitió la elaboración del diseño del plan de prevención, mismo que fue validado por criterio de especialistas y beneficiarios, lo que garantizará la aplicación confiable para el control y mitigación de los riesgos percibidos por los docentes. La propuesta incluyó las dimensiones de carga de trabajo, demandas psicológicas, participación y supervisión, relaciones y apoyo social. A cada dimensión realizaron los objetivos, actividades, asignaron recursos humanos, materiales sin embargo no establecieron aspectos financieros de inversión o costos, responsables, el lugar, tiempo y los instrumentos para realizar la evaluación. Finalmente concluyeron, que es importante el uso de acciones preventivas para precautelar el bienestar emocional, social y psicológico del trabajador y la seguridad a nivel organizacional. Igualmente, recomendaron a la institución educativa realizar un seguimiento anual en función de las dimensiones de riesgo psicosocial que detectadas en los docentes y aplicar el plan de acciones preventivas, con el objetivo de mitigar los riesgos que los docentes están expuestos, ubicar a las personas idóneas en el

puesto adecuado con sus perfiles y funciones y aplicar el plan de prevención de riesgos psicosociales en instituciones afines a la formación académica ya sean públicas o privadas, para mantener la calidad de trabajo de los docentes.

5.2.6.5 Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.

Con base en estos resultados, es importante tener en cuenta cual es función de la implementación de un programa que identifique, controle y mitigue el desarrollo de estos riesgos y el papel fundamental que cumple el estado en temas de inversión social y desarrollo de comunidades, en donde brinden las condiciones adecuadas para la población que cumple una misión indispensable como es educar a las presentes y futuras generaciones de una nación.

5.3. Marco legal

5.3.1. Nacional

5.3.1.1 Constitución Política de Colombia.

Artículo 25, Título II. El trabajo es un derecho y un deber social y en todas sus formas, goza de la protección especial del Estado. Todas las personas tienen derecho al trabajo justo y condiciones dignas.

5.3.1.2 Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.

Por medio de la cual se crea el sistema encargado de la seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Libro III, Artículo 161. Obligaciones de los empleadores: se definen las obligaciones de los empleadores como afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, sin importar la empresa o entidad, con referencia a la afiliación

de los trabajadores en las entidades promotoras de salud, el cumplimiento de los aportes y se dictan otras disposiciones.

5.3.1.3 Decreto 1295 de 1994.

En este se determinan los factores para la organización y la gestión referente al Sistema General de Riesgos Profesionales. Artículo 2. Se presentan los objetivos para el sistema general de riesgos profesionales: se busca establecer aquellas actividades de prevención y promoción que sean tendientes a mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores, de tal manera que se permita protegerla contra aquellos riesgos derivados de la organización que puedan llegar a afectar la salud personal o colectiva en los diferentes lugares de trabajo como pueden ser los físicos, biológicos, químicos, psicosociales, ergonómicos, de seguridad y de saneamiento.

5.3.1.4 Decreto 1607 de 2002.

Por medio del cual se modifica la tabla de Clasificación de las Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictaminan otras disposiciones. Este Decreto aplica para todos los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, según lo establecido dentro el Decreto 1295 de 1994.

5.3.1.5 Ley 1010 de 2006

Artículo 1, Objeto de la ley y bienes protegidos por ella, busca prevenir, definir, sancionar y corregir las distintas formas de maltrato, agresión, vejámenes, trato ofensivo y desconsiderado, y en general todo maltrato a la dignidad humana que sea ejercido sobre aquellos que realizan sus actividades económicas dentro el contexto de una relación laboral pública o privada.

5.3.1.6 Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

Por medio de esta se modifica el sistema de riesgos laborales y se establecen otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Esta Ley sustituyó la expresión salud ocupacional por el concepto de “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

5.3.1.7 Ley 1616 de 2013.

La cual establece los lineamientos requeridos para dar cumplimiento al derecho de atención oportuna en salud mental, de igual manera, el derecho fundamental a la promoción y prevención de cualquier tipo de trastorno que se pueda identificar o tratar para mejorar la salud del trabajador.

5.3.1.8 Decreto 1443 de 2014

Ministerio del trabajo, en este Decreto se dictan disposiciones referentes a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). (art. 12) Este Decreto fue expedido dos años después de la publicación de la Ley 1562, aquí se contemplan los agentes, factores y elementos que tienen una influencia significativa en la posible generación de riesgos para la salud y la seguridad de los empleados. Teniendo en cuenta el apartado D, donde menciona: el ordenamiento y la organización de las actividades laborales, incluidos aquellos factores psicosociales, ergonómicos o biomecánicos.

5.3.1.9 Decreto 472 del 2015

Ministerio del trabajo, en este se reglamentan todos los criterios de estipulación de las multas por incumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los Riesgos Profesionales, también se señalan las normas para las aplicaciones de la orden

de clausura de los lugares de trabajo o el cierre definitivo de las empresas y una prohibición inmediata en la ejecución de todos los trabajos o actividades y se dictan otras disposiciones. Por esto, en el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), reglamentado por este Decreto, el riesgo psicosocial se vuelve uno de los factores más relevantes y con un mayor impacto dentro las posibles enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

5.3.1.10 Decreto 1072 de 2015.

Es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, este decreto compila los lineamientos de distintas normas relacionadas con el sector trabajo las cuales son de carácter reglamentario.

Norma Técnica Colombiana ISO 45001: 2018:

La cual regula y reglamenta los requisitos legales necesarios para promover en los negocios, el adecuado manejo de un ambiente de trabajo seguro, teniendo en cuenta las actividades que se deben desarrollar y las estrategias a aplicar para prevenir, mitigar y controlar incidentes, accidentes, además de alinear los objetivos de la compañía a la protección y el cuidado de la salud del trabajador.

5.3.1.11 Resolución 4886 de 2018

En donde se determinan las disposiciones necesarias y requeridas por el Ministerio de Salud, para garantizar el derecho a una salud mental buena de toda la población, de igual manera promueve prevención de posibles trastornos mentales y busca un enfoque en la calidad de vida de la población.

5.3.1.12 Resolución 0312 de 2019.

Esta norma establece los estándares mínimos de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben implementar todas las empresas legalmente constituidas. Los estándares son el conjunto de requisitos, normas y procedimientos de cumplimiento obligatorio por parte de los contratantes y empleadores (Cardona, W. 2019).

5.3.1.13 Guía Técnica Colombiana ISO 45003: 2021.

Esta normativa, aunque no es certificable, brinda gran información sobre las directrices necesarias para gestionar de manera adecuada los riesgos psicosociales, estrategias que guían a las empresas, para identificar y generar un plan de acción frente a estos riesgos, dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

5.3.1.14 Resolución 2764 de 2022.

Esta normativa, deroga la Resolución 2409 de 2019 y tiene como objetivo principal presentar requisitos mínimos de obligatoriedad, que busquen optimizar la identificación, seguimiento y verificación permanente de los factores de riesgo psicosocial que intervienen en la compañía, los cuales están alineados a los protocolos desarrollados por el Ministerio de Trabajo.

5.3.2. Internacional

5.3.2.1 NTP 1123:2018 del INSST en Madrid, España:

Normativa internacional, la cual brinda los lineamientos a tener en cuenta por el desarrollo de riesgos psicosociales asociados al Teletrabajo y las nuevas alternativas de ejecutar las actividades laborales de los trabajadores, brinda una lista de posibles factores a los cuales están expuestos y que debido a la falta de análisis en las condiciones

brindadas para el desarrollo de las actividades, desencadenan en inadecuadas condiciones laborales, de igual manera brinda acciones de prevención y mitigación para evitar la generación de este riesgo, brindando controles y medidas de seguimiento.

5.3.2.2 NTP 1056: PRIMA -EF de Psychosocial Risk Management-Excellence Framework.

Brinda estrategias de aplicación y promoción de políticas y prácticas de control de los riesgos psicosociales, las cuales se llevan a cabo en la Unión Europea, el cual permite ejecutar un análisis extenso de dichos riesgos y cuál es el plan de acción para promover el cuidado y la protección de la salud mental de los trabajadores con base al ciclo de Deming y procesos de mejora continua bajo un modelo de 7 etapas de control del riesgo.

5.3.2.3 Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA).

Agencia que se encarga de brindar información sobre el manejo del riesgo psicosocial en la unión europea, se encarga de divulgar los proyectos en curso, estrategias de mejora, actualizaciones legales y demás programas que le brinden a las compañías aplicar procesos óptimos en calidad del cuidado de la salud mental y física de sus colaboradores.

5.3.2.4 Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH):

Agencia federal que tiene como objetivo realizar investigaciones permanentes sobre los requerimientos que implica desarrollar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, busca brindar estrategias de prevención en temas de riesgos por enfermedades, incidentes o accidentes a los cuales están expuestos los trabajadores. Sus investigaciones

son material importante con base científica e investigativa que soportan la ejecución de buenas prácticas y oportunidades de mejora.

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1. Paradigma

Se realiza investigación sobre metodologías que permitan intervenir a nivel organizacional, en la identificación de riesgos psicosociales dentro de las compañías y evaluar cual puede llegar a ser la estrategia eficaz, enfocada en atender las necesidades desde la raíz de la situación sobre la cual se está realizando la revisión y posterior implementación de un plan de acción.

De igual manera, es importante tener en cuenta que, dentro del desarrollo de esta investigación, se debe verificar la literatura que brinda la información requerida sobre antecedentes de evaluación de la cultura organizacional, la importancia de contar con un recurso humano equilibrado, preparado, con habilidades y aptitudes que permitan avanzar en términos de competitividad a la compañía, pero también contar con personal motivado, con compromiso por su labor. Para el desarrollo de este documento, se tendrá como base la Línea Basal Psicosocial de la ARL Sura, la cual permite identificar aquellas brechas que requieren plan de acción respecto a factores psicosociales enfocadas a nivel organizacional que permita desarrollar estrategias de competitividad en el modelo de gestión y riesgo.

6.2. Método

En análisis ejecutado dentro de la compañía Workdrilling Services, se evidencia la necesidad de contar el diagnóstico inicial de la gestión de los factores psicosociales desde el enfoque organizacional, contando con el apoyo y asesoría de la ARL Sura, actual prestadora de servicio de la compañía, se plantea la oportunidad de ejecutar la Línea Basal Psicosocial como evaluador del estado de la gestión organizacional, esta

información será recapitulada a través del método mixto de investigación cualitativo y cuantitativo, el cual a través de consulta y recolección de información, se logra establecer aquellas brechas que brindan la oportunidad de generar estrategias de mejora sobre la identificación y gestión de factores psicosociales, de igual manera permitirá generar un plan de acción integral, en donde optimice la gestión de riesgos a través de acciones que fortalezcan el diseño organizacional, los ambientes seguros de trabajo, control desde seguridad y salud, factores motivacionales y focos de cultura organizacional que permita contar con personal biopsicosociotranscendente a través de componentes donde se tenga en cuenta habilidades, destrezas, aptitudes, promoción de hábitos saludables, y diversas herramientas e indicadores que permita identificar en que factores de riesgo es necesario ejecutar controles para mejorar el enfoque a nivel organizacional y de esta manera fortalecer la raíz del seguimiento a la exposición de riesgos cuando en un futuro se determine el inicio del levantamiento de información para la creación de un PVE ajustado a las necesidades de la compañía, pero ya con la gestión organizacional enfocada en estrategias desde un PHVA organizado y aplicado a la misma.

6.3. Tipo de investigación

Para la realización del trabajo de investigación, se realizará su desarrollo bajo el tipo de investigación mixta, ya que teniendo en cuenta la información obtenida con base a la aplicación de la línea basal y la literatura académica previamente revisada y estudiada, se tendrán conceptos claros para iniciar con el desarrollo de la recopilación de resultados que permita ejecutar un análisis profundo del estado de la gestión de riesgos psicosociales directamente relacionado con la gestión organizacional y con la generación de tablas resumen con los resultados obtenidos y posteriormente con la generación de gráficos que

permita entender de manera más explícita la información final que brinda la pauta para el inicio de la estructuración del plan de acción con las estrategias y oportunidades de mejora que se deben poner en marcha para lograr contar con un nivel de gestión de riesgos organizacional, más sólido y robusto.

6.4. Fases del estudio

Tabla 2

Diagrama de GANTT

Fases	Actividad	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE
DIAGNOSTICO	1.1. Revisión de información requerida para iniciar con la homologación de la Línea Basal requerida para el diagnóstico inicial del estado de gestión organizacional en la compañía.	P					
		E					
	1.2. Ejecutar valoración con Línea Basal a partir de la plataforma SURA 360		P	P			
			E	E			
	1.3 Realizar revisión de indicadores actuales con relación al enfoque organizacional definido por la línea basal			P			
				E			
INVESTIGACION	2.1. Consultar Información nacional e internacional como soporte académico de la aplicación y desarrollo de la línea basal (tesis- estado del arte)		P				
			E				
	2.2. Consultar información nacional e internacional (libros, revistas indexadas, empresas)		P				
			E				
	2.3 Realizar el análisis de antecedentes relacionados con el riesgo psicosocial con enfoque organizacional y sus planes de acción.					P	
						E	

ANÁLISIS DE RESULTADOS	3.1. Análisis de la información obtenida y los resultados que arroja la aplicación de la Línea Basal en la gestión organizacional de la compañía.					P	
						E	
	3.2. Priorizar las oportunidades de mejora según la calificación obtenida en la evaluación realizada.					P	
						E	
REALIZAR PROPUESTA	4.1. Estructurar el Plan de Intervención con base a los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta organizacional EGO.					P	
						E	
	4.2 Realizar informe de la propuesta establecida para el desarrollo del Plan de Intervención						P
							E

Nota. Elaboración propia. 2022

6.5 Población

La población objeto de la presente investigación, está enfocada en los colaboradores de la compañía Workdrilling Services SAS, sin embargo, el foco principal está dirigido hacia el proceso organizacional y de sistema de gestión.

