

**Propuesta del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa oral
Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá.**

Gustavo Adolfo Domínguez Ospina
ID. 100074
Angelly Vega Paredes
ID: 00000090301
Alexandra Villegas Diez
ID. 00000100060

Universidad ECCI
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo
2021

**Propuesta del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa oral
Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá.**

Gustavo Adolfo Domínguez Ospina

ID. 100074

Angelly Vega Paredes

ID: 00000090301

Alexandra Villegas Diez

ID. 00000100060

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

Director

Luz Marleny Moncada Rodríguez

Ingeniera Industrial

Master en Sistemas Integrados de Gestión

Auditor Líder HSEQ

Universidad ECCI

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

2021

ÍndiceGeneral

Introducción.....	10
1. Problema de Investigación.....	12
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
2. Objetivos.....	15
2.1 Objetivo General.....	15
2.2 Objetivos Específicos.....	15
3. Justificación y delimitación.....	16
3.1 Justificación.....	16
3.2 Delimitación de la investigación.....	19
3.3 Limitaciones.....	19
4. Marcos de Referencia.....	21
4.1. Estado del Arte.....	21
4.1.1 Nivel Nacional.....	21
4.1.2 Nivel Internacional.....	30
4.2 Marco teórico.....	35
4.2.1. Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.....	35
4.2.2. Factores riesgos psicosociales.....	39
4.2.3. Planes de Intervención.....	49
4.3 Marco Legal.....	49
4.3.1Internacional.....	49
4.3.2Nivel Nacional.....	49
5. Marco Metodológico.....	51
5.1Tipo de estudio.....	51
5.2 Población.....	51
5.3 Instrumento.....	51
5.4 Fases del Estudio.....	55
5.5 Diagnóstico.....	57
5.6 Investigación.....	57
5.7 Análisis de los resultados.....	58
5.8 Realizar Propuesta.....	58
5.9 Fuentes de información.....	58
5. 10. Población Referencial.....	59
5.11. Recolección de la información.....	59
5.12. Técnicas.....	61
5.13. Procedimientos.....	62
5.14. Análisis de la información.....	63
5.15. Propuesta de Solución.....	63
6. Resultados.....	68
6.1. Análisis e interpretación de los resultados.....	68
6.2. Fase de investigación.....	75
6.3Fase análisis de resultado.....	76
6.4. Fase realizar propuesta.....	81

7. Análisis Financiero	85
8. Conclusiones y Recomendaciones.....	87
8.1. Conclusiones.....	87
8.2. Recomendaciones.....	90
9. Referencias Bibliográficas.....	92

Índice de Tablas

Tabla 1. Estadísticas descriptivas.....	18
Tabla 2. Diagrama de Gantt.....	54
Tabla 3. Funciones de investigadores.....	59
Tabla 4. Dominio control sobre trabajo.....	59
Tabla 5. Dimensión liderazgo y relaciones sociales.....	71
Tabla 6. Riesgo psicosocial extralaboral.....	76
Tabla 7. Riesgo psicosocial.....	77
Tabla 8. Distribución por sexo.....	77
Tabla 9. Estado civil.....	78
Tabla 10. Grado escolaridad.....	78
Tabla 11. Estrato social.....	79
Tabla 12. Rango de edad.....	79
Tabla 13. Tipo de vivienda.....	80
Tabla 14. Número personas que dependen económicamente.....	80
Tabla 15. Antigüedad en la empresa.....	81
Tabla 16. Ciudad donde laboral.....	82
Tabla 17. Costo de propuesta.....	86

Índice de figuras

Figura 1. Modelo PHVA.....	62
----------------------------	----

Índice de gráficos

Gráfico 1. Dominio demanda del trabajo.....	67
Gráfico 2. Liderazgo y relaciones sociales.....	68
Gráfico 3. Dominio de recompensas.....	68
Gráfico 4. Dominio control sobre trabajo.....	70
Gráfico 5. Accidente de trabajo.....	72
Gráfico 6. Actividad física.....	72
Gráfico 7. Alteraciones metabólicas.....	73
Gráfico 8. Alteraciones visuales.....	73

Índice de Anexos

Anexo A. Formato seguro Sura	96
Anexo B. Propuesta plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial.....	100

Resumen

La presente propuesta de investigación tuvo como fin proponer un plan de intervención que permita generar actividades de prevención, intervención y monitoreo de los factores psicosociales en la Empresa Oral Boutique Clínicas Odontológicas. Para el logro de este se llevó a cabo un diagnóstico que se fundamentó en la aplicación de instrumentos como el de la bacteria para evaluar el impacto de los riesgos laborales propuestos por el Ministerio de Protección Social, que permite evaluar los mismos en tres niveles: extralaboral, intralaboral y el estrés. También se dio aplicabilidad a la matriz de riesgos y peligros, consiguiendo identificar cuáles son aquellos que impactan en mayor grado a los empleados de la clínica. Con la información obtenida se formulan estrategias que al ser aplicadas le ayudaran los directivos de la organización cumplir con un requerimiento normativo, como lo es garantizar el bienestar de los empelados desde una perspectiva integral.

Palabras Claves: Plan de acción, psicosocial, factores de Riesgos, prevención, intervención, monitoreo y proponer.

Abstract

The purpose of this research proposal was to propose an intervention plan that allows the generation of activities for prevention, intervention and monitoring of psychosocial factors in the Oral Boutique Dental Clinic Company. To achieve this, a diagnosis was made that was based on the application of instruments such as bacteria to assess the impact of occupational hazards proposed by the Ministry of Social Protection, which allow evaluating them at three levels: extra-work, intra-work, and stress. The risk and hazard matrix was also applied, managing to identify which ones have the greatest impact on the clinic's employees. With the information obtained, strategies are formulated that, if applied, will help the organization's managers to comply with a regulatory requirement, such as guaranteeing the well-being of employees from a comprehensive perspective.

Key Words: Action plan, psychosocial, Risk factors, prevention, intervention, monitoring and proposing.

Introducción

En las organizaciones el recurso de mayor importancia es el humano, puesto que es cada una de las personas que hacen parte de la dinámica quienes con sus conocimientos, habilidades y experiencia contribuyen al cumplimiento de los fines que se han propuesto para un determinado periodo de tiempo. Por esta razón, es que resulta importante adelantar planes de intervención de riesgos en cada una de las organizaciones, pues esto conlleva no solo a identificar factores de riesgos sino a articular acciones que contribuyan a reducir su impacto garantizando el bienestar integral de los empleados y, con esto, la dinámica eficiente de la empresa.

Fundamentados, en estos preceptos es que se decide formular un modelo de plan de intervención para la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica, en el que se muestra de manera clara cada una de las acciones que deben llevarse a cabo para garantizar condiciones de trabajo idóneas para el recurso humano, potenciando la productividad, con una percepción efectiva de la rentabilidad.

Con la formulación de este plan la empresa contará con medidas preventivas que le permitan mitigar el ausentismo ocasionado por accidentes laborales y enfermedades profesionales e igualmente se relacionan mecanismos para identificar los riesgos en los que se encuentran expuestos los colaboradores en cada una de las áreas de la clínica.

En la búsqueda de cumplir con este propósito se llevan a cabo varias etapas, siendo la primera aquella relacionado con la estructuración de un diagnóstico interno, con el fin de tener mayor claridad sobre los factores de riesgos que causan mayor impacto en la salud integral de los empleados. Es decir, que este se consolida en el punto de partida para formular las acciones preventivas.

Luego de tener claridad sobre dichos factores, se hace una revisión de la normatividad

que regula la Seguridad y Salud en el trabajo, esto con el fin de que cada una de las acciones que se formulan contribuyan no solo a mejorar el bienestar de los empleados.

Entonces con el plan de intervención se entrega a los directivos de la organización una guía para que al ser ejecutada logren garantizar el bienestar de sus empleados, reducir costos en el pago de incapacidades y ante todo potenciar su rentabilidad, ya que los empleados estarán siempre satisfechos.

1. Problema de Investigación

1.1. Descripción del problema

En Colombia en los últimos años se ha venido tomando conciencia del papel relevante que juegan las personas en la dinámica organizacional y, es por esta razón, que se ha dado lugar a la promulgación de una legislación que es de tipo obligatoria y por medio de la cual se busca que en cada una de las empresas se cuente con planes de intervención en el manejo de los riesgos laborales; contribuyendo a que cada una de estas personas gocen de bienestar integral.

Como se ha dicho en el país existe una legislación que ampara el bienestar integral de los trabajadores y entre las que se encuentra el decreto 1072 de 2015 (Titulo 3, Inspección, Vigilancia y control en el Artículo 2.2.3.1.1.) que se enfoca en “reglamentar el ejercicio del poder preferente otorgado al Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del trabajo, frente a la investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del plan de intervención, prevención y monitoreo en todo el Territorio Nacional”. Según la normatividad es de vital importancia la aplicación de esta norma en todo el territorio nacional, por lo tanto, toda empresa tiene el deber de cumplir con un plan de intervención en donde se pueda llevar a cabo actividades de prevención, intervención y monitoreo.

De igual manera, se encuentra la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”. En lo mencionado toda empresa a nivel nacional deben de contar con programas de Salud Ocupacional, para dar cumplimiento se establece la necesidad de la empresa de realizar un plan de acción que permita generar actividades de prevención, intervención y monitoreo de los factores de

riesgopsicosocial.

En el marco de los requerimientos legales según la Resolución 2646 (2008) del Ministerio de la Protección social establece: “Disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. (p 1)

Dar cumplimiento a esta norma es de responsabilidad de todas las empresas en Colombia, incluida la clínica que es una institución prestadora de Servicios de Salud Oral, fue legalmente constituida en Colombia hace más de 15 años, su inicio de prestación de servicios fue aproximadamente en el año 2002. Considerándose como una gran empresa que cuenta con una trayectoria y experiencia en el sector de la Salud Oral.

1.1.1 Enunciado del problema

Por lo mencionado anteriormente es importante que la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá plante medidas para prevenir riesgos originados por peligros psicosociales, que estén expuestos en el entorno laboral, es necesario proponer medidas de intervención para prevenir consecuencias posteriores (económicas laborales, afectaciones a la salud, rendimiento entre otras).

1.1.2 Delimitación o alcance del problema

La investigación se realizó en la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, organización que se dedica a prestar servicios en salud Oral a toda la población en general, donde se evidencia la falta de algunos programas de la Identificación de los factores

de riesgo psicosociales en la población, planteando estrategias de intervención que permitan disminuir estos riesgos. Actualmente la empresa tiene contratados a 15 colaboradores de la población objeto. El alcance del proyecto será del 90,5% del personal que actualmente se encuentra laborando en la empresa ya mencionada.