6.6 Recolección de la información

Para la ejecución del proyecto de investigación se tendrá como herramienta la plataforma de ARL SURA 360, en donde se podrá visualizar toda la información requerida para dar inicio a la aplicación de La Línea Basal bajo los estándares y con la colaboración de la ARL que asiste a la empresa. Con base a los resultados que arroje el estudio, se procederá a realizar el análisis y plan de acción con las mejoras necesarias. Este estudio busca identificar el estado actual del sistema de gestión de la compañía con relación al manejo y tratamiento del riesgo psicosocial. La información que se recolecte será suministrada por la compañía y serán datos reales.

Para el adecuado análisis y veracidad de la información recopilada, el desarrollo del presente documento, se ejecutará con el soporte legal y académico requerido, es decir, con previa revisión de la normativa legal nacional e internacional, en donde se contemplan diversos puntos estratégicos fundamentales, que son claves para la aplicabilidad de la herramienta, de igual manera la consulta con entidades internacional, brinda información robusta sobre el manejo del riesgo psicosocial con enfoque en la gestión organizacional y como en sociedades paralelas a la nuestra pero con condiciones de trabajo distintas es posible generar una comparación de los diferentes procesos a nivel nacional y mundial, ampliando el panorama de actividades y lineamientos más apropiados para esta compañía en específico, brindando estrategias eficaces que permitan establecer un plan de acción sostenible y enfocado en mitigar aquellas brechas identificadas a nivel organizacional, que requieren ser atendidas y así fortalecer el sistema de gestión para los futuros cambios necesarios en el levantamiento de información y su correspondiente desarrollo del PVE de la organización.

6.7 Análisis de la información

Se realiza un estudio de riesgo psicosocial enfocado a la gestión organizacional, con el acompañamiento de la ARL a la que se encuentra afiliada la compañía; este estudio busca plasmar el estado actual de la compañía referente al riesgo psicosocial organizacional y con base en los resultados, establecer una línea basal que permita desarrollar estrategias para el mejoramiento continuo en el ámbito psicosocial. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos.

La metodología de realización del ejercicio consiste en establecer un diagnóstico descriptivo de la gestión organizacional, realizando una evaluación al sistema de gestión; de allí se obtienen unos resultados que arrojan el porcentaje de cumplimiento de la empresa con relación al riesgo psicosocial. El estudio se debe analizar, teniendo en cuenta las siguientes etapas:

Ilustración 2

Etapas de Desarrollo de Línea Basal

Etapas de Desarrollo Línea Basal Estado de la Gestión Organizacional

ETAPA 05

Desarrollo de Plan de acción: Teniendo en cuenta las brechas identificadas en la evaluación y la información obtenida de la revisión de literatura académica.

ETAPA 04

socialización de hallazgos y recomendaciones: Con base a los resultados obtenidos y teniendo en cuenta los antecedentes identificados en el sistema de gestión de riesgos psicosociales.

ETAPA 03

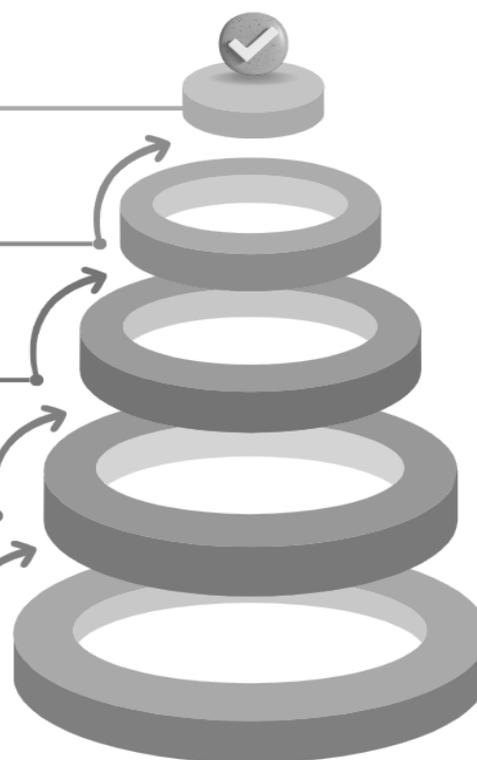
elaboración y revisión del informe por parte de la ARL: Entrega de resultados previo a la aplicación de la herramienta, con la calificación inicial del diagnóstico a nivel organizacional.

ETAPA 02

realización del ejercicio descriptivo reflexivo: Aplicación de la evaluación con apoyo de la plataforma y asesoría de la ARL.

ETAPA 01

Planeación: Etapa en la cual se evalúa la necesidad de la compañía, se realiza una revisión previa y homologación de la Línea Basal, se consulta la cartilla entregada por parte de la ARL Sura y se contextualiza a la compañía sobre el objetivo y desarrollo de la aplicación de la herramienta 360.



Nota. Elaboración propia. 2022

Una vez se finalizó la planeación donde se definió el método a utilizar y se socializó con la compañía, se procede a implementar el ejercicio descriptivo reflexivo donde se realiza la recolección de información para verificar el estado del sistema de gestión de la empresa referente al riesgo psicosocial. Para la recolección de la información de establecen los siguientes pasos:

6.7.1 Estrategia organizacional:

Evalúa si la organización cuenta con una estrategia (propósito superior, visión, misión, objetivos, entre otros) que oriente la gestión de las personas y los procesos.

6.7.2 Diseño organizacional:

Evalúa si la organización cuenta con una estructura (procesos, equipos y roles definidos) que le permita el desarrollo de la estrategia, los equipos de trabajo cuentan con el talento humano necesario e idóneo para cumplir sus objetivos.

6.7.3 Atracción y selección:

Evalúa si el proceso de atracción y selección tiene en cuenta las condiciones extralaborales para la toma de decisiones y posibles acuerdos; tiene técnicas de valoración que permiten identificar las competencias del candidato y orientar sobre la adaptación de las personas al cargo, al proceso productivo, el estilo del liderazgo y la cultura organizacional, pero se recomienda considerar estilos de afrontamiento para la toma de decisiones frente a la selección del personal.

6.7.4 Formación y desarrollo:

Evalúa si se cuenta con un programa de inducción y este se implementa antes de asumir la responsabilidad al cargo. Se asegura el conocimiento y adaptación al nuevo cargo cuando surgen cambios en la organización o movimientos internos.

6.7.5 Compensación y beneficios:

Evalúa si la empresa cuenta con un plan de asistencia al empleado que le facilite el contacto con servicios o instituciones que fomenten el manejo de situaciones de crisis laborales o extralaborales.

6.7.6 Seguridad y salud en el trabajo:

Evalúa si la empresa cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se considera seguro y saludable.

6.7.7 Ambientes de trabajo:

Evalúa si se cuenta con un plan de intervención para la gestión del resultado de la evaluación de los factores psicosociales.

Teniendo en cuenta los ítems que se evalúan dentro de la aplicación de la herramienta de la ARL Sura 360, se responden las preguntas planteadas con el fin de obtener una visión mucho más profunda del diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales a nivel organizacional en la compañía, al tener estos resultados, el paso a seguir es identificar las brechas críticas y con recomendaciones y estrategias de mejora, se establece un Plan de Intervención, que contiene las actividades a ejecutar para alcanzar

la calificación necesaria para dar cumplimiento al requerimiento de la Línea Basal. Este Plan de Intervención, será el entregable para la compañía para su ejecución, donde se realiza control y seguimiento hasta finalizar el proceso.

Con este Plan de Intervención ejecutado a cabalidad, la compañía contará con las bases requeridas para dar continuidad al proceso de creación e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica, proyecto que la compañía establece a mediano y largo plazo con el apoyo de su equipo de profesionales en Seguridad y Salud.

7. Resultados y propuesta de solución

7.1 Diagnóstico

Para el desarrollo del presente trabajo, primero se reunieron las partes interesadas, siendo la Coordinadora HSEQ, quien hace las veces de representante por la empresa y una representante del grupo estudiantil del proyecto; allí se plasma la propuesta de las estudiantes para la intervención al riesgo psicosocial por medio de la implementación de un estudio de riesgo psicosocial con el fin de evaluar el estado inicial de la compañía con referencia al riesgo psicosocial y con base en los resultados obtenidos, se establezca el respectivo plan de acción. La representante de la empresa está de acuerdo con la propuesta y procede a dar su aprobación para la ejecución del proyecto.

7.1.1 Revisión a la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la empresa

Esta revisión se realiza con la finalidad de verificar la existencia de identificación de factores de riesgo psicosocial y los controles actuales que maneja la compañía. Se evidencia que existe peligro psicosocial por las condiciones de las tareas de liderazgo, planeación, organización y asignación de recursos donde la rutina, monotonía y carga laboral son potenciales factores para materialización de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Se evidencia que la compañía utiliza el método de identificación de peligros tomando como referencia, apartes de la Norma ISO 45000: 2018. La aplicabilidad de dicha metodología se realiza con base a los siguientes aspectos:

- Descripción de la actividad
- Caracterización del proceso
- Medidas de control existentes
- Valoración del riesgo: se subdivide en el nivel de control (bajo, medio, alto, muy alto), nivel de exposición (continua, frecuente, ocasional, esporádica), determinación de la probabilidad (muy alto, alto, medio, bajo), nivel de consecuencia (mortal o catastrófico, muy grave, grave, leve), nivel de riesgo (I-situación crítica, II-lesiones o enfermedades graves, III-lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal, IV-lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad) y aceptabilidad del riesgo (I-no aceptable, II-no aceptable o aceptable con control específico, III-mejorable, IV-aceptable).
- Criterios para controles: se tienen en cuenta factores como el personal expuesto, peor consecuencia y requisito legal asociado al riesgo.
- Medidas de intervención: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y/o elementos de protección personal.
- Seguimiento a la efectividad de los controles.

Dentro de los controles que implementa la compañía actualmente, con referencia al riesgo psicosocial, está la realización de capacitaciones de trabajo en equipo y liderazgo. Cabe aclarar que, en la valoración del riesgo, este da una calificación de No aceptable por lo que se requieren controles específicos que mitiguen el riesgo.

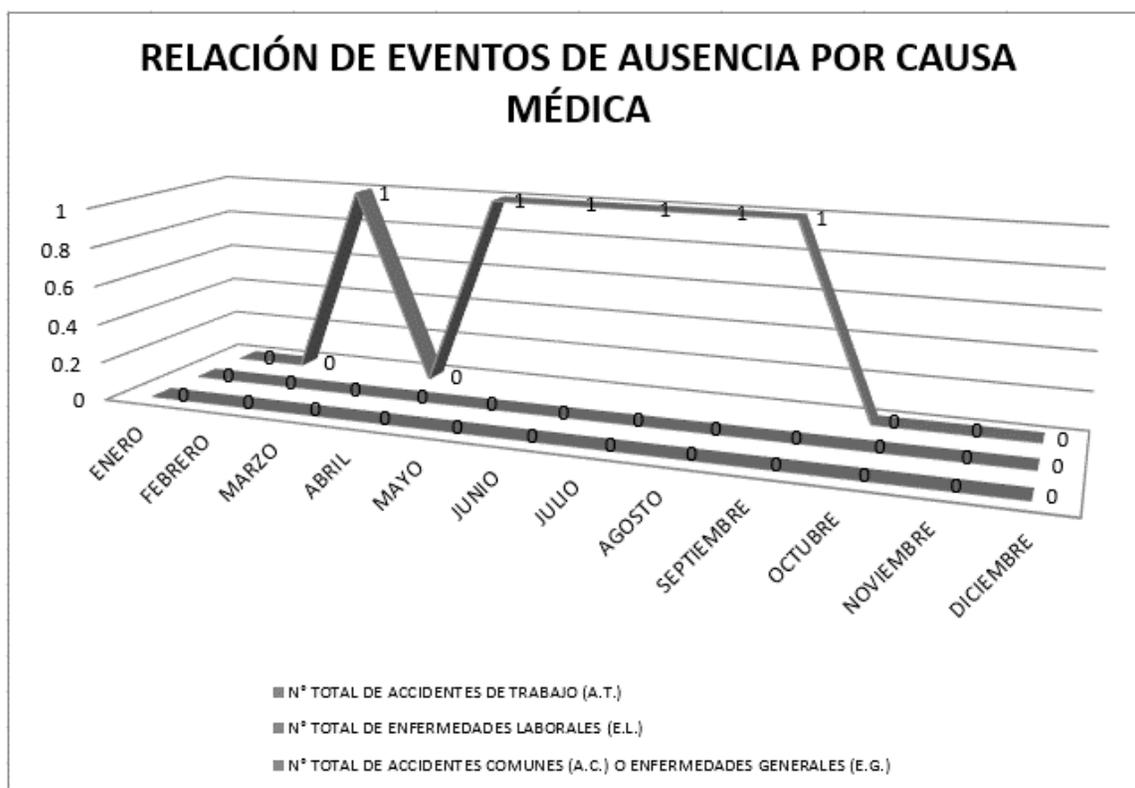
7.1.2 Revisión de Indicadores de Gestión

La compañía establece un documento con la declaración de objetivos y metas del Sistema Integrado de Gestión, donde se incluyen los indicadores para medir el desempeño de los colaboradores, esto se hace por medio de las evaluaciones de desempeño que se ejecutan cada 3 meses. Para el caso de las personas que tienen un contrato por prestación de servicios, se maneja un informe mensual del avance del contrato. Sin embargo, estas no aplican a la hora de hacer el seguimiento del desempeño.

Las personas que manejan este contrato, son incluidas en el plan de prevención del riesgo psicosocial para el desarrollo de actividades como capacitaciones, charlas y divulgaciones, pero no se cuentan en los análisis de indicadores del plan. Ejecutando la revisión a los resultados de los indicadores para el año 2021 y 2022, se evidencia que los colaboradores realizan sus actividades y responsabilidades de manera correcta y dentro de los tiempos establecidos. Sin embargo, existe la necesidad de ejecutar un estudio de riesgo psicosocial con el fin de verificar el estado del sistema de gestión frente al riesgo psicosocial.

Ilustración 3

Indicador de Ausentismo



Nota. Adaptado de *Matriz de Seguimiento a Indicadores*, Workdrilling Sevices, 2022

En el transcurso del año 2022, como se puede observar en la ilustración 3, la compañía Workdrilling Services, presentó unos indicadores de ausentismo bajos. Dentro del análisis realizado se puede evidenciar que se presentaron dos ausentismos por enfermedad general siendo en el mes de julio y septiembre para el mismo colaborador; ninguno de los dos casos fue diagnosticado de origen psicosocial.

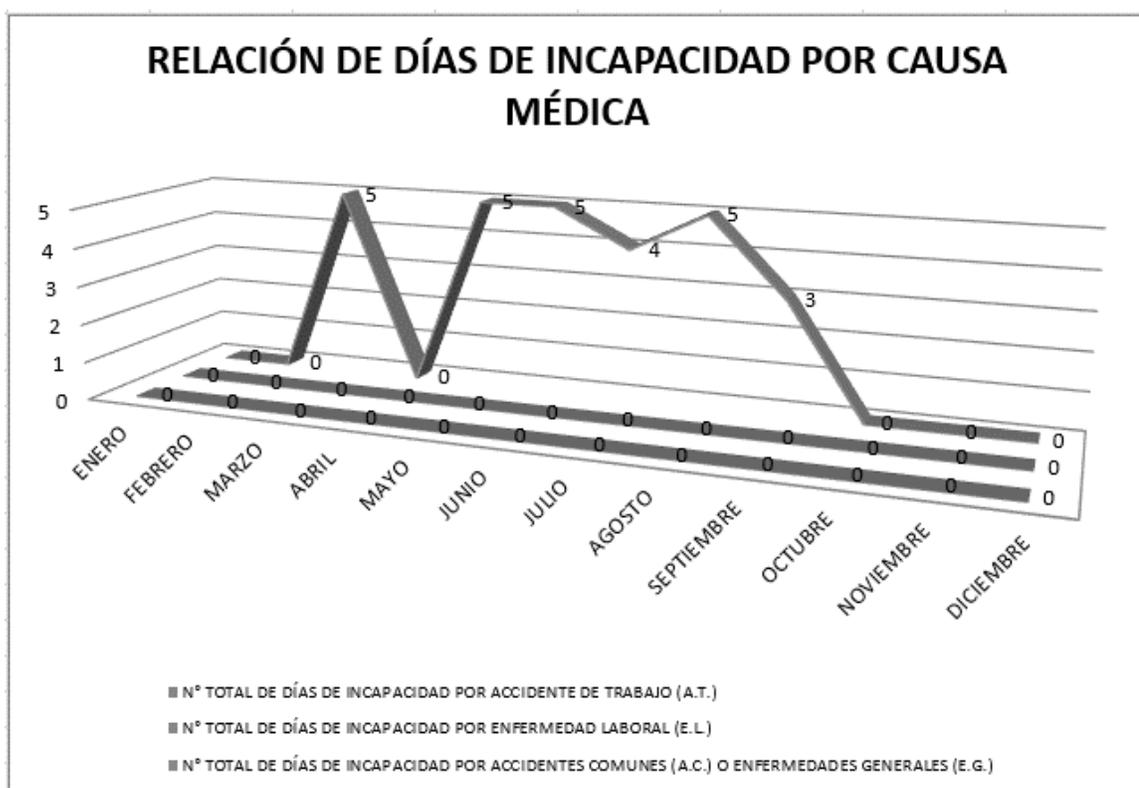
En los meses de marzo, mayo, junio y agosto, se reporta ausentismo por calamidad doméstica, se evidencia que la compañía ejerce buena gestión en cuanto al seguimiento del personal que está involucrado en este ausentismo, tiene acompañamiento de una psicóloga y se realiza seguimiento al comportamiento del personal durante la

ejecución de sus actividades con el fin de prevenir afectaciones psicosociales por el factor del ausentismo.

Otro indicador medido por la compañía son los días de incapacidad por factor de ausentismo, como se muestra en la ilustración 4; en este caso se puede evidenciar que, para todos los casos de calamidad doméstica, la compañía otorga al personal los días de luto correspondientes según lo establecido en la normatividad colombiana. Para el caso del ausentismo por enfermedad general, se tiene incapacidad no superior a los 4 días y para el reintegro del personal a sus labores, el departamento HSEQ desarrolla una encuesta que le permite asegurar la capacidad de labor del personal.

Ilustración 4

Relación de Días de Incapacidad por Causa Médica



Nota. Adaptado de Matriz de Seguimiento a Indicadores, Workdrilling Sevices, 2022.

7.2 Análisis de Resultados de la Investigación

Dentro de los resultados obtenidos a partir del Estudio de Riesgo Psicosocial, se evidencia que la profesional a cargo, establece unas recomendaciones cuya prioridad es media para todas las observaciones. En la tabla 3, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta 360, donde luego del análisis, la plataforma brinda la calificación general del diagnóstico de cumplimiento.

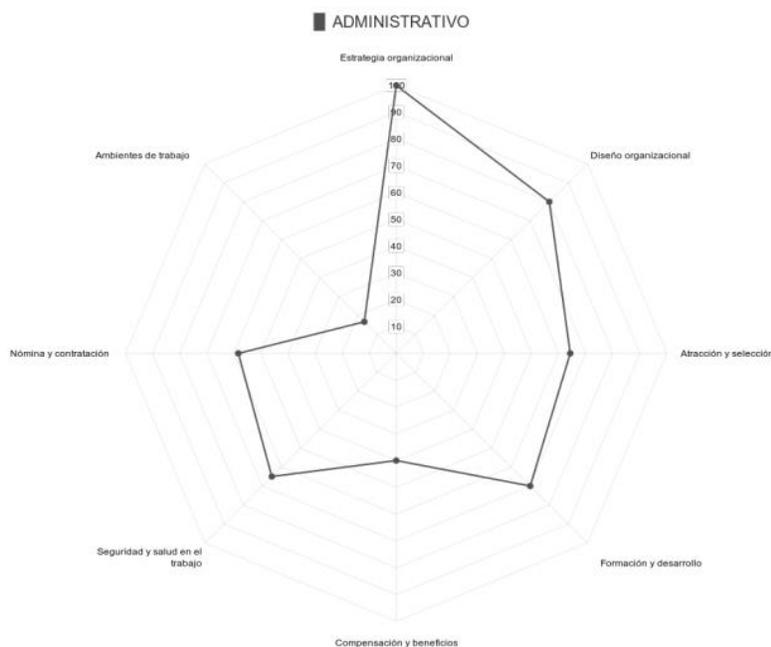
En la tabla 3 y el gráfico 1, se brinda la calificación obtenida luego de la ejecución de la evaluación estimada:

Tabla 3

Estudio de Riesgo Psicosocial

Ítem Evaluado	% de Calificación Real	Valor ponderado (%)	% Implementación
Estrategia Organizacional	100.0	12.5	12.5
Diseño Organizacional	80.0	12.5	10.0
Atracción y Selección	64.29	12.5	8.04
Formación y Desarrollo	70.0	12.5	8.75
Compensación y beneficios	40.0	12.5	5.0
Seguridad y Salud en el trabajo	65.0	12.5	8.13
Nómina y Contratación	58.33	12.5	7.29
Ambiente de trabajo	16.67	12.5	2.08
% Total Implementación			61.79

Nota. Calificación obtenida del estudio de riesgo psicosocial. Adaptado de Línea Basal Psicosocial – Estado de la Gestión Organizacional. Workdrilling Services. 2022

Gráfico 1*Estudio de Riesgo Psicosocial***Resumen de Resultados**

Nota. Análisis estadístico de datos recopilados por ARL. Adaptado de *Línea Basal Psicosocial – Estado de la Gestión Organizacional*. Workdrilling Services. 2022

Después de realizar la evaluación de cada uno de los ítems mencionados en la imagen anterior, se establecen unas recomendaciones de mejora con el fin de aumentar la calificación obtenida y reducir el riesgo por factores psicosociales.

7.2.1 Análisis de Resultados Informe ARL

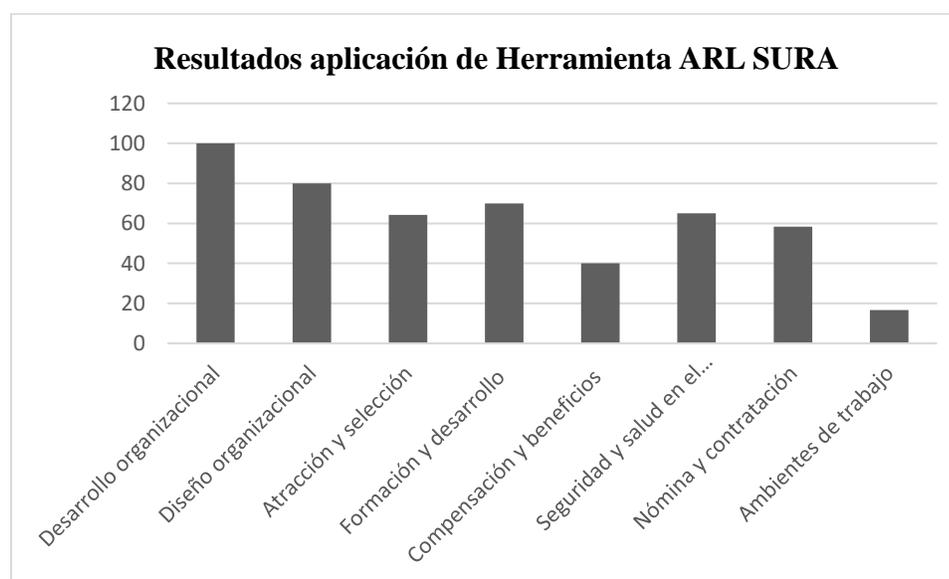
Los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la herramienta 360, evidencian una calificación global de cumplimiento de 61,79%. El ítem de estrategia organizacional es el que refleja una mayor implementación con un 12,5% seguido por el ítem de diseño organizacional en 10%, formación y desarrollo 8,7%, seguridad y salud en el trabajo 8,1%, atracción y selección 8%, nómina y contratación 7,2%

compensación y beneficios en 5,0% y finalmente ambiente de trabajo en 2,0% %, tal como se muestra en la tabla 3.

Posteriormente se procedió a conocer el cumplimiento específico por factor de la línea basal psicosocial - Estado de la Gestión Organizacional (EGO), la cual se muestra estructurada con las verticales en los habilitadores de la competitividad (talento humano) que contempla el modelo de Gestión de tendencias y riesgos desarrollado por Sura; también integra elementos dados por el método SOLVE/OIT 2012 y la normatividad en factores de riesgo psicosocial y salud mental para Colombia. De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 2, se indica que, de 8 ítem evaluados, 6 cumplen entre el 50 y el 100% y solo dos cumplen por debajo del 50% que corresponden a los ítems de compensación y beneficios y ambientes de trabajo. Tabla 4.

Ilustración 5

Porcentaje de implementación por ítem



Nota. Fuente propia (2023)

A continuación, se realiza la revisión puntual de cada concepto emitido por la ARL, con el fin de profundizar en los resultados obtenidos e identificar de manera óptima, los requerimientos necesarios en los ítems donde no se cumple a cabalidad con la necesidad evaluada y así mismo gestionar un plan de acción adecuado.