1.2 Formulación del problema

Considerando el problema de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica, surge gran interés en responder a la pregunta: ¿Cómo la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá puede generar actividades de prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Diseñar un programa de promoción y prevención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Analizar la situación actual de los factores de riesgos psicosocial de los colaboradores en la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá.
- ✓ Realizar una investigación de metodología, normatividad e información en relación a los procesos de intervención de los Factores riesgo psicosocial para empresas del sector odontológico y de la salud.
- ✓ Realizar el análisis cuantitativo de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá.
- ✓ Realizar un programa de promoción y prevención de los factores de riesgos psicosociales identificados en los colaboradores de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá.

3. Justificación y delimitación

3.1 Justificación

En el país se ha venido articulando con el pasar de los años una legislación que contribuya a garantizar el bienestar de los empleados desde una perspectiva integral. Muestra de esto, se ve reflejado en el año de 1975 cuando la *Organización Mundial de la Salud (OMS)*, emite una descripción sobre el plan de acción, haciendo énfasis en cuanto al lugar que ocupan los factores ambientales, planteando que es la comparación y la interpretación de información adquirida de programas ambientales y de monitoreo en salud, así como de otras fuentes adecuadas, con el fin de favorecer la salud de los colaboradores a través de la detección de cambios adversos en el estado de salud, los cuales se pueden deber a factores ambientales peligrosos, todo ello con el fin de suministrar la información necesaria para una intervención efectiva.

De acuerdo a la legislación colombiana a través de la Resolución 2646 (2008) Se “establece disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”.

De igual manera en el *Plan Nacional de Salud Ocupacional en Colombia (2013-2021)*, en uno de los objetivos específicos plantea como una actividad a desarrollar para definir e implementar las actividades de promoción y prevención a cargo de las ARL (Administradora de Riesgos Laborales), la vigilancia de la salud de los trabajadores se debe considerar de entrada como un componente esencial para garantizar la calidad de las intervenciones en el campo de la salud laboral, indica en dónde se están presentando las enfermedades

ocupacionalmente. relacionadas, qué tan frecuentes son, si ellas están aumentando o disminuyendo, y si los esfuerzos preventivos funcionan o no.

De acuerdo a las Estadísticas encontradas de los factores de riesgos psicosociales en empresas Nacionales e internacionales:

Estadísticas Nacionales de los riesgos psicosociales. Durante la Vigencia de 2016 se llevaron a cabo las mediciones de Riesgo Psicosocial y Clima laboral, enfocadas a conocer las percepciones de los funcionarios e identificación de riesgos. Para el caso de las Direcciones Territoriales el Marco de los encuentros territoriales, fue el ámbito en el cual se recopiló dicha información. Para el caso de Nivel central se recogió la información de manera individual, es decir, se pasó por cada puesto y se hizo entrega de las herramientas de medición. Los resultados de estas encuestas nos permitirán definir por Direcciones Territoriales las actividades y temas a trabajar durante la Vigencia 2017 y 2018.

Estadísticas internacionales de los riesgos psicosociales. De acuerdo a lo investigado se encontró en el artículo de Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). Pedro R. Gil-Monte*, Jorge López-Vílchez**, José Luis Llorca-Rubio*** y Juana Sánchez Piernas

Análisis descriptivos

Tabla 1. *Estadísticas descriptivas*

Tabla 1
Estadísticos descriptivos para las variables del estudio

	Media	dt	Max	min
Conflicto rol	1.42	0.87	3.80	0.00
Ambigüedad rol	1.27	0.88	4.00	0.00
Carga de trabajo	2.19	0.77	4.00	0.33
Conflictos interpersonales	0.68	0.53	2.67	0.00
Inequidad en intercambios sociales	2.26	0.80	4.00	0.00
Autonomía	1.93	0.86	4.00	0.00
Apoyo social trabajo	2.66	0.92	4.00	0.00
Retroinformación	1.05	0.57	2.75	0.00
Disponibilidad de recursos	1.22	0.62	3.00	0.00
Satisfacción laboral	1.89	0.67	3.50	0.00
Síndrome quemarse por trabajo	1.59	0.63	3.28	0.00
Problemas de salud	1.31	0.81	4.00	0.00

Tabla 1. Se exponen promedios de las variables del estudio.
Investigada por google académico

En la Tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos para las variables del estudio. Considerando el intervalo en el que se ubicó la media, se obtuvieron altos niveles de riesgo psicosocial (valores superiores al percentil 66) para la media de la variable Carga de trabajo ($M = 2.19$). En el caso de las variables de recurso, se obtuvieron niveles bajos de recursos (valores iguales o menores al percentil 33) para las variables Autonomía ($M = 1.93$) y Disponibilidad de recursos ($M = 1.22$), lo que indica un alto nivel de riesgo psicosocial en estas variables para el conjunto de la muestra. Para las consecuencias de los riesgos psicosociales, se obtuvieron bajos niveles de satisfacción laboral ($M = 1.89$) en el conjunto de la muestra. Para el resto de las variables que evalúan factores psicosociales, el valor de la media alcanzó valores superiores al percentil 33, pero inferiores al percentil 66, por lo que se

ubicó en un nivel de riesgo medio o moderado. El resultado fue similar para las variables Problemas psicosomáticos y Síndrome de quemarse por el trabajo, pues en ambos casos la media para el conjunto de la muestra se ubicó en un nivel medio (Figura 2).

3.2 Delimitación de la investigación

El alcance del presente proyecto de investigación consiste en la realización del plan de intervención que permita generar actividades de prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá, bajo la normatividad vigente en Colombia Decreto 1072 de 2015, el cual regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Resolución 1016 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país y la Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por lo anterior se realizó un plan de intervención a los colaboradores que están clasificados como grupo focal de intervención, permitiendo recopilar información de las características de la organización y las condiciones de la salud de los colaboradores, con el objetivo de controlar, prevenir y mitigar las condiciones psicosociales presentes en la organización.

3.3 Limitaciones

Por ser una entidad privada hay la posibilidad de recursos económicos, para llevar a cabo la realización del plan de intervención que permita generar actividades de prevención, intervención y monitoreo de los Factores de riesgos Psicosociales. Por otro lado, no se cuenta

con la ayuda del asesor externo de Seguridad y Salud en el trabajo, debido a la resistencia a los cambios que se puedan generar en su SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

4. Marcos de Referencia

4.1 Estado del Arte

4.1.1 Nivel Nacional

- *Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Sofía Vega Martínefecha Año 2010 - Colombia.

La intervención psicosocial se presta para diversas interpretaciones en donde hacen referencia a la prevención del estrés y a otros tipos de problemáticas como la violencia, el acoso, la discriminación o el burnout. Con el fin de clarificar el contexto de esta serie de Notas Técnicas, se define “intervención psicosocial” como el conjunto de actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición a riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos.

Por tal razón, actividades como la identificación y la evaluación de los riesgos forman parte del proceso que conduce a la aplicación de medidas preventivas; sin embargo, no constituyen por sí mismas una intervención psicosocial si no van acompañadas de la definición, planificación, aplicación y seguimiento de acciones preventivas concretas. todo grupo de trabajo prioriza los riesgos a abordar basándose en los resultados del diagnóstico en profundidad y atendiendo a los criterios preventivos habituales (empezar por los estresores más frecuentes, los más graves, los que afectan a mayor número de personas, etc.).

Para establecer acciones correctoras y de mejora sobre los temas prioritarios es

recomendable crear grupos de trabajadores afectados directamente por un tema que, ayudados por el grupo de trabajo, discutirán sobre las posibles medidas a aplicar y las jerarquizan. La propuesta final se enviará a dirección.

- ***Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el Programa de Psicología***, Universidad de Manizales Daniela Arbeláez Londoño y Laura Cristina León Márquez, Año 2014.

El objetivo principal planteado para el desarrollo de esta investigación es “Analizar de manera integral los resultados encontrados en el programa de Psicología, las medidas tomadas y la incidencia de la medición de factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales, a la luz del interés de la organización por la cultura de cambio organizacional con la implementación de procesos y procedimientos para la gestión humana.” (Arbeláez, D & León, L. 2014; p 6).

La investigación la basan tomando una muestra de 12 participantes. Finalmente, en la propuesta solución resaltan la importancia que tiene el sentido pertenencia de la organización, la calidad de rol y los principios, el tema de liderazgo y en cuanto a lo fundamental que es que los cargos gerenciales y el personal líder en cada área fortalece diferentes prácticas y conductas asociadas, y se resalta la importancia de que la alta dirección, genere los recursos necesarios para la adecuada implementación de las medidas que ayuden al mejoramiento de las condiciones de mitigación de los riesgos.

En el año 2013 fue aplicada la batería de factores de riesgos psicosociales en la Universidad de Manizales, en el año 2014 fue aplicado un instrumento para la medición de factores de riesgos psicosociales, sin embargo, se realizó de manera diferente, presentando resultados que no identifican los cambios de nivel de riesgo de los factores psicosociales

evaluados en el año 2013, teniendo en cuenta la importancia actual de la evaluación y control de dichos factores en niveles de riesgo alto, se encontró pertinente ahondar sobre las medidas tomadas frente a los resultados de la medición e identificar las posibles consecuencias, dadas las condiciones de riesgo alto y muy alto en que se encontraron algunas dimensiones en el Programa.

- *de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación Universidad de Antioquia*, Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe, 4 de diciembre de 2011 – Medellín Colombia.

Se considera que en la vida humana es fundamental el trabajo, permitiendo una adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. En lo concerniente psicosocialmente es fuente de interacción con otros, permitiendo satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo.

Los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores. Es importante la injerencia de organismos públicos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (eu-osha) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (insht) en España y el Ministerio de la Protección Social en Colombia [23] con la Resolución 2646 de 2008, la cual establece responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial. La evaluación de estos factores ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales.

- *Riesgo Psicosociales y Estrés en el Ambiente Laboral*, Ana María Gutiérrez Strauss, Juan Carlos Vilorio – Doria Universidad del Norte – Ciencias de la Sa 15 De abril de 2014 – Barranquilla – Colombia

Durante el desarrollo industrial en Colombia, en los años 80, surgen diferentes tipos de organizaciones, de estilos de liderazgo, de formas de contratación, de formas de trabajo, cambios de roles y de perfiles de los diferentes cargos, entre otros. En la cual conllevo a indagar la relación individuo-ambiente en la prevención de los riesgos ocupacionales y el mayor énfasis en el nivel organizacional.

Los riesgos psicosociales se consideran: "Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (9a Reunión, 1984).

Los psicólogos industriales en compañía de los profesionales de la salud ocupacional, detectan la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores. Los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 y 30% manifestaron sentir estrés ocupacional.

El estrés como el proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla. El estrés laboral se definiría como la reacción que puede

tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación.

- ***Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con la aparición del estrés en los colaboradores de la Clínica Odontológica Especializada Previred***, Ingrid Tatiana Fernández Rivera, Sandra Viviana Pérez González, Fundación Universitaria Popayán – Trabajo de Grado octubre de 2019

En la siguiente exploración tiene como principal objetivo identificar los Factores de Riesgo Psicosocial de mayor prevalencia en los colaboradores de la Clínica Odontológica y la relación que tienen con el estrés laboral. entre los principales soportes teóricos se hallan: factores de riesgo psicosocial, factores protectores, condiciones intralaborales, extralaborales y estrés en el trabajo. La técnica empleada, se creó con un enfoque cualitativo y cuantitativo, Como herramienta se efectuó la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial validada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), adquiriendo como objetivo principal “identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa”.