7.2.1.1 Estrategia Organizacional.

Con respecto a la estrategia organizacional, la organización cumple completamente en un 100%, ya que cuenta con una estrategia que orienta a la gestión de las personas y los procesos y evidencia elementos como propósito superior, visión, misión, objetivos, entre otros. El equipo investigador resalta que la entidad se dedica a mejorar el entorno laboral al abordar los aspectos menos favorables, con la finalidad de asegurar condiciones laborales adecuadas. Además, establece metas de largo plazo para la organización, identifica los procesos cruciales, lo que posibilita una gestión óptima de los recursos, y promueve la productividad. Asimismo, demuestra flexibilidad ante los cambios, facilitando una adaptación ágil, y fomenta la mejora continua al definir un marco para la revisión y mejora regular de los procesos.

Ilustración 6

Análisis de Resultados Estrategias Organizacionales



Nota. Fuente elaboración propia, 2023

Pregunta 1: La organización cuenta con una estrategia (propósito superior, visión, misión, objetivos entre otros), que oriente la gestión de las personas y los procesos.

Respuesta: Cumple Completamente.

Análisis: Se identificó que la compañía cumple con la definición de visión, misión y objetivos, como elementos fundamentales que establecen las estrategias y la gestión de la compañía, junto con el desempeño indispensable que traza el camino a largo plazo de manera sostenible y exitosa. Desde la orientación y dirección de la empresa, se define su propósito principal para determinar el enfoque hacia dónde va la compañía y cuáles son los resultados que se espera obtener, todo de la mano de la inspiración y motivación desde las estrategias operativas y el interés de los trabajadores como los miembros que contribuyen a visualizar la empresa con un futuro prometedor. De igual manera se debe destacar el alcance y el enfoque estratégico definido en donde permite que los directivos de la compañía logren ejecutar la toma de decisiones para atender las necesidades desde el punto de vista competitivo, de manera coherente y alineada a la misión y visión de la misma.

Dentro de las recomendaciones brindadas por parte de la ARL, se debe realizar la actualización de los documentos y su proyección en el tiempo de ejecución.

7.2.1.2 Diseño Organizacional

Con respecto al diseño organizacional, se evaluaron cinco criterios, de los cuales se cumplieron 4, en un 80%, lo cual permite evidenciar que la organización cuenta con una estructura de procesos, equipos y roles definidos que le permiten el desarrollo de la

estrategia en 20%, los equipos de trabajo cuentan con el talento humano necesario e idóneo para cumplir con sus objetivos y propósitos 20%, se evidencia que contempla la descripción de cargos claridad sobre la autonomía y toma de decisiones en un 20%, monitorea que los perfiles de cargos sean coherentes a la realidad en 20%, sin embargo, no se observa la identificación de los cargos críticos con condiciones psicosociales de riesgo o ha definido estrategias para gestionarlos.

Tabla 4

Diseño Organizacional

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
Estructura de procesos	Cumple completamente	20
Equipos de trabajo	Cumple completamente	20
Descripción de cargos	Cumple completamente	20
Monitoreo de perfiles	Cumple completamente	20
Cargos críticos	No cumple	0

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

Ilustración 7

Análisis de Resultados Diseño Organizacional



Nota. Fuente propia, 2023

Pregunta 1: La organización cuenta con una estructura (Procesos, equipos y roles definidos) que le permita el desarrollo de la estrategia

Respuesta: Cumple Completamente

Análisis: En la revisión realiza a la estructura de la organización, se puede identificar que existe el desarrollo de su estrategia, en donde los procesos, equipos, roles y responsabilidades se encuentran definidos, lo cual se traduce en un aspecto positivo para la organización, la estructura clara es esencial para brindarle a la compañía un panorama exitoso y le brinda herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos de manera eficiente.

Por parte de la ARL se recomienda realizar la aclaración en los perfiles de cargo, los años de experiencia que se requieren para realizar la homologación en educación.

Pregunta 2: Los equipos de trabajo cuentan con el talento humano necesario e idóneo para cumplir con sus objetivos y propósitos.

Respuesta: Cumple Completamente

Análisis: Se destaca la importancia que tiene que dentro de los equipos de trabajo establecidos en la compañía, se cuente con un talento humano adecuado y alineado con el objetivo de cumplimiento de propósitos y metas establecidas, el capital humano es uno de los recursos más valiosos y fundamentales para cualquier organización y la elección del personal adecuado marca la diferencia en términos de eficiencia, calidad y alcance de objetivos, ya que la idoneidad con la que cuenta, implica la responsabilidad de no ser simplemente miembros que ejecutan una tarea diaria, sino que son trabajadores con habilidades y capacidades pertinentes que permitan a la compañía avanzar hacia sus objetivos, pero también la transformen en un espacio de crecimiento personal y profesional que impulse la obtención de logros propios y permita que sus equipos de

trabajo incrementen su desempeño basado en la motivación y el deseo de gestionar para obtener buenos resultados.

Para la ARL, es importante realizar la revisión de los perfiles de cargo frente a la obtención de hojas de vida relacionado con la formación y habilidades del personal.

Pregunta 3: La organización contempla en la descripción de cargos claridad sobre la autonomía y toma de decisiones.

Respuesta: Cumple Completamente

Análisis: En este ítem evaluado, se destaca la importancia de incluir dentro de los cargos, la claridad en términos de autonomía y toma de decisiones que puede tener los trabajadores en el rol que cumplen dentro de la compañía, se proporciona al cargo la descripción de los roles y responsabilidades en donde también se define el alcance en términos de entrega de resultados y alcance de objetivos que permitan el progreso continuo de las áreas operativas y transversales, en donde se destaca la transparencia con la que el trabajador comprende y atiende las necesidades del cargo y las estrategias que debe establecer para brindar su mejor desempeño desde la autonomía. Es destacable el cumplimiento de esta actividad ya que uno de los factores de riesgo definidos desde la literatura académica, está relacionado con la falta de control que tiene el trabajador sobre la toma de decisiones por contar con un mando superior al cual el 100% de sus decisiones deben ser consultadas y así obtener la definición o resolución de la situación a la cual se enfrenta, contar con esta autonomía la brinda al trabajador confianza y le atribuye responsabilidad para actuar de manera coherente y alineada a la estrategia organizacional reforzando su capacidad de toma de decisiones y aprendizaje continuo.

Pregunta 4: La organización monitorea que los perfiles de cargo sean coherentes a la realidad.

Respuesta: Cumple Completamente.

Análisis: En la revisión efectuada, se puede identificar que la compañía realiza el seguimiento a los perfiles de cargo y su coherencia con la alineación a las necesidades de la compañía, de igual manera las funciones que los trabajadores desempeñan en su labor. Se lleva un proceso de monitoreo y evaluación donde se garantice la actualización de la información que está relacionada con cada puesto de trabajo. Fundamentalmente no solo se establece un perfil de cargo bien definido, sino que también asegura que estos perfiles son el reflejo de la precisión y la relevancia con la que se alinean con las funciones y responsabilidades que deben asumir los empleados, esto brinda estrategias para promover la mejora continua y la ejecución de monitoreo permanente para mantener siempre estrategias de eficiencia y efectividad desde la gestión del área de recursos humanos. Es claro para el trabajador cuál es su labor, su responsabilidad y cuáles son los objetivos principales que debe alcanzar, esto facilita la identificación de tareas y fortalece la planificación de la fuerza laboral que requiere la compañía para avanzar.

De igual manera, se establece el cumplimiento normativo y legal donde se establece la clasificación salarial y los beneficios a los cuales el trabajador tiene acceso, esto promueve la tranquilidad en los mismos y brinda certeza sobre el acceso al desarrollo profesional y personal, esto genera un equipo de trabajo enfocado y eficaz, donde el impacto que genera la motivación y satisfacción, se ve reflejado en la realidad del desempeño y la ejecución de proyectos que permitan contribuir a la misión y visión de la compañía.

Pregunta 5: ¿La organización ha identificado los cargos críticos con condiciones psicosociales de riesgo y ha definido estrategias para gestionarlos?

Respuesta: No cumple

Análisis: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos durante la aplicación de la lista de verificación definida por parte de la ARL, se identifica que la compañía no cuenta con la identificación de cargos críticos que permita identificar cuáles son las condiciones a nivel psicosocial, en las que se encuentran los trabajadores. Con el objetivo de dar cumplimiento al ítem en evaluación, es indispensable dar continuidad al mismo a través de un plan de acción que permita como primera medida iniciar con un análisis de puestos de trabajo, el cual brinde como entregable, un informe detallado de cada uno y de esta manera conocer de ante mano las condiciones que se deben sostener a corto, mediano y largo plazo, sin embargo también es importante detallar las oportunidades de mejora con el fin de garantizar la mitigación de riesgos psicosociales a los cuales esté expuesto el trabajador.

De igual manera es importante dentro del plan de acción a implementar, tener en cuenta la identificación de tareas, roles y responsabilidades de cada involucrado y de esta manera correlacionar los factores de riesgo psicosocial en cada puesto analizado, esto quiere decir que se deberá tener en cuenta el rol del trabajador, su carga de trabajo, su indicador de desempeño y la forma en la cual se realiza el seguimiento al cumplimiento de sus metas, el análisis de la manera en la cual el trabajador está expuesto a situaciones estresantes o que lo obliguen a desempeñar su labor bajo presión.

Toda la información recopilada donde se obtenga aspectos claves a tener en cuenta, se deben documentar con el objetivo de contar con la identificación temprana de

riesgos y de esta manera establecer controles sobre la carga de trabajo, ambigüedad de roles y exposición a condiciones promotoras de los mismo, para tener el control de esta información, es clave realizar evaluaciones de riesgos psicosociales, al inicio con una frecuencia semestral, luego de tener un plan de acción enfocado en la mejora continua, se podrá prologar de manera anual para verificar e identificar posibles nuevos riesgos como un control oportuno, promoviendo la protección del trabajador y la competitividad de la compañía.

7.2.1.3 Atracción y Selección

El ítem de atención y selección presenta cinco criterios, de los cuales se cumplen parcialmente en un 64,9%. La reputación de la empresa y el reconocimiento social facilita la atracción del talento humano en 12,84%, para la toma de decisiones en el proceso de selección se tienen en cuenta características del candidato y su ajuste al perfil del cargo en 12,84%, las técnicas de valoración utilizadas por la organización permiten identificar las competencias del candidato y orientar sobre la adaptación de las personas al cargo, al proceso productivo, el estilo del liderazgo y la cultura organizacional en 12,84%, Existe un proceso de retiro formalizado que genere información para la mejora de las prácticas del talento humano en 12,84%, el resultado del proceso de selección es una entrada para la formación en 12,84%. Tabla 5.

Tabla 5

Atracción y Selección

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
Reputación institucional	Cumple parcialmente	12,84
Toma de decisiones	Cumple parcialmente	12,84
Técnicas de valoración del perfil de cargos	Cumple parcialmente	12,84

Proceso de retiro	Cumple parcialmente	12,84
Proceso de selección	Cumple parcialmente	12,84

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

Ilustración 8

Atracción y Selección



Nota. Fuente elaboración propia.

Pregunta 1: ¿La reputación de la empresa y el reconocimiento social facilita la atracción del talento humano?

Respuesta: Cumple parcialmente.

Análisis: La empresa actualmente cuenta con medios de reclutamiento de personal como plataformas en línea; Sin embargo, no tiene un enfoque claro en sus acciones de posicionamiento y reputación con los que cuenta la compañía; es necesario mejorar este factor con el fin de garantizar un mayor reconocimiento tanto de nombre como de valor empresarial; esto permite que el talento humano genere más interés para las ofertas laborales.

El posicionamiento y la reputación de una empresa son pilares fundamentales para su éxito y sostenibilidad en el mercado actual. Lograr una imagen positiva y

destacada es esencial para atraer a clientes, inversionistas y socios estratégicos. A continuación, se presentan estrategias efectivas para divulgar las acciones de posicionamiento y reputación de una empresa:

- **Comunicación Transparente y Clara:** Se debe establecer una comunicación abierta y transparente con los grupos de interés, incluyendo clientes, empleados, accionistas y comunidad. Proporcionar información precisa sobre los valores, la misión y la visión de la empresa.
- **Presencia en Medios de Comunicación:** Aprovechar los canales de medios tradicionales y digitales para difundir los logros, iniciativas de responsabilidad social empresarial y proyectos destacados. Se puede colaborar con periodistas y publicaciones relevantes para obtener cobertura positiva.
- **Redes Sociales y Plataformas Digitales:** Utilizar las redes sociales y otras plataformas digitales para compartir contenido relevante, historias de éxito, testimonios de clientes y avances de la empresa. Interactuar con la audiencia para construir relaciones sólidas.
- **Participación en Eventos y Conferencias:** Participar en eventos, conferencias y ferias comerciales relevantes para la industria. Estos espacios brindan la oportunidad de mostrar las capacidades y conectarse con posibles colaboradores y clientes.
- **Programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Implementar programas de RSE que contribuyan positivamente a la sociedad y al medio ambiente. Compartir estos programas a través de comunicados de prensa y redes sociales para demostrar el compromiso con el bienestar social.

- **Alianzas Estratégicas y Patrocinios:** Establecer alianzas estratégicas con organizaciones afines y patrocinar eventos o causas que estén alineados con los valores y objetivos de la empresa. Asegurarse de comunicar estas colaboraciones de manera efectiva.
- **Testimonios y Casos de Éxito:** Recopilar testimonios de clientes satisfechos y casos de éxito. Compartir estas historias en los sitios web, redes sociales y material de marketing para respaldar la reputación positiva de la compañía.
- **Monitorización y Evaluación Continua:** Realizar un seguimiento constante del impacto de las estrategias de divulgación. Analizar métricas, retroalimentación y percepciones del público para ajustar y mejorar el enfoque.

La construcción y promoción de un buen posicionamiento y reputación requiere un esfuerzo continuo y estratégico. Con estas estrategias, las empresas podrán comunicar de manera efectiva sus valores y logros, fortaleciendo su posición en el mercado y generando confianza en sus stakeholders.

Pregunta 2: ¿Para la toma de decisiones en el proceso de selección se tienen en cuenta características del candidato y su ajuste al perfil de cargo?

Respuesta: Cumple parcialmente.

Análisis: La selección de personal es un proceso clave en el éxito y desarrollo de cualquier empresa. A la hora de tomar decisiones respecto a quién incorporar a la organización, es fundamental considerar diferentes estilos de afrontamiento para garantizar elecciones adecuadas y eficientes. Estos estilos de afrontamiento pueden ayudar a los líderes y encargados de selección a enfrentar los desafíos y a tomar decisiones acertadas:

- **Estilo Analítico:** Este estilo se basa en un análisis exhaustivo de la información disponible. Implica recopilar datos detallados sobre las habilidades, experiencia y aptitudes de los candidatos. Los encargados de selección pueden utilizar pruebas, entrevistas estructuradas y referencias para evaluar de manera objetiva las capacidades de cada candidato.
- **Estilo Intuitivo:** La intuición y la percepción juegan un papel importante en este estilo. Los encargados de selección confían en su intuición y experiencia para evaluar la idoneidad de un candidato. La observación de señales no verbales, el instinto y la impresión general que transmiten los candidatos pueden ser factores decisivos en este enfoque.
- **Estilo Consultivo:** En este estilo, se busca la opinión y la colaboración de otros expertos en la organización. Se fomenta la discusión y el intercambio de puntos de vista entre diferentes miembros del equipo de selección. La diversidad de perspectivas ayuda a tomar decisiones más informadas y a minimizar sesgos individuales.
- **Estilo Directivo o Autoritario:** Este estilo se caracteriza por la toma de decisiones rápida y efectiva por parte de una persona con autoridad. El líder o encargado de selección asume la responsabilidad de tomar decisiones sin necesariamente buscar la opinión de otros. Este enfoque es eficiente en situaciones de emergencia o cuando la rapidez es esencial.
- **Estilo Participativo:** Implica involucrar a los miembros del equipo en la toma de decisiones. Se fomenta la colaboración y se busca el consenso entre los involucrados. Este estilo promueve un ambiente inclusivo y puede llevar a decisiones más equitativas y aceptadas por todos.

- **Estilo Adaptativo:** Este estilo implica ajustarse a las circunstancias cambiantes y a nuevas evidencias. Los encargados de selección están dispuestos a modificar sus decisiones basándose en información adicional o en cambios en las necesidades organizacionales.

La elección del estilo de afrontamiento dependerá de factores como la naturaleza del puesto, la urgencia de la contratación, la cultura organizacional y la disponibilidad de recursos. Integrar diferentes estilos de afrontamiento de manera adecuada y flexible puede conducir a una selección de personal más efectiva y al reclutamiento de individuos que contribuyan positivamente al crecimiento y éxito de la empresa.

Pregunta 3: ¿Las técnicas de valoración utilizadas por la organización permiten identificar las competencias del candidato y orientar sobre la adaptación de las personas al cargo, al proceso productivo, el estilo de liderazgo y la cultura organizacional?

Respuesta: Cumple parcialmente.

Análisis: Para garantizar este paso de la selección de personal, es fundamental tener en cuenta los estilos de afrontamiento que establezca la compañía y con ello hacer uso de la información recolectada en todo el proceso de selección con el fin de asegurar una correcta contratación de personal.

En un proceso de selección, la recopilación de datos es crucial para tomar decisiones informadas. Las técnicas de valoración proporcionan una valiosa información que puede potenciar este proceso. Aquí se describen pasos para hacer un uso efectivo de los datos recopilados:

- **Análisis Profundo:** Revisar minuciosamente los datos recolectados, incluyendo currículos, evaluaciones, entrevistas y pruebas psicométricas. Buscar patrones, competencias clave y experiencia relevante.
- **Correlación con Requisitos del Puesto:** Relacionar los datos recopilados con los requisitos del puesto. Evaluar cómo cada candidato se alinea con las habilidades, competencias y cualidades necesarias para el cargo.
- **Comparación Objetiva:** Utilizar una matriz de comparación para evaluar a los candidatos de manera objetiva. Asignar puntuaciones según criterios predefinidos, permitiendo una comparación equitativa.
- **Feedback Constructivo:** Proporcionar retroalimentación a los candidatos, basada en los datos recolectados. Destacar áreas fuertes y ofrecer sugerencias para mejorar aspectos identificados durante el proceso.
- **Toma de Decisiones Fundamentada:** Utilizar la información para fundamentar la elección del candidato más adecuado para el puesto. Asegurarse de que esta decisión esté respaldada por evidencia y evaluaciones precisas.
- **Optimización de Procesos:** Identificar oportunidades de mejora en el proceso de selección a partir de los datos. Ajustar las técnicas y estrategias para futuros procesos, optimizando la efectividad de la valoración.

Al aprovechar al máximo la información recopilada a través de técnicas de valoración, las empresas pueden asegurar una selección más precisa y acertada de candidatos que se alineen de manera óptima con las necesidades y metas de la organización.

Pregunta 4: ¿Existe un proceso de retiro formalizado que genere información para la mejora de las prácticas del talento humano?

Respuesta: Cumple parcialmente.

Análisis: Actualmente, la compañía dentro de su proceso de selección del talento humano no establece un proceso de retiro formalizado que le permita acciones de mejora.

En una empresa comprometida con la mejora continua de sus prácticas en gestión de talento humano, el proceso de retiro de empleados se convierte en una valiosa fuente de información. A continuación, se describe un proceso de retiro formalizado que permite recopilar datos esenciales para impulsar mejoras en la organización:

- **Solicitud Formal de Retiro:** Cuando un empleado solicita su retiro, se lleva a cabo un proceso formalizado donde se le invita a proporcionar los motivos de su decisión y cualquier sugerencia para mejorar la experiencia laboral.
- **Entrevista de Salida Estructurada:** Se programa una entrevista de salida con un profesional de recursos humanos. Durante esta entrevista, se explora la experiencia del empleado en la empresa, sus razones para el retiro y se le anima a compartir opiniones honestas y constructivas.
- **Encuesta de Retiro:** Se administra una encuesta diseñada específicamente para obtener información detallada sobre la percepción del empleado respecto a aspectos clave, como el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo, la comunicación interna y el liderazgo.
- **Análisis de Datos y Feedback:** Los datos recopilados se analizan de manera exhaustiva para identificar tendencias y patrones. Se recopila feedback adicional de los supervisores y colegas del empleado que se retira para obtener una visión integral.

- **Informe de Conclusiones y Recomendaciones:** Se genera un informe que resume los hallazgos del proceso de retiro, destacando las áreas de mejora identificadas. Se proponen recomendaciones específicas para abordar las preocupaciones y fortalecer las prácticas de gestión de talento humano.
- **Implementación de Mejoras y Seguimiento:** Con base en el informe, se implementan medidas correctivas y mejoras en los procesos y políticas relacionadas con el talento humano. Se realiza un seguimiento continuo para evaluar el impacto de estas mejoras en la retención y satisfacción de los empleados.

Este proceso formalizado de retiro no solo facilita la desvinculación de empleados de manera estructurada, sino que también se convierte en una valiosa fuente de información para impulsar la innovación y la mejora constante en las prácticas de gestión del talento humano en la empresa.

Pregunta 5: ¿El resultado del proceso de selección es una entrada para la formación y el desarrollo?

Respuesta: Cumple parcialmente.

Análisis: Actualmente la compañía cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento que incluye todas aquellas capacitaciones necesarias para asegurar la mejora en la seguridad y salud de los colaboradores y se cuenta con un programa de capacitación técnica el cual está enfocado al desarrollo de competencias del personal de acuerdo a la necesidad del perfil de cargo. La revisión continua de estos programas ayuda a la recolección de información y análisis de tendencias para la mejora de los mismos y el crecimiento laboral.

Un proceso de selección efectivo no solo busca encontrar el candidato más idóneo para un puesto, sino que también puede convertirse en una fuente valiosa de información para enriquecer la formación y el desarrollo de los empleados en una empresa. Aquí se detallan pasos para lograr una integración exitosa:

- **Análisis Detallado de las Evaluaciones:** Después de finalizado el proceso de selección, se analizan las evaluaciones realizadas durante las entrevistas, pruebas y otras técnicas aplicadas. Se identifican las fortalezas y áreas de mejora de los candidatos evaluados.
- **Identificación de Competencias Críticas:** Se determinan las competencias y habilidades clave necesarias para el éxito en el puesto y se comparan con las competencias demostradas por los candidatos evaluados. Este análisis ayuda a identificar brechas y definir las áreas en las que se requiere desarrollo.
- **Diseño de Programas de Formación Personalizados:** Con base en las competencias identificadas y las áreas de mejora detectadas en los candidatos evaluados, se diseñan programas de formación personalizados que aborden esas necesidades específicas. Estos programas se adaptan a las características individuales y al puesto que ocuparán.
- **Creación de Planes de Desarrollo Individual (PDI):** Para cada candidato seleccionado, se establecen Planes de Desarrollo Individual (PDI) que incluyen metas de desarrollo, acciones a tomar, recursos necesarios y un cronograma. Estos planes se enfocan en fortalecer las habilidades y competencias relevantes al puesto.
- **Integración de los Candidatos en Programas de Mentoría:** Los candidatos seleccionados se integran en programas de mentoría, donde pueden aprender de la

experiencia y conocimientos de profesionales de la empresa. Esta interacción fomenta el aprendizaje continuo y permite una transferencia efectiva de conocimientos.

- **Evaluación Continua y Retroalimentación Constructiva:** Se establecen mecanismos de evaluación periódica para medir el progreso de los candidatos en sus PDI. Se brinda retroalimentación constructiva para guiarlos en su desarrollo y ajustar los planes según sea necesario.
- **Ciclo de Mejora Constante:** Se establece un ciclo de mejora continua para evaluar la eficacia de los programas de formación y desarrollo. Se recopilan comentarios de los candidatos y se ajustan los programas según las necesidades y los resultados obtenidos.

Al integrar los resultados del proceso de selección en la formación y el desarrollo de los empleados, la empresa logra una alineación más efectiva entre las competencias requeridas para el puesto y las habilidades de los candidatos seleccionados, fomentando así un crecimiento sólido y sostenible de su capital humano.

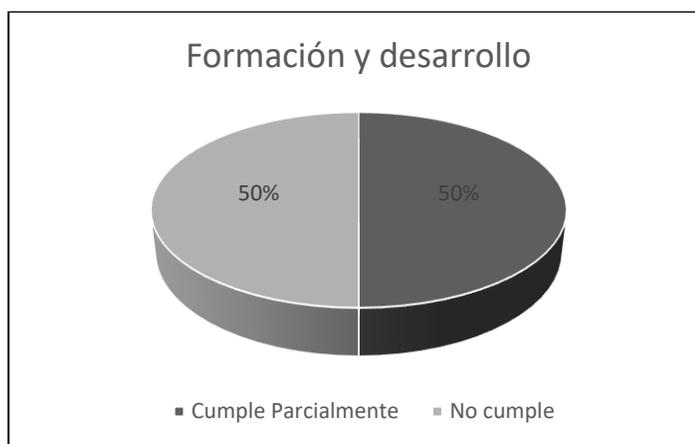
7.2.1.4 Formación y Desarrollo

El ítem de formación y desarrollo presenta dos criterios, de los cuales se cumplen parcialmente en un 70%. La gestión del conocimiento es coherente con: la estrategia, las necesidades de competencias, los roles y la cultura de cambio se cumple parcialmente en 70% y con respecto a los procesos de capacitación y entrenamiento de la empresa incluyen aspectos para el cuidado de la salud integral no cumple. Tabla 6.

Tabla 6*Formación y Desarrollo*

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
Gestión del conocimiento	Cumple parcialmente	70
Capacitación y salud integral	No Cumple	0

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

Ilustración 9*Formación y Desarrollo*

Nota. Fuente elaboración propia, 2023

Pregunta 1: ¿La gestión del conocimiento es coherente con la estrategia, las necesidades de competencias, los roles y la cultura de cambio?

Respuesta: Cumple parcialmente.

Análisis: La gestión del conocimiento es un pilar fundamental para el éxito de cualquier organización, ya que permite aprovechar y aplicar de manera efectiva la información y experiencia acumulada. Para asegurar que la gestión del conocimiento sea coherente con la estrategia, competencias, roles y cultura de cambio de una empresa, se requiere una planificación estratégica y enfoques específicos como:

- **Alineación con la Estrategia Organizacional:**

Análisis Estratégico: Comienza por comprender a fondo la estrategia de la organización, sus objetivos a largo plazo y su visión. Identifica los conocimientos críticos necesarios para ejecutar esta estrategia de manera exitosa.