La Organización Internacional del Trabajo detalló los riesgos psicosociales como: Interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y en el ámbito ambientales y organizativas, las competencias y obligaciones de los colaboradores, En ese sentido, se detalla las interacciones que se ha verificado que emprende una influencia negativa en la salud de los colaboradores a través de sus percepciones y estudio (OIT, 1984, p. 3). Cuando se habla de protectores psicosociales se consideran como generadores de condiciones positivas para el colaborador, beneficiando el enfrentamiento ante condiciones estresantes,

previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, lo que ayuda y potencializa la salud, el trabajo y el desarrollo personal del colaborador, es decir son todas aquellas situaciones laborales que practican un efecto modulador y mitigador del trabajador, frente a los estresores advirtiendo posibles desajustes y por consiguiente , ayudando la salud, el bienestar y el desarrollo del colaborador (Moreno, 2011,p 21).

Se agrupó básicamente en una exploración no experimental, transversal de tipo descriptivo. No experimental, en tanto, que no se buscó el manejo de variables, los datos se lograron de los colaboradores de la clínica antes mencionada, y transversal, pues la recolección de las informaciones se realizó en un solo día. Al respecto, Hernández et al (2010), afirman que “en un estudio no experimental no se construye ningún contexto, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente” (p.80). Desde su alcance “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al, 2010, p.80), mediante este tipo de exploración, se dan a conocer los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia presentes en los colaboradores de la Clínica Odontológica y su relación con la aparición del estrés, teniendo en cuenta las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales existentes en la organización.

- ***Factores Psicosociales De Origen Laboral Estrés y Morbilidad en el Mundo***, Germán F. ViecoGomez, M. S.* Raimundo Abello Llanos, Ph.D.** , Universidad del Norte agosto 2014

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de la empresa, que pueden dañar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les determina estrés. la organización del

trabajo, el origen de esta, Los trastornos asociados al estrés laboral el cual abarca un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha recomendado que el estrés podría intervenir en las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles como lo son el sistema cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental (Llorens et al., 2010).

A partir del año 2004, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana, en convenio con el Ministerio de la Protección Social de Colombia (Villalobos et al., 2004) estudia la respuesta de estrés en el trabajo como enfermedad profesional. determinado una definición conceptual y un protocolo para la descripción de las patologías derivadas del estrés en el trabajo. Con base en los estudios epidemiológicos se evidencia en repetidas ocasiones las asociaciones entre los factores psicosociales relacionados con el trabajo.

Los factores psicosociales y el estrés en estos trastornos han recibido mayor observación. Varios estudios han informado las asociaciones entre los factores psicosociales relacionados con el trabajo, tales como elevadas cargas de trabajo, altas demandas de exigencias físicas, cognitivas o emocionales, percepción de elevados de niveles de estrés, bajo apoyo social, insatisfacción laboral y trabajo monótono y repetitivo.

- ***Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en los colaboradores de una empresa de fundición de metales no ferrosos***, Bogotá 2016 - 2018, Ana Yulisa Ruiz Renteria Karla Gisseth Castro & Alejandra CañonCastiblanco, Universidad Distrital Francisco José de Caldas Bogotá 2018.

La investigación se basó en el proceso de una encuesta ejecutada a los colaboradores donde el interés que tiene para la organización es reconocer el bienestar físico y psicológico, abordando el tema del ausentismo desde la influencia de los factores de riesgo psicosocial. En esta investigación se alcanza el desarrollo progresivo desde la ejecución de la encuesta, aplicación, correlación, procesamiento de los datos derivados en campo y análisis de resultados que aprueban integrar todas las variables de los factores de riesgo psicosocial. El tipo de exploración fue descriptiva no experimental, transversal y relacional, fomentando la diligencia de un cuestionario de factores relacionados con el ausentismo, donde se obtuvo en cuenta la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, con el fin de identificar los factores psicosociales que influyen en el ausentismo laboral en la empresa.

- ***Factores de Riesgo psicosocial y su relación con la aparición del estrés en los colaboradores de la clínica odontológica especializada previr***, Ingrid Tatiana Fernández Rivera, Sandra Viviana Pérez González: Fundación Universitaria de Popayán octubre de 2018

El objetivo es diagnosticar los Factores de Riesgo Psicosocial de mayor prevalencia en los miembros de la Clínica Odontológica y su relación con la visión del estrés. Dentro de los principales soportes teóricos se hallan: factores de riesgo psicosocial, factores protectores, condiciones intralaborales, extralaborales y estrés en el trabajo. La metodología empleada, se ajustó en el enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, transversal y de tipo

descriptivo. Como instrumento se implementó la Bateria para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial validada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), cuyo objetivo principal es “identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa” (p. 17). Dentro de los primeros resultados se halla que, existe una correlación entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés, puesto que entre más afectación tenga por parte de los factores mayor presencia de indicaciones se perciben. Los factores con mayor muestrario de riesgo en la población de salud es la falta de reconocimiento y compensación, de capacitación, dificultades en la capacidad de liderazgo, demandas extralaborales y las condiciones de la vivienda, por lo que es fundamental que se desarrollen actividades en pro del bienestar de los colaboradores, ya que son estos el trámite más valioso con el que cuenta toda organización.

- ***Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.*** Arenas Ortiz, Felipe; Andrade Jaramillo, Verónica Universidad Católica de Colombia, mayo 16 / 2013.

Los resultados generados sobre los colaboradores, teniendo en cuenta la decadencia en el trabajo y la diversidad de restricciones legales correspondientes a las jornadas laborales, hace referencia a la pérdida de estatus de las profesiones del área de la salud en un sistema en donde la utilidad y el autocontrol de los distintos costos relacionados con la atención brindada por la institución de alguna manera se le exige al profesional a limitarse en los tiempos de atención y en la toma de buenas decisiones. Es decir, se evidencia una tensión en lo que corresponde a la oferta y del recurso humano, por otra parte, las profesiones técnicas están sobre ofertadas, implicando la disminución en el salario de las personas, provocando inestabilidad y desempleo. En conclusión, las situaciones son generadoras de factores de

riesgos psicosociales los cuales afectan al personal de salud como también aquellos que se generan por el nivel de exigencia del trabajo en su día a día.

4.1.2 Nivel Internacional

- ***Sistematización de la experiencia práctica de intervención del diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa comercializadora de alimentos de la ciudad de Quito***, en el periodo noviembre 2018 – abril 2019; Edison Paúl MangiaNasimba, Universidad Politécnica Salesiana – Sede Quito, Febrero – año 2020 - Quito Ecuador.

Es de suma importancia estimar los riesgos en los cuales se encuentran expuestos los colaboradores que están en las empresas priorizando en la identificación de los riesgos psicosociales a través de la evaluación, con la iniciativa de generar un plan de intervención para la mitigación de los riesgos altos por medio de medidas preventivas y adecuadas según corresponda. Por lo general la diligencia de la prevención se debe basar en la mejora continua de la calidad de vida, garantizando un entorno laboral en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades propuestas por la organización, dando cumplimiento a la normativa legal vigente emitida por el Ministerio de Trabajo a todas las empresas. Es por esta razón que en dicha investigación se realiza un diagnóstico situacional de la empresa, enmarcado en dos momentos, el primero se obtuvo por la aplicación de la batería de riesgos psicosociales a la totalidad de los empleados de las diferentes áreas de la empresa. En segunda instancia se diseña un plan de intervención de las dimensiones con más alto nivel de incidencia con el objetivo de disminuir efectos perjudiciales en los colaboradores.

- ***Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud.*** Carolina E. Leyton-Pavez, Soledad A. Valdés-Rubilar y Patricia C. Huerta-Riveros, Universidad del Bio – Chile, 12 de diciembre de 2016.

Con el transcurrir del tiempo surgen diferentes metodologías en la salud ocupacional en lo que corresponde a accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, a pesar de ello, la identificación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales que originan estrés laboral, patologías mentales. Los problemas de salud derivados de factores psicosociales en el trabajo son esenciales por su huella en la calidad de vida de las personas, las familias y el entorno conllevando a un indicador elevado para el aumento de las incapacidades laborales. Es decir que hay una relación entre la calidad de vida en el trabajo y la producción, así como la realidad de un vínculo entre el estrés y el deterioro de la salud traduciéndose en ausentismo laboral.

Con una metodología para la resolución de riesgos psicosociales le permitirá a la organización definir las estrategias requeridas para mejorar la salud y calidad de vida de todos los colaboradores, mediante programas de innovación en la salud laboral. Por lo general, el riesgo psicosocial, determina que el ausentarse del lugar de trabajo por una incapacidad no se relaciona con la enfermedad, sino que con la evaluación que cada colaborador hace de su ambiente psicosocial en la organización.

En cuanto, los factores de riesgo psicosociales son difíciles para su identificación por lo que no hay una información clara y precisa generando efectos nocivos de los factores de riesgos psicosociales en la salud de todos los colaboradores.

- ***Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral, diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en el hospital naval guayaquil de la armada del ecuador,*** León Arreaga Cecibel Alexandra, Universidad de Guayaquil – Trabajo de Grado, Año 2015 – Guayaquil.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo desempeñan un papel importante en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como corresponde en el desempeño de cada uno de los trabajadores actuando durante periodos de tiempo largos, de forma continua, considerándose de diferente naturaleza y complejos, no sólo están estructurados por diferentes variables del entorno laboral sino que, además, predominan en las variables personales del trabajador como las actitudes, las percepciones, experiencias, la formación, capacidades al igual que los recursos personales y profesionales.

Por tal razón el alcance de la investigación busca generar un plan de intervención con medidas preventivas de los factores de riesgos psicosociales, realizado en la Armada del Ecuador en el Hospital Naval Guayaquil, a través de muestreo estudiando a los servidores públicos, civiles, militares oficiales y tripulantes que laboran en el mismo, se evaluarán los factores de psicosociales que afectaron a los trabajadores en el año 2013.

- ***Plan de intervención sobre riesgos psicosociales en una planta productora de concreto premezclado de la ciudad de Managua;*** Orlando Delgado Cortez, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, marzo año 2010.

Se busca con la investigación diseñar un plan de intervención con el objetivo de mitigar el impacto que genera los factores de riesgos psicosociales previamente identificados en cada uno de los colaboradores y en general en la organización. Con base en los resultados y de manera metodológica se sugieren actividades direccionadas a trabajar sobre la autoestima,

seguridad laboral y exigencias psicológicas. obteniéndose beneficios con el fin de mejorar el clima laboral, la calidad de vida del trabajador y en las tareas realizadas en la organización.