Mapeo de Conocimientos: Identifica y mapea los conocimientos existentes en la organización que respalden la estrategia. Evalúa si hay brechas entre los conocimientos actuales y los necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos.

- **Identificación de Competencias Clave:**

Análisis de Competencias: Determina las competencias y habilidades esenciales para ejecutar la estrategia. Establece cómo el conocimiento puede cultivar estas competencias y cómo la gestión del conocimiento puede contribuir al desarrollo de estas habilidades.

- **Adaptación a Roles y Responsabilidades:**

Descripciones de Roles Actualizadas: Revisa y actualiza las descripciones de roles para asegurar que estén alineadas con las competencias clave y los requisitos de conocimientos. Integra la gestión del conocimiento en las expectativas de roles y responsabilidades.

- **Fomento de la Cultura de Cambio y Aprendizaje:**

Liderazgo y Comunicación: Promueve la importancia de la gestión del conocimiento y el aprendizaje continuo desde la alta dirección. Comunica de manera efectiva la visión y los beneficios de una cultura de cambio y aprendizaje.

Reconocimiento y Recompensa: Establece sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el compartir el conocimiento, la colaboración y la adaptación al cambio, fomentando así una cultura donde el aprendizaje sea prioritario.

- **Capacitación y Desarrollo Continuo:**

Programas de Formación: Diseña programas de formación centrados en la adquisición, gestión y aplicación de conocimientos. Integra estos programas en el desarrollo profesional de los empleados, en línea con las necesidades de la estrategia y las competencias requeridas.

- **Plataformas y Tecnología Apropriadas:**

Herramientas de Gestión del Conocimiento: Implementa y utiliza herramientas y plataformas tecnológicas que faciliten la recopilación, organización, distribución y acceso al conocimiento de manera eficaz y eficiente.

Integrar la gestión del conocimiento con la estrategia, competencias, roles y cultura de cambio es esencial para lograr una organización adaptable y orientada al aprendizaje. Es un esfuerzo continuo que requiere una colaboración estrecha entre los departamentos de recursos humanos, liderazgo y tecnología de la información para asegurar el éxito en la implementación de estas estrategias.

Pregunta 2: ¿Los procesos de capacitación y entrenamiento de la empresa incluyen aspectos para el cuidado de la salud integral?

Respuesta: No cumple.

Análisis: La empresa no incorpora aspectos para la salud tiene presente dentro de su proceso de capacitación y entrenamiento. La incorporación de aspectos para el cuidado de la salud integral en los procesos de capacitación en niveles educativos primario, secundario y terciario es esencial para promover un desarrollo óptimo de los estudiantes.

Esta integración busca fomentar una conciencia temprana sobre la importancia de la salud en todas sus dimensiones: física, mental, emocional y social.

- **Nivel Primario:** En el nivel primario, es fundamental introducir conceptos de alimentación saludable, actividad física y hábitos de higiene personal. Se puede organizar charlas interactivas, juegos educativos y proyectos que enseñen a los niños la importancia de llevar un estilo de vida saludable. Se fomenta el juego al aire libre y la participación activa en actividades físicas para promover la salud física y social.
- **Nivel Secundario:** En el nivel secundario, se profundiza en temas de salud, incluyendo la prevención de enfermedades, salud mental, relaciones saludables y gestión del estrés. Se incorporan talleres, debates y proyectos que aborden estos temas. Se promueve el diálogo abierto y el apoyo entre los estudiantes, permitiéndoles expresar sus inquietudes y aprender estrategias para mantener un equilibrio emocional.
- **Nivel Terciario:** En el nivel terciario, se enfoca en el bienestar integral de los estudiantes, incorporando prácticas de autocuidado, manejo del tiempo y equilibrio entre estudio, trabajo y salud. Se ofrecen seminarios y talleres que aborden temas como salud laboral, ergonomía y estrategias de gestión del estrés en el ámbito académico y laboral. Se fomenta la participación en actividades físicas y programas de bienestar.

Al integrar aspectos de cuidado de la salud integral en los procesos de capacitación en estos niveles educativos, se está cultivando una generación consciente de su bienestar, capaz de tomar decisiones informadas y responsables sobre su salud a lo largo de su vida. Este enfoque no solo beneficia a los estudiantes, sino que también contribuye a la creación de comunidades más saludables y productivas.

7.2.1.5 Compensación y Beneficios

El ítem de Compensación y beneficios presenta tres criterios, de los cuales no se cumplen logrando 0%. Específicamente no se cuenta con un plan de asistencia al

empleado que facilite el contacto con servicios o instituciones que fomenten el manejo de situaciones de crisis, laborales o extralaborales. Tampoco se tiene un plan de reconocimientos, beneficios o incentivos flexibles; estructurado, teniendo en cuenta características sociodemográficas y de cultura organizacional, ni hace seguimiento a los beneficios y a la pertinencia de los mismos según las necesidades de los colaboradores.

Tabla 7

Compensación y beneficios

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
Plan de asistencia	No Cumple	0
Plan de reconocimientos, beneficios o incentivos flexibles	No Cumple	0
Seguimiento a los beneficios y a la pertinencia	No Cumple	0

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

Ilustración 10

Compensación y Beneficios



Nota. Fuente elaboración propia, 2023

Pregunta 1: ¿Se cuenta con un plan de asistencia al empleado que facilite el contacto con servicios o instituciones que fomenten el manejo de situaciones de crisis, laborales o extralaborales?

Respuesta: No cumple.

Análisis: Actualmente no se cuenta con un sistema de contacto para servicios que generan ayuda en casos de crisis como pueden ser accidentes de trabajo, cargas psicosociales, entre otras.

Un programa de asistencia al empleado es una herramienta fundamental para apoyar a los trabajadores en la gestión de situaciones de crisis, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Este programa tiene como objetivo central facilitar el acceso a servicios e instituciones especializadas que puedan brindar apoyo y orientación en momentos de dificultades.

Un programa de asistencia al empleado efectivo no solo brinda apoyo durante momentos de crisis, sino que también contribuye a crear un entorno laboral más saludable y productivo. Al proporcionar acceso a servicios especializados, se promueve el bienestar integral de los empleados y se fortalece la conexión y compromiso con la organización

Pregunta 2: ¿La empresa tiene un plan de reconocimientos, beneficios o incentivos flexibles; estructurado, ¿teniendo en cuenta características sociodemográficas y de cultura organizacional?

Respuesta: No cumple.

Análisis: Un plan de reconocimientos, beneficios o incentivos flexibles es una estrategia clave para motivar y retener a los empleados en una organización. Es fundamental que este plan se adapte a la cultura organizacional y a las características sociodemográficas de los empleados para garantizar su efectividad y relevancia.

Al diseñar un plan de reconocimientos y beneficios flexibles considerando la cultura organizacional y las características sociodemográficas, la organización puede

fortalecer la satisfacción y el compromiso de los empleados. Estos planes no solo reconocen la diversidad de necesidades y preferencias, sino que también demuestran un compromiso genuino con el bienestar y el desarrollo de todo su equipo.

Pregunta 3: ¿La empresa hace seguimiento a los beneficios y a la pertinencia de los mismos según las necesidades de los colaboradores?

Respuesta: No cumple.

Análisis: Debido a que no se cuenta con un plan o programa de reconocimiento, beneficios o incentivos flexibles, la compañía no realiza seguimiento a estos beneficios de una manera estructurada. Se manejan turnos rotativos 21X7 donde en ocasiones se tiene una sobre carga laboral y como compensación se compensan con días de descanso. Es necesario crear un plan para estructurar y llevar seguimiento a este proceso.

7.2.1.6 Seguridad y Salud en el Trabajo

El ítem de Seguridad y salud en el trabajo presenta seis criterios, los cuales se cumplen en un 65%. La empresa cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que garantice entornos de trabajo seguros y saludables que cumple parcialmente en 13%, se ha estructurado un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial como herramienta que contribuye a promover las condiciones protectoras y a prevenir y controlar los factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud del trabajador, en el bienestar o en el trabajo en 13%, Se ha implementado un programa para la prevención de comportamientos adictivos en 13%, La empresa implementa modalidad de trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo flexible en 13%, se tiene implementado un programa de estilos de vida saludables que responsa a las condiciones de salud y de trabajo de la organización en

13%, y no cuenta con un programa de prevención de violencia en el lugar de trabajo, por lo que es calificado en 0%. Tabla 8

Tabla 8

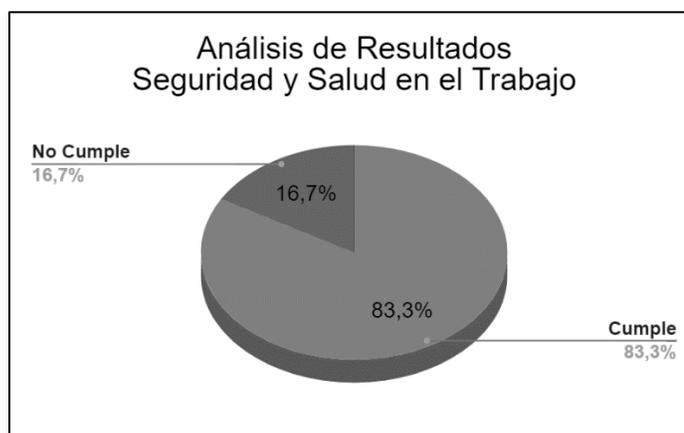
Seguridad y Salud en el Trabajo

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Cumple parcialmente	13
Programa de vigilancia epidemiológica	Cumple parcialmente	13
Programa para la prevención de comportamientos adictivos	Cumple parcialmente	13
Modalidad de trabajo flexible	Cumple parcialmente	13
Programa de estilos de vida saludables	Cumple parcialmente	13
Programa de prevención de violencia en el lugar de trabajo	No Cumple	0

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

Ilustración 11

Análisis de Resultados Seguridad y Salud en el Trabajo



Nota. Fuente elaboración propia, 2023

Pregunta 1: ¿Se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que garantice entornos de trabajo seguros y saludables?

Respuesta: Cumple Parcialmente

Análisis: Según los resultados obtenidos durante el desarrollo del ejercicio, el análisis se centra en la parte de ámbito de seguridad laboral y su gestión desde la salud en

el trabajo, para entender la importancia de esta verificación, se inicia con la revisión de la existencia de un sistema estructurado que promueva la administración objetiva y su plan de mejora continua frente a la seguridad y salud del equipo de trabajo de la compañía, se tuvo en cuenta la inclusión de políticas, establecimiento de roles y responsabilidades, desarrollo de procedimientos definidos y gestión de recursos estimados a fortalecer y generar entornos seguros y saludables. La observación emitida por la ARL esta enfocada en la necesidad de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial como uno de los requerimientos para tener un cumplimiento total de este apartado.

Sin embargo, al contar con un sistema estructurado, se puede identificar que la compañía desarrolla un papel efectivo y garantice un alto nivel de compromiso con base al cuidado y protección del trabajador, desde el inicio de estrategias organizacionales como base de esta estructura, junto con el planteamiento y desarrollo de medidas concretas enfocadas en la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades a nivel ocupacional.

En la evaluación del sistema, también se puede evidenciar cual es el nivel de efectividad del sistema, es decir, el método de evaluación y análisis de los logros alcanzados en la implementación del mismo, la estadística de accidentes, enfermedades laborales y su indicador de seguimiento en reducción y/o control, de igual manera, la revisión de las medidas correctivas y la socialización de los eventos presentados que promuevan su no repetición.

Pregunta 2: ¿Se ha estructurado un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial como herramienta que contribuye a promover las

condiciones protectoras y a prevenir y controlar los factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud del trabajador, en el bienestar o en el trabajo?

Respuesta: Cumple Parcialmente

Análisis: Durante la ejecución de la herramienta de diagnóstico, se verificó la existencia de un programa sólido que se encargue del monitoreo y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial el cual tenga como enfoque su evaluación y análisis constante, en este ítem se evidencia una oportunidad de mejora para la compañía, en donde se recomienda realizar la actualización de PVE psicosocial, brindado mayor foco a las condiciones psicosociales y el control de factores de riesgo, por tal motivo se evidencia que existe un cumplimiento parcial en donde se debe trabajar en la promoción de condiciones protectoras, es decir que no solo se basa en identificar riesgos, sino en promover condiciones seguras que generen bienestar al colaborador y con base en esto establecer acciones de medida y prevención que mitiguen los riesgos ya identificados.

Para contar con un trabajo efectivo con relación al manejo de riesgos psicosociales, es importante no solo la identificación de los focos de riesgo, sino la implementación de acciones y actividades que involucren al colaborador, le permitan participar en la ejecución de las mismas y dentro de los roles y responsabilidades, sea claro el contexto de autocuidado, cumplimiento de normativas internas y el empoderamiento para identificar y reportar condiciones inseguras, acciones que puedan desencadenar incidentes o accidentes y alerta durante el desarrollo de sus actividades, esto fortalecerá la relación entre las acciones organizacionales y el cumplimiento enfocado directamente en el colaborador como actor fundamental, promoviendo su participación directa.

Pregunta 3: ¿Se ha implementado un programa para la prevención de comportamientos adictivos?

Respuesta: Cumple Parcialmente

Análisis: Se evidencia la estructura de una política enfocada en la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, sin embargo, como oportunidad de mejora se establece la importancia de ejecutar una socialización más extensiva sobre las estrategias que la compañía promueve, con el objetivo de prevenir comportamientos adictivos, cuál es su población objeto y de igual manera, como se encuentra establecido su evaluación o su indicador de análisis y seguimiento el cual brinde información sobre la efectividad del desarrollo del cronograma de capacitación enfocado en este tema y de igual manera el control estadístico de seguimientos periódicos al personal a través de pruebas y análisis de laboratorio. Estas actividades son de alta importancia, ya que la prevención de estos comportamientos adictivos, promueven la educación y prevención de cara al estrecho factor que logra desencadenar un accidente que ponga en riesgo la vida del trabajador o del equipo de trabajo operativo y administrativo.

Dentro de las estrategias de prevención se debe incluir la participación del personal, el cumplimiento normativo y la asignación de recursos necesarios para acceder a las estrategias de prevención y mitigación.

Pregunta 4: ¿La empresa implementa modalidad de trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo flexible?

Respuesta: Cumple Parcialmente

Análisis: Desde en análisis enfocado en la implementación de modalidad de trabajo remoto para los colaboradores, por la naturaleza de la actividad económica de la

compañía, para el personal operativo no genera gran impacto, sin embargo esta estrategia tiene como oportunidad de mejora, ser fortalecida para el grupo de trabajo identificado como foco para participar dentro de esta modalidad, se debe tener en cuenta que el teletrabajo trae consigo beneficios a nivel de reducción de estrés y agotamiento en el equipo de trabajo, ya que al reducción los desplazamientos largos y promover una flexibilidad en la gestión del tiempo del colaborador, podría incluirse como una de las estrategias para proteger la salud física y mental del colaborador a través de reducción de nivel de agotamiento, promoviendo su bienestar general. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no aplica para todos los roles y que el éxito de su implementación, se basa en una adecuada planificación y desarrollo de herramientas que permitan al colaborador ejecutar sus funciones de manera eficaz que no interfiera con el cumplimiento de sus responsabilidades o el alcance propuesto y definido en cada contrato laboral.

Para la compañía, es importante extender su alcance en el programa y realizar de manera adecuada la revisión de roles que pueda aplicar a esta modalidad, brindando al trabajador una opción de protección y bienestar.

Pregunta 5: ¿Se cuenta con un programa de prevención de violencia en el lugar de trabajo?

Respuesta: No Cumple

Análisis: Se evidencia que dentro de las políticas definidas en el programa, no está definida una política específica contra el acoso laboral y la identificación de diversos tipos de violencia a los cuales puede estar expuesto el colaborador. Dentro de esta política, la cual se debe implementar, se debe tener en cuenta cuales son los aspectos a los cuales

se puede enfrentar un colaborador en su vida laboral, la identificación de acoso, agresión, intimidación, física y emocional y con base en este análisis, poder establecer los procedimientos y estrategias claras relacionadas a la prevención y control de cualquier exposición a estos factores.

De igual manera, luego de contar con una política establecida, es fundamental realizar la socialización de la misma con todo el equipo de trabajo en todos los niveles organizacionales, de aquí se deriva la ejecución de un plan de formación y concientización, donde el trabajador conozca de manera clara las medidas para abordar incidentes cuando ocurren, esto como estrategia de respuesta y apoyo, donde el colaborador que se enfrenta a estas situaciones, pueda contar con las herramientas y los canales de denuncia para reportar y que se logre tomar medidas disciplinarias contra el agresor. El desarrollo de esta política debe incluir la evaluación y la generación de planes de mejora continua donde se establezca una periodicidad de seguimiento que permita identificar la efectividad a través de un indicador y el adecuado manejo de casos identificados con el fin de promover un entorno seguro, de respeto e igualdad para todo el equipo.

Pregunta 6: ¿Se tiene implementado un programa de estilos de vida saludables que responda a las condiciones de salud y de trabajo de la organización?

Respuesta: Cumple Parcialmente

Análisis: La compañía tiene definido dentro de su programa, la identificación de estilos de vida saludables enfocados en la prevención de la salud y bienestar del trabajador, sin embargo, es importante realizar énfasis y socialización del mismo, se puede desarrollar con la inclusión en el cronograma de capacitaciones enfocadas en

aspectos de cuidado en salud física y mental, hábitos alimenticios adecuados y nutrición, ejercicio y deportes y prevención de enfermedades desencadenadas desde hábitos inadecuados.

Este programa debe estar enfocado en la prevención de la salud del colaborador, sin embargo va de la mano con el indicador de ausentismos y aumento de indicadores de desempeño, la promoción de hábitos saludables previene el riesgo de disminución de productividad y con base en estos indicadores, es importante socializar de manera efectiva con todo el equipo de trabajo, desarrollar actividades y brindar recursos que como asesorías nutricionales, inclusión de accesos a gimnasios, programas de salud mental, etc.

7.2.1.7 Nómina y contratación

El ítem de Nómina y contratación presenta cinco criterios, los cuales se cumplen en un 65%. Se evidencia que existe cumplimiento total en la obligación del empleador como encargado de gestionar y pagar oportunamente a sus empleados la seguridad social; los pagos siempre son oportunos y sobre el total de salario recibido, lo cual aporta un cumplimiento total en 100%, con respecto a la remuneración justa, asegurando la equidad salarial interna, manteniéndose competitiva con las tendencias del mercado y zona geográfica, se cumple parcialmente en 12,7en %, igualmente, los procesos de administración del talento humano están orientados al desarrollo de las personas, facilitando el ajuste a la cultura organizacional evidencia cumplimiento parcial en 12,7%, el trabajador percibe que desde el inicio del proceso de selección es clara la modalidad de contratación y las condiciones del contrato con cumplimiento parcial en 12,7%. Finalmente, no se cumple con la modalidad de contratación representado en el hecho que

no se percibe que favorezca la estabilidad en el trabajo, o en el caso de no hacerlo, la empresa justifica razonablemente desde el punto de vista de la operación en 0 %. Tabla 9.

Tabla 9

Nómina y contratación

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
El empleador es el encargado de la nómina	Cumple totalmente	20
Remuneración justa y equidad salarial	Cumple parcialmente	12,7
Procesos ajustados a la cultura organizacional	Cumple parcialmente	12,7
Claridad en proceso selección y contratación	Cumple parcialmente	12,7
Modalidad de contratación	Cumple	0

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

7.2.1.8 Ambientes de trabajo

El ítem de ambientes de trabajo presenta seis criterios, los cuales se cumplen en un 16,6%. Se evidencia que se cumple parcialmente en dos criterios, el primero es el cumplimiento en la realización de mediciones de clima laboral o actividades de desarrollo de cultura organizacional y se gestionan de manera articulada con la evaluación de los factores psicosociales y sus efectos en 8,3 % y el segundo se evidencia que la empresa cuenta con un proceso de valoración del desempeño alineado con los principios de la organización, que facilita el desarrollo de las personas y la toma de decisiones en 8,3 %. Sin embargo, no se cuenta con un plan de intervención para la gestión del resultado de la evaluación de los factores psicosociales, no recolecta y analiza información de interés psicosocial (evaluación de factores psicosociales, ausentismo, accidentalidad, rotación, desempeño, condiciones de salud, entre otros) para monitorear la gestión de los factores psicosociales y sus efectos, no cuenta con una estrategia de desarrollo de los líderes, coherente con la estrategia de la organización y finalmente tampoco cuenta con un

Comité de Convivencia Laboral con una estructura autónoma, articulado con lo establecido por la empresa y la legislación vigente . Tabla 10.

Tabla 10

Ambientes de trabajo

Criterios	Criterios	% de cumplimiento
Mediciones de clima laboral	Cumple parcialmente	8,3
Proceso de valoración del desempeño alineado	Cumple parcialmente	8,3
Plan de intervención para la gestión del resultado de la evaluación de los factores psicosociales.	Cumple	0
Recolección y análisis de información de interés psicosocial para monitoreo	Cumple	0
Estrategia de desarrollo de los líderes	Cumple	0
Comité de Convivencia Laboral	Cumple	0

Nota. Fuente elaboración propia a partir de base de datos recopilados por ARL

Después de realizar la descripción de los resultados obtenidos en cada uno de los ítems mencionados, se establecen unas recomendaciones de mejora con el fin de aumentar la calificación obtenida y reducir el riesgo por factores psicosociales en la Tabla 11.

El equipo investigador, para el análisis y la discusión, tuvo en cuenta el enfoque basado en procesos y el diseño de estrategias en cada una de las fases del ciclo PHVA, en el que se determinan las actividades de mejora teniendo en cuenta su agrupación en las fases mencionadas, así:

En el planear, aunque se evidencia fortaleza reflejada en el predominio de una estructura organizacional bien definida que establece políticas, elementos de misión, visión y principios que propenden por la disminución de riesgos y el fomento de un mejor entorno laboral con el propósito de lograr un trabajo digno, es necesario establecer medidas encaminadas a las oportunidades de mejora relacionadas con el sistema de

seguridad y salud en el trabajo que garantice entornos de trabajo seguros y saludables y fortalecer la activación de programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial e identificación de cargos críticos para priorizar las actividades que contribuyan a promover las condiciones protectoras y a prevenir y controlar los factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud del trabajador. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, un eficiente sistema de vigilancia epidemiológica implica llevar a cabo la recopilación, análisis, interpretación y difusión sistemática y constante de datos con el propósito de prevenir situaciones adversas. La vigilancia desempeña un papel esencial en la planificación, ejecución y evaluación de los programas orientados a la seguridad y salud en el ámbito laboral, así como en la gestión de trastornos y lesiones vinculados al trabajo y el control del absentismo laboral debido a enfermedades. Además, contribuye a salvaguardar y fomentar la salud de los trabajadores. Así mismo, fortalecer las políticas de prevención de acoso laboral, promoción del equilibrio trabajo-vida personal, y protocolos para abordar situaciones de estrés laboral que provean asistencia al empleado en todas las etapas de su permanencia.

En el hacer, se sugiere la ejecución de capacitaciones al comité de convivencia y funcionarios relacionadas con el autocuidado, el cuidado de la salud integral a los procesos de capacitación y entrenamiento a nivel primario, secundario y terciario, prevención del acoso laboral. En forma similar, a lo sugerido por Gómez (2022), en el que, a través de las actividades de capacitación, se apoyó la promoción de la salud mental y se reflejó el apoyo de la organización en la ejecución de las actividades enfocadas a disminuir el estrés laboral y con ello a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

En la fase de Verificar, resulta crucial mantener la continuidad en la recopilación de información vinculada al riesgo psicosocial en la organización. Esto implica la realización constante de encuestas de seguimiento, entrevistas y el análisis de indicadores clave, como la tasa de ausentismo laboral, la rotación de empleados, la evaluación del rendimiento, la medición del ambiente de trabajo y la revisión de resultados. Además, es esencial desarrollar un plan de acción que esté en consonancia con los factores psicosociales y la satisfacción de los trabajadores. La identificación de tendencias y patrones relacionados con el riesgo psicosocial es una tarea fundamental en esta etapa. Asimismo, se debe evaluar de manera positiva el impacto de las medidas implementadas hasta el momento.

Finalmente, en la fase de Actuar, una vez que se hayan llevado a cabo las acciones de verificación de la etapa previa, es necesario ajustar las estrategias y medidas destinadas a prevenir el riesgo psicosocial. Esto puede implicar la revisión y modificación de políticas existentes, la introducción de nuevos programas de bienestar laboral o el fortalecimiento de actividades de capacitación. Además, se enfatiza la importancia de mantener una comunicación continua a través de diversos canales para informar a todos los empleados sobre los cambios implementados. En esta fase, se busca fomentar una cultura organizacional que promueva el bienestar psicosocial y que facilite la participación activa de los empleados en la identificación de soluciones y la toma de decisiones relacionadas con este aspecto. Estas indicaciones son similares a las realizadas por Pesántez (2016), en cuyo estudio señaló que el líder de talento humano debía realizar periódicamente evaluaciones mediante el uso de tests, encuestas, conversatorios, para tener la percepción de cada funcionario y tomar las medidas pertinentes para la mejora.

7.3. Propuesta final

De acuerdo con los resultados del estudio de riesgo psicosocial aplicado a Workdrilling Services S.A.S. y el análisis realizado en cada etapa del PHVA, se realiza un diseño de plan de intervención para el riesgo psicosocial, en el que se establece inicialmente el hallazgo, entendido como la no conformidad u oportunidad de mejora de cada ítem evaluado, la acción de mejora, se asigna el responsable especialmente a los departamentos de recurso humano y HSEQ. Al aplicar el seguimiento se establece el estado de abierto o cerrado cuando se cumple el 100% de la actividad, se establece la fecha de ejecución y la evidencia de cumplimiento, tal como se observa en el anexo 3.