Conforme a los Indicadores de Desarrollo Humano, el cambio de personal en los diferentes puestos de trabajo ha sido nula, por lo cual generando un aumento en las horas extras laborales de un (5.9%) durante el mes de abril. En cuanto al ausentismo laboral, alcanzó valores máximos (12.4% y 10.2%) en los meses de febrero y mayo respectivamente, concluyendo que la principal causa de ausentismo es el tiempo recompensado por concepto de las vacaciones, por patologías o accidentes laborales no se llegaron a presentar ausentismos.

- ***Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios;*** Sara Undaa, Felipe Uribe b, Samuel Jurado b, Mirna García, Horacio Tovalína y Arturo Juárez. Universidad Autónoma del Estado de Morelos – México, 7 de abril de 2016.

La Organización Internacional del Trabajo y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son determinantes en el deterioro de la salud de los trabajadores. Organismos como la Unión Europea (UE) o el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en los Estados Unidos consideran una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, comportamentales y condiciones de trabajo estresantes. Su estudio es una prioridad en el campo de la salud ocupacional, recomendando a su vez la vigilancia y control Los factores de riesgo psicosociales de origen profesional se han definido como características del medio de trabajo las cuales crean una amenaza para la persona provocando trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento. En la actualidad se generan cambios en el trabajo, debido a situaciones de estrés laboral, acompañados con otros factores (el modo de vida y las condiciones generales del medio ambiente), dichas condiciones generan la aparición

de enfermedades vinculadas al trabajo.

Los Factores de Riesgos Psicosociales también influyen en variables humanas, actitudes, sentimientos, emociones ocasionadas por el estrés, depresión, dolor e incluso la muerte y representan una carga emocional añadida para los profesionales, Según lo evidenciado en diversas investigaciones demuestran que el contacto con demás personas de manera continua y la carga afectiva ocasionan una gran afectación en la salud mental. A nivel amplio, los cambios en el entorno social se registran con la aparición de nuevos riesgos psicosociales en el trabajo como lo son las condiciones sociodemográficas, cultura de la población, y las condiciones tecnológicas.

➤ ***La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector***

hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS; Soler Sánchez, María Isabel, Universidad de Murcia, año 2008.

Los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Según la investigación realizada se dividen en dos, conformados de la siguiente manera, en el primero se considera teórico, por lo que adiciona la conceptualización, clasificación y consecuencias de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo; analizando el (mobbing) como un factor que debe ser incluido en la evaluación de los factores de riesgos psicosociales. En el segundo, empírico, se dan a conocer los objetivos, la metodología y los resultados. La muestra está compuesta por 638 trabajadores pertenecientes a cinco empresas del sector hortofrutícola. como resultado es la adaptación de un cuestionario de evaluación de los factores de riesgos psicosociales para el sector hortofrutícola que incluye el mobbing como factor de riesgo.

La relevancia de los Factores de Riesgos Psicosociales para la salud y el bienestar de

los trabajadores, es el cómo abordar cada uno de los riesgos con el fin de proporcionar una estructura en búsqueda de fortalecer una salud integral y buenas prácticas de seguridad.

4.2 Marco teórico

Según (Hernández, 2008) señala que un **Marco Teórico** es “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. ... Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente”

4.2.1 Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. Fundamentado en este concepto, es clave adentrarse en el desarrollo del mismo haciendo referencia a que en el ámbito empresarial uno de los recursos de mayor importancia es el humano, puesto que es cada individuo quien con sus conocimientos, habilidades y destrezas contribuye a la potenciación de cada una de las metas que se proponen para un tiempo determinado.

Debido a su importancia, es que en el ámbito organizacional se han estructurado una serie de lineamientos por medio de los cuales se busca que en cada empresa se garantice el bienestar físico, mental y social de los empleados, es decir, que deben estructurarse planes y programas en donde se consignen una serie de acciones que conlleven a la mitigación y prevención de eventos que causen impacto negativo en cada una de estas personas.

Una definición reciente es la de Favaro y Drais (2007) quienes afirman que es un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios buscando mejora continua en los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, ellos consideran

ésta definición menos general en comparación con la que sugiere la Organización. (p 11)

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que también citan los autores como conjunto de elementos interdependientes destinados a establecer las políticas y los objetivos de salud – seguridad en el trabajo y la forma de realizarlos. Es decir, que esta la presenta como un conjunto de herramientas lógicas, caracterizadas por su flexibilidad, que pueden adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. (OIT, 2011; p 10)

En Colombia dichos lineamientos son regulados por el Ministerio de Trabajo (2016) bajo el nombre de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual definen de manera textual como:

Aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (p 2)

Así pues, la estipulación de este sistema en las organizaciones permite que se garantice el bienestar de los empleados, ya que se crean programas y planes en donde se estipulan acciones que contribuyen a que haya una prevención de los diversos riesgos que se presenten en un determinado momento, tal como es el caso de aquellos denominados psicosociales, que como los define (Moreno, 2011) son:

Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los

factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (p 6)

Como puede observarse, con la estipulación de este sistema el Ministerio de Trabajo (2016) ha buscado que los encargados de direccionar las empresas den cumplimiento a los siguientes objetivos:

- ✓ Prevenir los accidentes laborales del personal
- ✓ Reducir la fatiga laboral, estrés y rotación de personal
- ✓ Fomentar una actitud en cada empleado del autocuidado
- ✓ Identificar, evaluar, prevenir, intervenir, realizar seguimiento y control de los factores
- ✓ Estructura e implementar planes de promoción y prevención, que den la posibilidad de identificar con prontitud los riesgos
- ✓ Fortalecer los programas de higiene y seguridad industrial
- ✓ Garantizar la capacitación periódica sobre los riesgos laborales, que es fundamental para evitar accidentes laborales.
- ✓ Mejorar la productividad en base de la gestión con visión preventiva.

Por consiguiente, con la consolidación de este sistema en las empresas, los directivos de las mismas estipulan planes y programas que permiten mitigar el impacto de los riesgos laborales en sus empleados, es decir, que se logra dar cumplimiento al objetivo principal propuesta por la Organización Mundial de la Salud (2016):

Promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones

de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Aunque se debe referenciar que para el logro de este propósito el Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo que se implemente en las empresas debe estar direccionado en el cumplimiento de las siguientes prescripciones formuladas por el Ministerio de Trabajo, es decir, que se debe en cada uno de los planes proponer:

- a) Medidas preventivas. Estas se enfocan en prevenir que se evidencian en el lugar de trabajo accidentes o enfermedades profesionales, las cuales son de dos tipos:
 - ✓ Técnicas: Se dirigen a actuar directamente sobre el factor de riesgo
 - ✓ Administrativas: producen cambios comportamentales y actitudinales

- b) Medidas de protección. Se deben tomar desde la perspectiva colectiva e individual

- c) Medidas de Mitigación: se fundamentan en establecer planes y programas que reduzcan el impacto de los a empleados, clientes e instalaciones, tales como son:
 - ✓ Plan de emergencia
 - ✓ Plan de evacuación
 - ✓ Simulacros
 - ✓ Sistemas de alarmas

Por tanto, con la estipulación de estos lineamientos se logra que en las empresas se consolide una gerencia en SST que se fundamente en compromiso gerencial y participación de los empleados, se lleve a cabo un constante análisis del lugar de trabajo identificando riesgos y fundamentado en estos plantear control y prevención de riesgos.

4.2.2 Factores riesgos psicosociales. Como se ha mencionado en el punto anterior la Seguridad y Salud en el Trabajo es un sistema clave en las organizaciones, ya que permite garantizar el bienestar de cada uno de los empleados, puesto que se lleva a cabo de manera minuciosa un análisis de los factores de riesgos, que como los define Vásquez (2017): “Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo” (p 12)

Conviene señalar, que dentro de este grupo de factores de riesgo se encuentran aquellos denominados psicosociales que son definidos como: “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Nota Técnica Prevención 443 del INSTH).

De igual manera, este factor de riesgos ha sido definido como: “Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

(Agencia Europea de Seguridad y Salud; 2015; p 3).

Sumado a esto, Jiménez (2007) propone que son aquellas “condiciones presentes en un escenario laboral y que se encuentran inmersas en la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, que perturban el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, así como la misma gestión laboral”.

Por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial laboral “(...), son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (Gamero, 2013, p.210).

Mientras que Fernández (2010) los riesgos psicosociales son aquellos factores derivados de la organización del trabajo y que pueden tener gran influencia en la realización personal y profesional de cada persona. Interacciones producidas por:

- ✓ En primer lugar, el trabajo, es decir las condiciones o el ambiente en las que realiza la actividad profesional; y, el ritmo e intensidad de las tareas que desempeña el trabajador.
- ✓ En segundo lugar, las personas, pues tienen mucho que ver con sus compañeros de trabajo, y, con las personas que comparte extra laboralmente o fuera de su lugar de trabajo. Tendrá gran influencia en la satisfacción y consecuentemente en el desempeño de la persona

Como se puede observar, estos factores son de fuerte incidencia, ya que tiene una relación directa con la organización del trabajo, es decir, que no contar con las condiciones necesarias en el lugar de trabajo detona en las personas fatiga laboral, estrés, ansiedad,

cansancio y otras alteraciones que conllevan a un deterioro del bienestar integral del empleado, que impacta la dinámica empresarial.

Dicha contextualización se reafirma con lo expuesto por Mateo (2013) quien refiere que los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a las condiciones de la organización y que estas son continuas en la empresa. Por lo tanto, son todos aquellos factores derivados de cómo se desarrolla la gestión de las empresas. (p 21)

En cambio, Gamero (2013) manifiesta que estos factores de riesgo se refieren a “las condiciones presentes en un escenario laboral y se encuentran directamente vinculados con la organización, el volumen del trabajo, el clima laboral y la ejecución de la tarea, y poseen la suficiencia de afectar tanto el bienestar o la salud biopsicosocial del trabajador como la realización del trabajo”.

Sumado a las definiciones que se han expuesto, es relevante mencionar que los riesgos de tipos psicosocial tienen unas características propias, que como las define el ISNT (2015) son:

- ✓ Se extienden en el espacio y el tiempo.
- ✓ Dificultad de objetivación
- ✓ Afectan a los otros riesgos
- ✓ Tienen escasa cobertura legal
- ✓ Están moderados por otros factores.
- ✓ Dificultad de intervención

El hecho de que tengan estas características, es lo que ha llevado a que el ISNHT (2015) proponga la siguiente clasificación:

- ✓ Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
- ✓ Carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- ✓ Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- ✓ Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
- ✓ Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- ✓ Relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- ✓ Rol: ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- ✓ Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- ✓ Interacción casa-trabajo: problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias.

De nuevo queda claro, que los factores de riesgos psicosociales son una amenaza constante en la vida laboral del empleado y es por esta razón, que los encargados de las organizaciones deben implementar en cada una de estas un proceso de monitoreo e identificación de estos, que como lo define la Comisión Mixta de la Organización Mundial del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (2015) son:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización por una parte y, por otra, las capacidades del

trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral. (p 10)

El planteamiento de la comisión permite reconocer que en el ámbito laboral se debe estar analizado de manera permanente si las condiciones de trabajo están impactando negativamente al empleado, detonando enfermedades tales como:

- ✓ Insatisfacción laboral: grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo por factores psicosociales o de la organización como el salario, la falta de responsabilidades, trabajos rutinarios, falta de promoción. Tiene dos consecuencias, para el trabajador por vía de síntomas psíquicos y para la organización por aspectos como el absentismo o la desidia. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 2008, p 11)
- ✓ Stress laboral: conjunto de reacciones fisiológicas coordinadas con las que el organismo responde ante cualquier agente procedente del exterior que es percibido como una amenaza (agente estresante). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 2008, p 11)
- ✓ Fatiga. Cansancio permanente que disminuye la capacidad de rendimiento del empleado
- ✓ El síndrome de burnout como, “la sensación de fracaso y una existencia agotada que tenía como resultado una sobrecarga en la exigencia de energía, recursos

personales o fuerza vital del trabajador”. (Freudenberg, 1974) Por su parte, (Brodsky, 1980) destacan cuatro fases por las que pasa un individuo que padece el síndrome de Burnout, las cuales se señalan a continuación:

1. Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro;
2. Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración;
3. Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales, con lo que esta fase sería el núcleo central del síndrome; y
4. Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

Sumada a estas enfermedades laborales que se derivan de los riesgos psicosociales, que generan desequilibrio en el bienestar integral del empleado, aumento en la tasa de rotación laboral y, por consiguiente, incremento en los costos de la organización. Por esta razón, es que se hace necesario que en la misma se cuente con planes de prevención y mitigación de estos, pues solo así se logra articular acciones que conlleven a que sean superados con facilidad.

Para el logro de este objetivo, los encargados de este sistema deben llevar a cabo los siguientes pasos:

- ✓ Planteamiento de objetivos
- ✓ Respaldo gerencial
- ✓ Establecimiento de responsabilidades

- ✓ Implementación fase 1: identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y sus efectos
 - a. Identificación y evaluación de factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales
 - b. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales sobre la salud, bienestar y productividad de los trabajadores
 - c. Análisis epidemiológico de la información sobre los factores psicosociales y sus efectos, para identificar los perfiles de riesgo - protección.

Como puede observarse, los encargados de direccionar las empresas tienen un fuerte compromiso de garantizar el bienestar de los empleados y es por esta razón que deben darse en todo momento a la tarea de amortiguar el impacto de los riesgos, en especial aquellos de tipos psicosocial que como se ha dicho guardan una estrecha relación con la organización del lugar de trabajo, es decir con:

- ✓ Características de la tarea
- ✓ Estructura de la organización.
- ✓ Características del empleo.
- ✓ Características de la empresa.
- ✓ Organización del tiempo de trabajo

Así pues, les concierne no sólo a los directivos sino a quienes hacer parte del comité de SST establecer planes y programas que contribuyan a consolidar un ambiente saludable que como es sabido son centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el

bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006; p3)

Para que dicho programas y planes conlleven a la consolidación de este tipo de ambiente saludable es fundamental que se tomen medidas, tales como:

- ✓ Evaluación de riesgos constante
- ✓ Formulación de medidas preventivas
- ✓ Formación a los empleados sobre el manejo de las situaciones que detona los riesgos
- ✓ Adentrar a los empleados en la toma de decisiones
- ✓ Mejora el tipo de liderazgo
- ✓ Fomentar la comunicación

4.2.3. Planes de Intervención. Complementando lo que se ha venido argumentando en los apartados anteriores, acerca de los riesgos psicosociales, es fundamental referenciar que una de las herramientas claves para contrarrestar su impacto en la salud de los empleados en las diferentes organizaciones son los planes de intervención, pues como lo connota su nombre estos permiten que se analiza una determinada situación y en torno a esta, se propongan acciones y estrategias que en un mediano y largo plazo den respuesta a la misma, garantizando el bienestar físico, mental y social de cada individuo. En palabras de Stagnaro (2016):

La intervención puede tener diversas finalidades: correctiva, preventiva o de desarrollo. Sin embargo, es importante notar que bajo una u otra modalidad siempre los proyectos se proponen la transformación de la realidad y se centran en el “hacer”. Más concretamente, se trata de la planificación de acciones articuladas que permitan que el ente, sector, institución o territorio que se debe intervenir alcance un nivel óptimo de funcionamiento o desarrollo. En consecuencia, para que el proyecto sea exitoso debe contribuir significativamente a la demanda que surge del diagnóstico de la situación problemática.

Dichas finalidades se alcanzan, ya que el plan de intervención desde un primer momento se articula fundamentado en los siguientes ejes:

- ✓ En un primer momento la realización de un diagnóstico en donde se analiza la situación que se vivencia en la organización, que en el caso en particular se relaciona con los riesgos psicosociales y su impacto
- ✓ Planificación y componentes del diseño de intervención, es decir, que teniendo detectada la problemática se procede a formular objetivos y acciones para satisfacer cada uno de los mismos, que están direccionados a potenciar el bienestar de los empleados
- ✓ Se ejecuta cada una de las acciones que se han propuesto
- ✓ Se da lugar a un proceso de control y seguimiento, buscando que el objetivo del plan de intervención se cumpla a cabalidad

Conviene señalar, que cada uno de estos puntos se cumplen siempre y cuando se desarrollen delimitados en el ciclo del PHVA, que como lo define Cuatrecasas (2011): “resulta de aplicar la lógica y hacer las cosas de forma ordenada y correcta. Su uso no se limita

exclusivamente a la implantación de la mejora continua, sino que se puede utilizar, lógicamente, en una gran variedad de situaciones y actividades”. Es decir, que a pesar de que este fue creado para potenciar la calidad en las empresas, permite que al llevar a cabo un proceso de intervención se consolide cuatro etapas claves:

- ✓ Planear
- ✓ Hacer
- ✓ Verificar
- ✓ Actuar

El hecho de que en torno a este proceso se articulen las cuatro etapas, conlleva a que las estrategias que se formulen sea eficaces, es decir, que estas se consoliden en: “el conjunto coherente de recursos utilizados por un equipo profesional disciplinario o multidisciplinario, con el propósito de desplegar tareas en un determinado espacio social y socio-cultural con el propósito de producir determinados cambios. (Rodríguez, 2016; p2)

Es importante referenciar que cada una de estas, conlleva a que en la empresa se establezca un plan de mitigación por medio del cual se busca reducir en el mayor grado la ocurrencia de enfermedades o accidentes laborales debido a los riesgos psicosociales

Finalizando, es pertinente mencionar que estructurar planes de prevención y mitigación de riesgos psicosociales conlleva a reducir el impacto de los mismos en la salud del personal, garantizando su bienestar integral y por ende reduciendo la tasa de rotación y los costos que se acarrearán en torno a esta.

4.3 Marco Legal

El plan de intervención debe de contar con una estructura básica de normatividades que tiene como objeto la protección de los trabajadores a nivel integral, llevando a cabo programas de prevención, control y monitoreo. A continuación, se presenta la normatividad mencionada que rige en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia e internacionalmente.

4.3.1 Internacional. A nivel internacional existen normas que constituyen requerimientos en el área de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a estas normas establecidas, son apoyadas por la OIT (Organización Internacional de Trabajo), con base a estas exigencias reglamentarias permiten que las organizaciones obtengan políticas y controles necesarios en cada de sus procesos profesionales que le permitan ser avaladas y certificadas, logrando mejores condiciones laborales, de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Norma ISO 45001 2018: El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos para la SST. Los resultados previstos son prevenir lesiones y/o deterioro de la salud a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es crítico para la organización eliminar o minimizar los riesgos para la SST tomando medidas preventivas y protectoras eficaces.

Norma técnica colombiana (NTC): La norma aprobada es la NTC OHSAS 18001 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, en la cual se establecen los requisitos para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño.

NIOSH: es generar nuevos conocimientos en el campo de la salud y seguridad ocupacional y adaptar esos conocimientos a la práctica para la mejora de la situación de los trabajadores. Para cumplir esta misión, NIOSH realiza investigaciones científicas, elabora directrices y recomendaciones de obligatoriedad, difunde información y responde a solicitudes para la realización de evaluación de riesgos de salud en el lugar de trabajo.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS): La generación de riqueza de los estados, la formalidad del mercado de trabajo, el bienestar de los trabajadores y sus familias, el apoyo a colectivos vulnerables; en definitiva contribuye a la estabilidad de los sistemas protectores en este sentido la colaboración de la iniciativa privada y la gestión de la seguridad social, favorece la cohesión social de la región, posibilitando el fortalecimiento de la acción protectora de los estados. Por ello la OISS ha puesto en marcha en el marco del plan estratégico 2014-2018 esta nueva línea de acción, que pretende que sea una herramienta para mejorar la calidad de vida de la población Iberoamericana.

4.3.2 Nivel Nacional

Decreto 614: (marzo 14 de 1.984) Señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Decreto 1295: (junio 22 de 1.994) Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1530: (agosto 26 de 1.996) Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994. Se reglamenta lo referente a las afiliaciones al sistema

de riesgos de acuerdo a la clasificación de las actividades profesionales:

Decreto 3518: (octubre 09 de 2.006) por el cual se crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2566: (Julio 07 de 2.009) Por el cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales. Se dispone de 42 patologías.

Resolución 1016: (marzo 31 de 1.989) Una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención, control y monitoreo de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Resolución 1401: (24 de mayo de 2.007) por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Estipula la norma por el cual se debe identificar por personal idóneo profesional para la aplicación de la misma.

Resolución 2346:(Julio 11 de 2.007) por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Mediante el cual el Ministerio de Protección Social, reglamentó la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 0652: (abril 30 del 2012) Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Resolución 2646: (Julio 17 de 2.008): Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

5. Marco Metodológico

5.1 Tipo de estudio

Se realizó un tipo de investigación descriptiva, asociando variables socio demográficas, factores de riesgo psicosocial tanto extra-laboral, intra-laboral, y de estrés, identificación de peligros y matriz de ausentismo laboral con la agrupación de los empleados de la clínica odontológica oral boutique sede Tuluá.

5.2 Población

Se realizó un estudio investigativo, con enfoque cuantitativo, por medio del cual se utilizaron datos de 15 empleados de una empresa odontológica; para ésta investigación se manejaron variables sociodemográficas con el fin de recolectar la información de una manera más amplia y de este modo obtener los resultados correspondientes para el desarrollo de la misma, unas de estas variables fueron: edad, sexo, número de personas a cargo, nivel educativo llegando hasta el tiempo que lleva laborando en dicha empresa.

5.3 Instrumento

Para la medición de dichos factores de riesgo se utilizaron varios, uno de ellos fue el instrumento de la batería para la evaluación de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social y la universidad javeriana, la cual se encarga de evaluar los factores de riesgo extralaboral, intralaboral y de estrés.