De acuerdo con los resultados del estudio de riesgo psicosocial aplicado a Workdrilling Services S.A.S., se realiza un diseño de plan de intervención para el riesgo psicosocial el cual se adjunta como anexo N° 3:

8. Análisis financiero

Con respecto a presupuesto de costos en la implementación de la propuesta y según lo establecido por Ordoñez, R (2017) en la “Guía Estimación de Costos en la implementación Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo” se establece el siguiente presupuesto para la vigencia 2022, con los factores requeridos para el correcto desarrollo de la presente investigación. Para ello, se tiene en cuenta, que en Colombia, el empleado tendrá derecho a que su empleador le reconozca mínimo 1SMLV, por lo tanto, si se hace el ejercicio de dividir los 1.160.000 pesos, quien trabaje durante las 48 horas a la semana estipuladas y estandarizadas recibirá 38.666 pesos por día y 4.833 pesos por hora. Se aclara que existen actividades como la aplicación del paquete examen médico ocupacional con énfasis en alturas y espacios confinados (Medico Ocupacional, optometría, audiometría, espirometría y laboratorio clínico), según cotización a empresa especializada, tiene un costo de 95.000°° por funcionario, por lo tanto, se tendría que ajustar de acuerdo con el número de empleados.

En la imagen 8, se describen cada una de las acciones de mejora propuesta, se les asigna la duración expresada en horas y se realiza el cálculo por hora y total de horas para finalmente obtener la inversión total que resulta de la sumatoria del valor de cada actividad y la sumatoria general de todas las actividades.

Tabla 11*Presupuesto financiero del proyecto.*

Acción de mejora	Duración en días	Valor unidad	Valor Total	Total Inversión
Identificar perfil de cargos	24	4.833	115992	115992
Elaborar plan de divulgación del Sistema Integrado de Gestión – SIG	4	4.833	19332	19332
Actualizar procedimiento documental	36	4.833	173988	173988
Elaboración de programa de retiro	36	4.833	173988	173988
Elaborar plan de trabajo anual	16	4.833	77328	77328
Diseñar plan de capacitación	8	4.833	38664	38664
Generar un programa de asistencia al empleado	36	4.833	173988	173988
Definir e implementar un plan de reconocimientos, beneficios o incentivos	36	4.833	173988	173988
Asignación de responsabilidades	2	4.833	9666	9666
Aplicar la batería de riesgo psicosocial	4	4.833	19332	19332
Verificación de condiciones de salud	4	4.833	19332	19332
Actualizar el PVE psicosocial	4	4.833	19332	19332
Promover condiciones psicosociales protectoras	8	4.833	38664	38664
Análisis de vulnerabilidad	8	4.833	38664	38664
Comité de Convivencia	4	4.833	19332	19332
Elaborar indicadores	16	4.833	77328	77328
Imprevistos	10	4.833	48330	48330
Total inversión				1.237.248

Nota. Elaboración propia (2022)

En referencia al impacto, se deben establecer indicadores que permitan medir y evaluar además de la eficiencia, la ejecución financiera y contable. Así mismo se establece que el beneficio económico para la empresa redundará en el bienestar de su fuerza laboral productividad, rendimiento y competitividad en el mercado.

El valor total de la inversión es de 1.237.248 pesos colombianos, incluyendo algunos imprevistos, se puede notar que es un costo mínimo teniendo en cuenta la cantidad de

colaboradores con los que cuenta la compañía, el aporte positivo para la salud del trabajador y para la empresa ya que evitará las posibles sanciones por parte de los entes, reglamentados en la Resolución 2646 de 2008, Resolución 2764 de 2022, artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1 Conclusiones

El plan de acción para la intervención de los resultados del estudio de riesgo psicosocial aplicado es entregado a la compañía Workdrilling Services S.A.S., y este será implementado por la persona responsable del Sistema Integrado de Gestión. Estos resultados se presentaron a las personas competentes dentro de la organización, quienes dieron su aprobación final para la liberación e implementación.

Se hará seguimiento a la implementación de este plan de acción según los tiempos establecidos dentro del mismo documento y estará a cargo de la Coordinadora HSEQ de la compañía.

Workdrilling Services S.A.S., es una compañía que cuenta con unas bases sólidas en la conformación de su sistema integrado de gestión, tiene personal competente y con experiencia para el desarrollo de sus actividades. El departamento de talento humano cuenta con una psicóloga, quien será un apoyo importante para el desarrollo del plan de acción entregado.

Se evidencia buena recepción del proyecto e implementación inmediata del plan de acción para el intervenir el factor psicosocial. Este plan se establece teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores con que cuenta la compañía, independientemente de su tipo de contratación, con el fin de dar cubrimiento a la mayor población posible y así minimizar el riesgo por factor psicosocial.

Un limitante identificado dentro de la ejecución del proyecto, se identifica en temas de presupuesto teniendo en cuenta que no fue posible desarrollar la aplicación de una batería de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los resultados entregados por la ARL en el estudio de riesgo psicosocial. Sin embargo, este ítem deja establecido como una recomendación de ejecución para que la compañía considere su implementación.

El plan de acción fue diseñado con base en la metodología del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar); se establecen unas actividades, las cuales están alineadas a los objetivos del Sistema Integrado de Gestión HSEQ. Se designan unos responsables para el desarrollo de las actividades y para la gestión del plan de acción. Se realizará un análisis de gestión a las actividades programadas con una periodicidad mensual; al finalizar el año, se realizará un análisis de la efectividad del plan de acción.

9.2 Recomendaciones

Hacer seguimiento al plan de acción de manera mensual con el fin de ejecutar todas las actividades programadas.

Se recomienda hacer análisis trimestral de los indicadores establecidos en el programa PVE Psicosocial existente, si no se alcanza la meta propuesta, se deberá establecer plan de acción para la mejora.

Los indicadores referentes a enfermedad laboral y accidentalidad, deben estar consignados y analizados en el formato diseñado por la compañía para el respectivo análisis anual, de acuerdo con lo establecido en procedimiento de indicadores.

Se recomienda a la compañía, la implementación de un programa de bienestar con actividades de dispersión para los colaboradores, independientemente de su tipo de contratación.

Hacer revisión y actualización de la matriz de requisitos legales con referencia a riesgo psicosocial y convivencia laboral.

Se debe incluir en el Sistema Integrado de Gestión, las actividades relacionadas a la normativa de desconexión laboral (Ley 2191 de 2022), se recomienda establecer política de desconexión laboral.

Capacitar al personal sobre liderazgo y trabajo en equipo.

Se recomienda implementar la batería de riesgo psicosocial.

10 Bibliografía

- Abarca, A., & Torres, D. (2019). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de un trabajador jornal en la Región Metropolitana de la constructora EBCO SA. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173679/Alfonso%20Abarca%20-%20parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). Informe anual 2015. Luxemburgo: © Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. DIO: 10.2802/29383
- Andrade, A. (2017). *Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/691/Identificaci%C3%B3n%20de%20factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Cruz%20Roja%20Colombiana%2C%20de%20la%20ciudad%20de%20Valledupar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrés, L. M. Á. R. C., Rendón, S. P. L. M., Paula, J., & Aldana¹, V. S. C. A. F. (2021). Motivación y Satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial.
- Aranda, N, Et al. (2019). *Percepción sobre la relación de factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral*. institución universitaria politécnico grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1487/PERCEPCI%C3%93N%20SOBRE%20LA%20RELACI%C3%93N%20DE%20FACTORES%20D>

E%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arenas, A. (2020). *Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial dirigido a trabajadores de interventoría en el proyecto hidroeléctrico ituango*. corporación universitaria minuto de dios.

https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/12693/5/TE.RLA_ArenasAdriana-BernalMauricio-VacaLina_2021.pdf

Caicedo, D., Ehrmann, M., Vergara, A., y Parra, L. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales y Estrés en el Área de Logística de Una Empresa Multinacional del Sector Manufacturero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(2), 18-20.

Recuperado de:

<http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/64>

Cortés, O. A. L. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: El gobierno de lo imprevisible. *Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (43), 57-72.

De, P. la E. y. P. de L. R. P. en las E. de M. (s/f). Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2). Gencat.cat. Recuperado el 23 de abril de 2023, de https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_corta/Castella_arxiu/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf

De Trabajo, R. (s/f). Ugt.org. Recuperado el 8 de agosto de 2022, de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas07%20Ritmo%20de%20trabajo.pdf>

Delgado, I. (s. f.). *Estrategias de promocion y prevencion de los riesgos psicosociales del instituto tecnico guaimaral*. universidad libre seccional cúcuta.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11696/ESTRATEGIAS%20DE%20PROMOCION%20Y%20PREVENCION%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20DEL%20INSTITUTO%20TECNICO%20GUAIMARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dionisio, A. (2022). Relación del sistema de riesgos con el índice de accidentabilidad de la empresa del sub sector hidrocarburos EBH Ingenieros S.A.C.. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geografía, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. Obtenido de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18193/Dionisio_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., y Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista de Diagnóstico, psicológico, psicoterapia y salud*, 1 (9). DOI: 10.5093/cc2018a2

Hernández Nández, D. L. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental percibida en un grupo de conductores del sector de hidrocarburos en Bogotá, Colombia* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

Hernández, José Luis (2005). Análisis Financiero. Perú. Disponible en:

www.gestiopolis.com/canales5/fin/anfinancier.htm. Consulta: 07 de Septiembre de 2008.

"La guía PMBOK" publicada por la Universidad Autónoma de Ciudad de México (UACM)

Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA.

(2022, 27 junio). Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Marjory Güilgüiruca Retamal, Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera, Cristóbal Moya Cañas. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile, 2015

Mejía Salgado, P. V. (2015). Factores de riesgo psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa de servicios (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK). Obtenido de: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1385/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20posible%20incidencia%20en%20la%20satisfacci%3b3n%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20operativos%20de%20una%20empresa%20de%20servicios.pdf>

Milena, C. C. C., & Stella, F. C. N. (2020). Identificación de Factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos en el Municipio de Puerto Boyacá. Obtenido de: <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/704/FactRiesPsicosoConductoresHidrocarburosPuertoBoyaca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molina Vilacís, J. G. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa Particular de la provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Morales, F. (s/f). 9 Indicadores clave para medir el desempeño de los empleados. Acsendo.com. Recuperado el 8 de agosto de 2022, de <https://blog.acsendo.com/indicadores-de-desempeno>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *psicogente*, 21(40), 532–544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Ovalle, L. (2020). *Factores psicosociales intralaborales y su incidencia en el conflicto trabajo- familia en los conductores de la empresa transportes unitrans s.a.s. corporación universitaria iberoamericana.* <https://repositorio.iberu.edu.co/bitstream/handle/001/1058/Factores%20psicosociales%20intralaborales%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20conflicto%20trabajo-%20familia%20en%20los%20conductores%20de%20la%20empresa%20Transportes%20Unitrans%20S.A.S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ordoñez, R. (2017). Guía Estimación de Costos Implementación Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6686/TSO_Ordo%c3%blezPardoRub%c3%a9nAntonio_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palacios, A. (2018, 16 junio). *Bateria Riesgo Psicosocial*. Proteger IPS.
<https://www.protegerips.com/bateria-de-riesgo-psicosocial>
- Peresson, L. (2007). Sistemas de gestión de la calidad con enfoque al cliente. *España: Universidad de Valladolid*. Obtenido de:
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGTS/MGTS15/MGTSV15-08/Unidad3/Mat-comple/3.C.1.pd> Riesgo psicosocial en el ambiente laboral. (s/f). Com.co. Recuperado el 8 de agosto de 2022, de
<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Programa De Intervención Riesgo Psicosocial, Parques Nacionales Naturales De Colombia Bogotá D.C. Febrero De 2018
- Reto, C. (2015, junio 30). “Los factores ambientales y personales propician la satisfacción laboral”. UDEP Hoy. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2015/06/los-factores-ambientales-y-personales-propician-la-satisfaccion-laboral/>
- Rivera-Porras, D. (2019a). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 69–75.
<https://doi.org/10.15649/2346030x.545>

- Rivera-Porras, D. (2019b). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 30–35. <https://doi.org/10.15649/2346030x.492>
- Rodriguez Lopez, D. J. (2020). Análisis de la calidad de vida laboral para la generación de bienestar en una empresa del sector de hidrocarburos de la ciudad de Villavicencio (Doctoral dissertation, Universidad Externado de Colombia). Obtenido de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6b8cea50-a20f-44cf-bd36-a3cc69ec93fa/content>
- Rubio-Castro, N., & Luna-García, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Revista de salud pública (Bogotá, Colombia)*, 17(1), 33–45. <https://doi.org/10.15446/rsap.v17n1.49818>
- (S/f). Gov.co. Recuperado el 8 de agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx#:~:text=%E2%80%9CEnfermedad%20laboral.,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar.>
- Sedano, L., Delgado, M. & Noguera, L. (2018). Diagnóstico sobre la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas de Bogotá, [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8097/Proyecto%20de%20grado%20diagn%c3%b3>

- Toro, R. (2021, 23 junio). Mejores métodos para la evaluación de los Riesgos Psicosociales. Nueva ISO 45001. <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/06/mejores-metodos-para-la-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Vargas-Velasco, Y. P., Vasquez-Barrera, L. V., Quino-Ávila, A. C., Arias-Condía, D. L., & Avella-Tejedor, E. A. (2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 9(1). Obtenido de: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735/695>
- Verano, R., y Garavito, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Gestión de las personas y tecnología*, 30-37. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771023>