En mencionado cuestionario, se evalúan la magnitud de: tiempo fuera del trabajo, el

desplazamiento al lugar de trabajo, relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, entre otras; todo esto con respecto a la evaluación extralaboral. Después de ello se encuentran los factores de riesgo psicosocial, lo cuales comprenden: relaciones sociales en el área laboral, control sobre el trabajo, recompensas, liderazgo, etc. y por último para la evaluación del estrés, se incluye: síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social e intelectuales y laborales.

Para la aplicación de dicha batería, se realizó previa información por parte del profesional encargado, con el objetivo de que los participantes tuvieran idea certera de lo que iban a realizar, por otra parte, también se utilizó el consentimiento informado, pues todo cuestionario o herramienta de aplicación debe contener el mismo, en la información suministrada se determinó que no era obligatoria la participación.

Otra información que se utilizó fue la matriz de riesgos y peligros, donde se evidencio objetivamente los riesgos más relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta la organización, el cual nos permitió analizar la información de los riesgos con más incidencias en los colaboradores de la clínica odontológica oral boutique sede Tuluá.

De acuerdo al estudio y análisis de los instrumentos dados por el Psicólogo y Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo de la organización, también se logró evidenciar desde la matriz de ausentismos donde se identificó la clasificación de ausencias por enfermedad general presentadas por cada colaborador, de acuerdo a esta información se logró realizar una estadística del número mayor de ausentismos.

ANÁLISIS DE RESULTADOS	3.1. Recepcionar información necesaria para la implementación del plan de prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.							P	
	3.2. Analizar a nivel general los Factores de Riesgo Psicosociales intralaboral, extralaboral y de estrés.				E				
	3.3 Analizar los datos estadísticos cualitativos y cuantitativos sobre los factores de riesgos psicosociales intralaboral extralaborales y de estrés.					E			
	3.4 Analizar la información del perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa según los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.							P	

REALIZAR PROPUESTA	4.1. Realizar un procedimiento de intervención defactores deriesgos psicosociales la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá								P
	4.2. Realizar actividades con grupos focales que se encuentren identificados con factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés clasificados en riesgo bajo.								P
	4.3 Fomentar las redes de apoyo psicosociales a nivel intralaboral los cuales apoyaran a herramientas para el afrontamiento de las demandas emocionales mediante sesiones grupales.).								P

Fuente. Propia

5.5 Diagnóstico.

De acuerdo al cumplimiento del proyecto es indispensable realizar plan de acción que permita generar actividades de prevención, intervención y monitoreo de los factores psicosociales de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá; con base a la información arrojada por la bacteria de riesgos psicosocial, los datos estadísticos de los riesgos psicosociales intralaborales la empresa no arroja ningún riesgo psicosocial de acuerdo a las condiciones socio demográficas, por lo tanto se revisó todo lo relacionado a los reportes de las condiciones de salud y las mediciones de indicadores del SG-SST según con la matriz de riesgos y peligros, matriz de ausentismos del personal y con las valoraciones médicas ocupacionales que tiene la organización se logró un diagnóstico más fondo para determinar en qué condiciones y que riesgos son los más altos según las estadísticas de más incidencia que se deben intervenir en el plan de acción.

5.6 Investigación

Teniendo como referencia el problema de investigación se hace necesario en primera instancia buscar información sobre planes de intervención en factores de riesgo psicosociales en el sector odontológico en salud, como también la consulta en las diferentes normatividades vigentes en Colombia al igual que fuentes como trabajos de grado, artículos, revistas y demás información que aporten significativamente de índole nacional e internacional.

5.7 Análisis de los resultados

Con el fin de unificar un plan de intervención adecuado con base en la investigación planteada se tiene en cuenta el análisis a nivel general de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y estrés, como también los datos estadísticos sobre los factores de riesgo que se puedan presentar a los colaboradores de la empresa oral boutique clínica odontológica sede Tuluá.

5.8 Realizar Propuesta

La propuesta va enfocada en la ejecución de un plan de intervención sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y estrés, para establecer alternativas de intervención y control del riesgo psicosocial de manera oportuna y eficaz que le permita a la empresa Oral Boutique Clínicas Odontológicas sede Tuluá mejorar las condiciones adecuadas de trabajo; con el fin de realizar un seguimiento y control de las medidas de intervención propuestas para los riesgos psicosociales priorizados.

5.9 Fuentes de información

5.9.1 Fuentes Primarias. para el desarrollo del presente documento se acudió a la clínica odontológica oral boutique sede Tuluá, para la obtención de información relacionada con los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos sus colaboradores, se solicitó documentación relacionada con el tema, teniendo acceso a la evaluación de la batería de riesgo psicosocial, al perfil sociodemográfico, a los reportes de salud, matriz de peligro, matriz de ausentismo y diagnóstico de las condiciones de salud y a la medición de indicadores del SG-SST.

5.9.2 Fuentes Secundaria. Se realizó consulta de varias tesis relacionadas con el tema de riesgos psicosociales y de los planes de intervención de los mismos, artículos de revistas, como también de artículos de investigación científica a nivel nacional e internacional, tal como se relaciona en las fases del estudio.

5. 10. Población Referencial

Para el análisis de la información, se tuvo en cuenta el informe de la batería de riesgo Psicosocial que nos facilitó el encargado del sistema de gestión seguridad salud en el trabajo, aplicada a 16 colaboradores de la parte administrativa y operativa de la clínica odontológica.

5.11. Recolección de la información

Recursos Físicos

- ❖ Matriz de peligro
- ❖ Matriz de ausentismo
- ❖ Informe de la Batería de Riesgo Psicosocial
- ❖ Informe de Evaluaciones Médicas Ocupacional (Ingreso-Periódicos)

Recursos Financieros

Para el desarrollo del proyecto no se han necesitado recursos financieros, puesto que la investigación se realizó a través del informe de la batería de riesgo psicosocial implementada por la clínica odontológica, Matriz de peligro y de ausentismo y también por medio de

documentos de los cuales se obtuvo acceso desde la organización.

Recursos Humanos

La Realización de cada una de las actividades del proyecto se ha logrado a través la asesoría por parte de los docentes Maryuri Agudelo Franco y Luz Marleny Moncada Rodríguez, y de la gestión, dedicación y compromiso de cada uno de los estudiantes que integran el equipo de trabajo, quienes han dirigido sus esfuerzos conjuntamente para garantizar que la propuesta planteada contribuya con el bienestar laboral y productividad organizacional, como también con las expectativas del curso.

NOMBRE COMPLETO	PROFESIÓN	FUNCIONES EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO
GustavoAdolfoDominguez Ospina	psicólogo	Análisis de datos, digitación, consultas, estructuración, propuesta.
Angelly Vega Paredes	psicóloga	Análisis de datos, digitación, consultas, estructuración, propuesta.
Alexandra Villegas Diez	psicóloga	Análisis de datos, digitación, consultas, estructuración, propuesta.

Tabla 3. *Funciones de los investigadores*

Fuente: propia

5.12. Técnicas

La evaluación y el estudio se realizó mediante la verificación de la evaluación de la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana. la cual se encuentra conformada por 4 cuadernillos donde se recolecta la información sociodemográfica, intralaboral, extralaboral y a nivel de estrés. la herramienta que conforman la encuesta psicosocial son:

1. Ficha de datos generales (información socio-demográfica y ocupacional del trabajador).
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tipo A y B
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
4. Cuestionario para la evaluación del estrés.

5.13. Procedimientos

La investigación se dio inició con la propuesta del problema de la investigación, luego se reconoció el objetivo tanto general como específicos, Justificación, delimitación y marco de referencia, con el fin de acercarse a la problemática. También se desarrolló la búsqueda de diferentes investigaciones con metodologías similares, que ayudaron a reforzar en las etapas de la investigación.

Se estudió la información de otras investigaciones, aportando elementos de suma importancia, pero muy pocos ejecutaron enfoques en medidas preventivas para el mejoramiento del riesgo psicosocial.

Se seleccionó diferentes informaciones de diseño de propuesta de un plan de intervención con enfoque preventivo en riesgos psicosociales intralaborales, extralaboral y a nivel de estrés, Proponiendo la realización de capacitaciones, talleres y ejercicios de búsqueda con grupos focales en los que las personas analizan los resultados y asumen obligaciones, campañas de reducción y prevención de factores estresantes en el entorno laboral y campañas de formación para aumentar las relaciones y adaptabilidad entre compañeros y el entorno laboral.

5.14. Análisis de la información

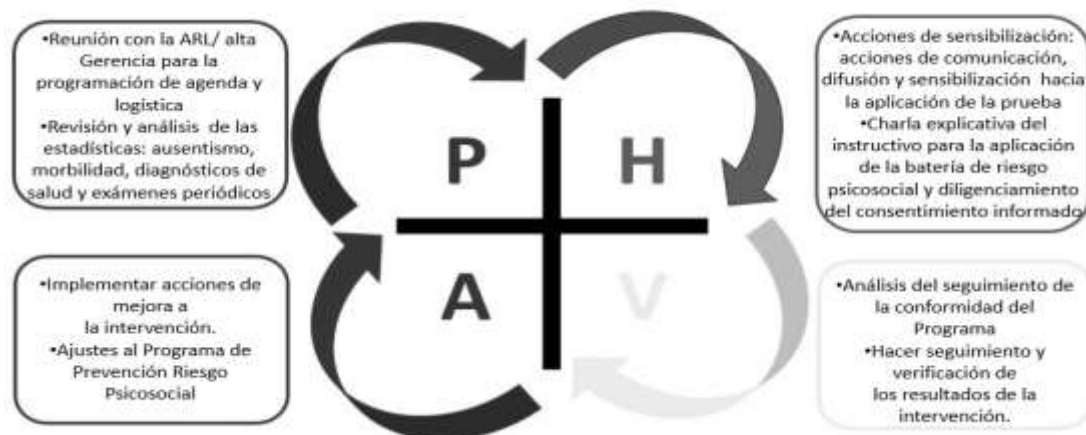
Diagnóstico. La ejecución de la proposición del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial de la clínica odontológica, se dio comienzo con la ejecución de un diagnóstico de las condiciones intralaboral, extralaboral y a nivel personal e individual que puede conllevar a factores de riesgo psicosocial en las personas que laboran en la clínica odontológica oral boutique sede Tuluá, lo anterior, teniendo en cuenta la comprobación de los resultados logrado en la aplicación de los diferentes cuestionarios de riesgo psicosocial. sin embargo todos los colaboradores de la clínica odontológica Oral Boutique Sede Tuluá, están expuestos a diferentes factores de riesgo psicosocial pero el más notable es el riesgo biológico porque representa un alto riesgo de transmisión de agentes patógenos, por eso deben aplicarse métodos de prevención y protección tanto para los pacientes, como para el personal auxiliar y los profesionales, por lo tanto se tuvo en cuenta la descripción del perfil sociodemográfico cuestionario y datos estadísticos del formato A y B.

5.15. Propuesta de Solución

Dando cumplimiento al objetivo general de la investigación el cual se centra en Proponer un plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, y a su vez la solución al mismo, generando estrategias y alternativas que fomenten la prevención promoción en la salud mental de los colaboradores de la empresa.

El plan de intervención propuesto en este trabajo estará enmarcado en el ciclo PHVA interviniendo directamente los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés.

Figura 1. Modelo PHVA



Fuente. INEDU

Planear

- Socializar a la alta gerencia los resultados obtenidos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- La alta gerencia define los recursos económicos, humanos y logísticos para el desarrollo y ejecución del plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Tuluá
- Definir los objetivos e indicadores del plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Tuluá los cuales serán enmarcados en cumplimiento, eficiencia, eficacia y cobertura.

Hacer

Para la priorización de actividades a realizar dentro del plan de intervención; se tuvo en cuenta en primer lugar los niveles de riesgos muy altos y altos en por cada uno de los dominios y sus diferentes dimensiones, evaluados en los factores de riesgos psicosociales de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Tuluá

Intralaboral

Dominio demandas de trabajo

- Dimensión demandas emocionales teniendo como referencia su resultado como riesgo muy alto se plantea conformar un programa de convivencia laboral con el fin de generar un buen clima organizacional.

- Dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral el resultado de esta dimensión es riesgo alto y por ello se plantea Exigencias de responsabilidad del cargo en su riesgo muy alto, se plantea a la organización la revisión y actualización de los procesos internos relacionados carga laboral y funciones.
- Demandas de carga mental teniendo como resultado su resultado como riesgo alto, se recomienda reajustar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.), proporcionar suficiente margen de tiempo para la distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.

Dominio control sobre el trabajo

- Dimensión Claridad del rol obteniendo un riesgo muy alto se propone comunicar las descripciones del cargo a cada uno de los colaboradores; especificando cada una de sus funciones y responsabilidades para desarrollar su labor.
Dimensión de capacitaciones con un resultado de riesgo alto: Realizar un programa de capacitaciones anual, para el fortalecimiento de conocimientos a sus colaboradores.
- Dimensión Participación manejo del cambio clasificado en riesgo alto, fomentar el programa de pausas activas, sugerido por la ARL.
- Dimensión control y autonomía, la cual se ubica un riesgo alto, se le sugiere a la empresa evaluar la percepción de los colaboradores, con referencia a la posibilidad de toma de decisiones en su jornada laboral.

Liderazgo y relaciones sociales

- Retroalimentación del desempeño teniendo como resultado riesgo muy alto con base a lo anterior se propone realizar evaluaciones de desempeño cada seis meses con el fin de evaluar la competencia de los colaboradores, de acuerdo a los resultados realizar capacitaciones al personal, de acuerdo a las falencias arrojadas de mayor porcentaje.

Riesgo psicosocial extralaboral

- Tiempo fuera del trabajo clasificado en riesgo alto, Se le recomienda a la empresa realizar y fortalecer las actividades relacionadas con el deporte, la recreación, la cultura y la educación de los colaboradores. Promover los espacios en los cuales se permita el desarrollo personal en estas áreas mencionadas, propendiendo la buena relación con los compañeros de trabajo, así como el fortalecimiento de las relaciones con la familia, permitiendo la vinculación de la misma en las actividades propuestas.
- Situación económica del grupo familiar con una calificación de riesgo alto, Se le sugiere a la empresa como bienestar del colaborador incluir en el plan de desarrollo y capacitaciones, temas de entrenamiento en manejo adecuado de las finanzas (Taller de manejo de finanzas personales y familiares).
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un riesgo alto, se proyecta la realización de la actividad de talleres de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda se recomienda adecuar los horarios de una manera más flexible para el colaborador se pueda desplazar.

Verificar

Dentro del proceso de verificación se plantea realizar una auditoría cada seis meses, la cual permitirá verificar el cumplimiento de los objetivos e indicadores propuestos en el plan de intervención.

Actuar

Teniendo como referencia los resultados y desviaciones encontradas en el proceso de verificación, la empresa y el responsable de la ejecución de las actividades en compañía del responsable seguridad y salud en el trabajo deben hacer los ajustes pertinentes para garantizar el buen desarrollo del plan de intervención.

6. Resultados

6.1 Análisis e interpretación de los resultados

Fase diagnóstica

6.1.1. Se realizó una reunión inicial el día 13 de agosto del 2020 con el gerente y el psicólogo especialista de la clínica oral boutique sede Tuluá donde se realizó el análisis de los resultados arrojados de la de la batería de riesgo psicosocial.

Gráfico 1.

Dominio demanda del trabajo



Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis dominio demanda del trabajo. Teniendo en cuenta el dominio demandas de trabajo, se puede evidenciar que el 27% de la población evaluada refiere estar sin riesgo despreciable, sin embargo, se encuentra que el 20% en un riesgo alto y que el 27% sigue presentando riesgo muy alto que pueden afectar el buen desempeño del personal en la empresa.

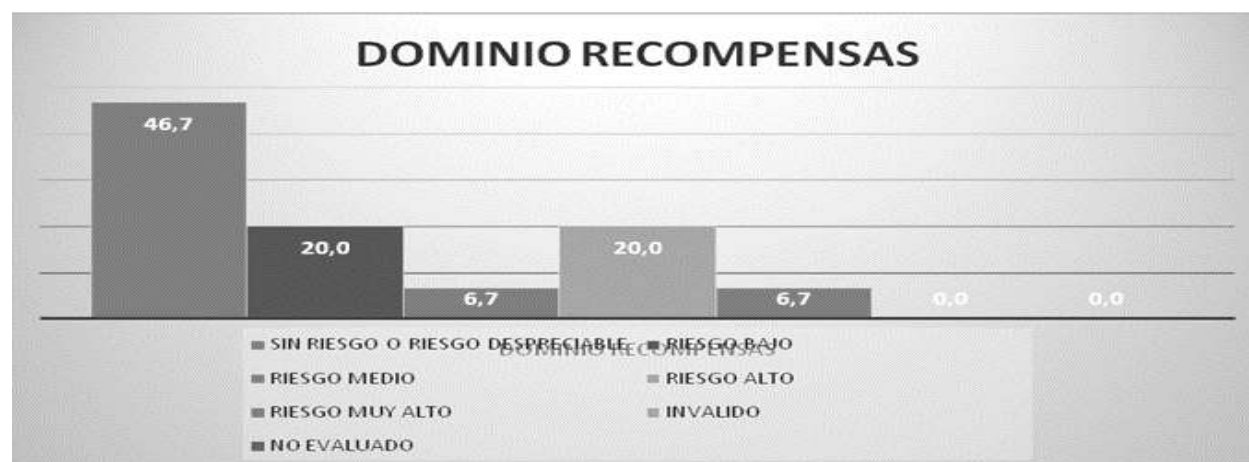
Gráfico 2. Liderazgo y relaciones sociales



Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis dominio liderazgo y relaciones sociales. Con la gráfica anterior podemos deducir que en el dominio y relaciones sociales hay un riesgo despreciable del 40,0%, al cual se le debe presentar algún tipo de intervención inmediata, seguido por un riesgo bajo del 33,3%, y sin riesgo se encuentra el 13,3% de la población evaluada en la empresa.

Gráfico 3. Dominio de recompensas



Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis dominio recompensas. Se visualiza en la anterior gráfica que, según los dominios de recompensas, la mayoría de del personal evaluado presente un riesgo despreciable, lo cual se puede constatar con el 46,7% encontrado anteriormente, está seguido por el 20,0% de la población que evidencian riesgo bajo, luego aparece un riesgo medio del 6,7% , aparece un riesgo alto con el 20%, el cual requiere una intervención inmediata, y finalmente tenemos un 6,7% de la población con riesgo muy alto en el cual se debe generar de igual modo intervención para evitar problemas más graves.

Análisis dimensión demanda del trabajo.

En la anterior gráfica se puede observar que en un riesgo muy alto encontramos la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo con un 50,0%, seguido de un riesgo alto donde se encuentra la demanda de carga con 40,0%, en riesgo medio encontramos demanda de consistencia del rol 25,0%; en riesgo bajo se evidencian influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 40,0%, y por último encontramos las demandas sin riesgo como los la consistencia del rol 75,0% y las exigencia de responsabilidad de cargo con un 50,0% lo anterior con respecto al personal evaluado en la dimensión demandas del trabajo.

Tabla4. Dominio control sobre trabajo

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
	Claridad del Rol	Capacitaciones	Manejo del Cambio	De Habilidades	Control y Autonomía
Despreciable	53%	40%	40%	27%	33%
Riesgo Bajo	0%	20%	20%	27%	13%
Riesgo Medio	7%	7%	7%	27%	20%
Riesgo Alto	9%	27%	33%	13%	20%
Riesgo Muy Alto	20%	7%	0%	7%	6%
Invalido	0%	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis dimensión control sobre el trabajo. Se evidencia en la dimensión control sobre el trabajo, que en riesgo medio se encuentra el desarrollo de habilidades con un 27%, y sin riesgo bajo se encuentran el desarrollo de habilidades con un 27%, claridad del rol con un 53% y plan manejo del cambio con un 40,0%.

Gráfico 4. *Dominio control sobre trabajo*



Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis dominio control sobre el trabajo. En la anterior gráfica podemos observar que hay una población del 33,3% que se encuentra en riesgo despreciable, y en un riesgo bajo se encuentra el 20,0% del personal evaluado con respecto al dominio control sobre el trabajo.

Tabla 4. *Dimensión liderazgo y relaciones sociales*

	DIMENSION LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES			
	Características del Liderazgo	Relaciones Sociales en el Trabajo	Retroalimentación del Desempeño	Relación con los colaboradores
Despreciable	33%	67%	27%	75%
Riesgo Bajo	40%	27%	27%	25%
Riesgo Medio	7%	0%	20%	0%
Riesgo Alto	13%	0%	3%	0%
Riesgo Muy Alto	7%	7%	20%	0%
Invalido	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	0%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis dimensión liderazgo y relaciones sociales. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que el dominio de liderazgo y relaciones sociales se encuentra en un riesgo alto con respecto a las características del liderazgo con un 13%, con un riesgo medio el dominio de retroalimentación del desempeño con un 20%, sin embargo, se encuentran en riesgo bajo la característica del liderazgo con un 40% sin embargo se encuentra sin riesgo las relación con los colaboradores con un 75%, y con un 67% la relaciones sociales en el trabajo con los colaboradores.

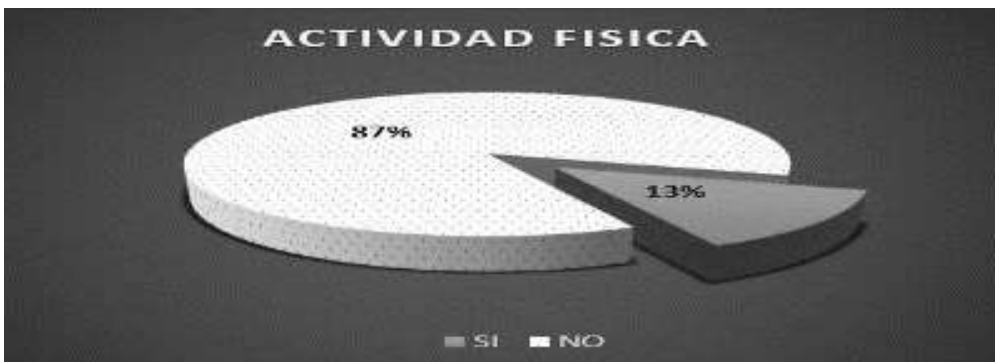
Gráfico 5. *Accidente de trabajo*



Fuente: propia

Asimismo, se encontró que los colaboradores de la clínica expresaron no tener enfermedades laborales.

Gráfico 6. *Actividad física*



Fuente: propia

Tal y como se evidencia en la gráfica se identifica que el 87% de los colaboradores de Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá no realizan ningún tipo de actividad física resultando una incidencia alta y solo el 13% de los colaboradores si realizan rutinas deportivas de dos a tres veces por semana.

Gráfico7. *Alteraciones metabólicas*



Fuente. Propia

Se puede evidenciar en la gráfica, encontramos que el 67% de los colaboradores de la clínica odontológica se encuentra con obesidad, seguido con un 33% de personas sanas que realizan algún tipo de deporte y llevan una vida saludable.

Gráfico

8. *Alteraciones visuales*



Fuente, Diagnóstico

En cuanto a las alteraciones visuales se encuentra que solo un 33% de los trabajadores presenta alteración como: miopía, astigmatismo, etc. cabe agregar que el 67% de los colaboradores se encontraban sin alteración alguna.

6.1.3.El día 3 de septiembre del 2020 se realizó una mesa de trabajo en conjunto con la junta directiva y el encargado del sistema de gestión, el cual nos facilitaron los manuales de cargo de cada puesto para identificar los riesgos existentes en cada uno de ellos, teniendo como referencia la matriz de identificación de peligro.

6.1.2El día 25 de agosto del 2020 nos reunimos con el departamento de gestión humana donde nos facilitaron la siguiente información:

6.1.3. El día 3 de septiembre del 2020 se realizó una mesa de trabajo en conjunto con la junta directiva y el encargado del sistema de gestión, el cual nos facilitaron los manuales de cargo de cada puesto para identificar los riesgos existentes en cada uno de ellos, teniendo como referencia la matriz de identificación de peligro.

6.1.4. El día 1 de octubre del 2020 se realizó la clasificación de los colaboradores los cuales salieron con un riesgo psicosocial alto y muy alto a nivel intralaboral, extralaboral y estrés según los resultados arrojados de la aplicación de la batería riesgo psicosocial aplicada el día 14 de julio del 2020 por el encargado del sistema el psicólogo especialista Fabián Andrés tascon paredes con licencia profesional 116914.

6.2. Fase de investigación

6.2.1.Se realiza el día 10 de febrero consulta exhaustiva de diferentes fuentes primarias y

secundarias sobre factores de riesgos psicosociales como también en las diferentes normatividades vigentes en Colombia.

6.2.2. Se consulta Normatividad vigente en Colombia el día 11 de febrero de 2021, la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2404 de 2019 la cual habla sobre los nuevos instrumentos para la medición del riesgo psicosocial tanto específicos como generales, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y su frecuencia de aplicación. Además de guías adicionales de análisis para riesgo psicosocial y custodia de instrumentos.

6.2.3. Una vez identificado los factores de riesgo psicosocial se continua con la descripción de cada uno de ellos incluidos en el plan de acción dicha actividad realizada el día 8 de abril de 2021.

6.3. Fase análisis de resultado

6.3.1. El día 11 de abril de 2021, se realiza reunión con equipo de trabajo de la empresa oral boutique clínica odontológica sede Tuluá con el fin de recopilar información y de esta manera dar estructura al plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales.

6.3.2. El día 15 de octubre de 2020 se programa reunión con el responsable del sistema de

gestión de seguridad y salud en el trabajo en el cual se analiza los diferentes factores de riesgo psicosociales que influyeron a nivel intralaboral, extralaboral, estrés con el fin de concluir la mayor incidencia y la manera de intervenir en los hallazgos encontrados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Tabla 6. Riesgo psicosocial extralaboral

	Tiempo Fuera del Trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	20%	93%	47%	33%	53%	47%	47%
Riesgo Bajo	40%	0%	20%	20%	20%	7%	20%
Riesgo Medio	7%	0%	13%	20%	7%	20%	13%
Riesgo Alto	27%	7%	3%	27%	9%	20%	20%
Riesgo Muy Alto	7%	0%	13%	0%	0%	7%	0%
Invalido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis riesgo psicosocial extralaboral. Se evidencia en la gráfica anterior que el riesgo extra-laboral, presenta una población del 47% sin riesgo, seguido del 27% de las personas evaluadas con un riesgo bajo, un 13% con un riesgo medio, y un riesgo alto con un porcentaje del 13% el cual dé igual que los bajos y medios niveles de riesgo, deberían ser intervenidos

6.3.4. El 2 de noviembre de 2020 teniendo como referencia a la información suministrada de la Batería de riesgo psicosocial aplicada por el encargado del SG-SST el señor Fabián Andrés Tascón, se realizó el análisis correspondiente a los datos estadísticos cualitativos y cuantitativos sobre los factores de riesgos psicosociales intralaborales , extralaborales y de

estrés en los colaboradores; con el propósito de revisar y de concluir que actividades se pueden determinar dentro del plan de intervención para el control y monitoreo permanente de los factores de riesgos psicosociales de la empresa Oral Boutique Clínicas Odontológicas.

Tabla 7. Riesgo psicosocial

	Extralaboral	Extralaboral	Estrés	Total
Muy bajo	13%	18%	16%	16%
Bajo	8%	10%	19%	12%
Medio	8%	5%	0%	4%
Alto	8%	5%	13%	8%
Muy alto	3%	0%	0%	1%
Invalido	0%	0%	0%	0%
No evaluado	0%	0%	0%	0%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

De acuerdo a la base de datos arrojada de la batería del riesgo psicosocial, se analiza la información basada del perfil sociodemográfico de los colaboradores según los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar e identificar información para darle cumplimiento a la realización del plan de intervención.

Tabla 8. Distribución por sexo

Sexo		
Masculino	3	20 %
Femenino	12	80 %
Total	15	100 %

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

De acuerdo con la distribución por sexo el 100% de los encuestados son mujeres, como se menciona en la población, las 15 personas son operativa y administrativa.

Tabla 9. Estado civil

estado civil		
Soltero (a)	6	40
Casado (a)	6	40
Unión Libre	3	20
Separado (a)	0	0
Divorciado (a)	0	0
Viudo (a)	0	0
Total	15	100%

Fuente: Bateria Riesgo Psicosocial

La distribución según el estado civil de los colaboradores de la clínica, el 40% se encuentran casados y solteros conviviendo en unión libre el 20%

Tabla 10. Grado escolaridad

Escolaridad		
Carrera Militar / Policía	0	0
Primaria Incompleta	0	0
Primaria Completa	0	0
Bachillerato Incompleto	1	6,7
Bachillerato Completo	0	0
Técnico/Tecnólogo Incompleto	0	0
Técnico/Tecnólogo Completo	10	66,7
Profesional Incompleto	0	0
Profesional Completo	2	13,3
Post-Grado Incompleto	0	0
Post-Grado Completo	2	13,3
Total	15	100%

Fuente: Bateria Riesgo Psicosocial

Con respecto al nivel de escolaridad el 6,7% de los trabajadores encuestados ha realizado el bachillerato incompleto, un 66,7 % realizaron estudio a nivel técnico y

tecnológico, el 13,3% han practicado una carrera profesional completa, el 13,3% cursaron un post-grado completo.

Tabla 11. Estrato social

Estrato		
Estrato 1	1	6,7
Estrato 2	8	53,3
Estrato 3	4	26,7
Estrato 4	0	0
Estrato 5	0	0
Estrato 6	1	6,7
Finca	1	6,7
No Se	0	0
Total	15	100%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

En cuanto al estrato, la mayoría de los colaboradores de la clínica pertenecen a los Estratos 2 y 3

Tabla 12. Rango de edad

RANGO DE EDAD		
18 - 28	9	60
29-38	3	20
39- 48	1	7
49-58	1	7
59-68	1	6
TOTAL	15	100%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

El rango de edades con mayor frecuencia en la organización es de 18 a 28 años, equivalente al 60% de la población encuestada.

Tabla 13. Tipo de vivienda

Tipo De Vivienda		
Propia	9	60
En Arriendo	3	20
Familiar	3	20
Total	15	100%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

En cuanto a vivienda, la mayoría de los colaboradores tiene vivienda propia equivalente a un 60% de la población encuestada.

Tabla 14. Número personas que dependen económicamente

NUMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE		
1	5	34
2	5	33
3	2	13
4	1	7
5	0	0
6	0	0
0	2	13
TOTAL	15	100%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Con respecto al número de personas que dependen económicamente se evidencia dos porcentajes significativos del 33% en donde de cada colaborador dependen 1 y 2 personas las cuales están a su cargo, siguiendo el 13% correspondiente a 2 colaboradores en donde cada

uno tiene 3 personas que dependen de ellos, el 7% equivalente a 1 colaborador del cual dependen 4 personas, solo 2 colaboradores no tienen personas que dependan de su labor correspondiendo al 13%, para finalizar se concluye que el número de personas 5 y 6 no corresponden a ningún colaborador dando como resultado el 0% con base en la información suministrada en la batería de riesgo psicosocial.

Tabla 15. *Antigüedad en la empresa*

Antigüedad De La Empresa		
Menos De 1 Año	7	51
Más De 1 Año Y Menos De 3	6	39
Más De 3 Año Y Menos De 6	1	6
Más De 6 Año Y Menos De 9	1	4
Más De 9 Año Y Menos De 12	0	0
Más De 12 Año Y Menos De 15	0	0
Más De 15 Año Y Menos De 18	0	0
Más De 18 Años	0	0
Total	15	100%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Análisis de la gráfica

De acuerdo a la antigüedad en la empresa, 7 colaboradores correspondiente al 51% tienen menos de un año, también un grupo significativo de 6 equivalente al 39% tienen más de un año y menos de 3, se continúa con el 6% en cual se repite el número de colaboradores en lo que corresponde a la antigüedad más de 3 años y menos de 6, más de 6 años y menos de 9, en los últimos ítems dan como resultado el 0% por lo que no hay colaboradores en los rangos de tiempo estipulados en la gráfica.

Tabla 16. *Ciudad donde laboran*

Ciudad Donde Labora		
Tuluá	15	100
Total	15	100%

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial

Se identifica que en su totalidad los 15 colaboradores de la clínica odontológica oral boutique residen en el municipio de Tuluá, Valle del Cauca.

6.4. Fase realizar propuesta

6.4.1. El día 4 de mayo del 2021 se le presento ante los gerentes y el especialista encargado del sistema el procedimiento de intervención de los factores de riesgo psicosocial, el cual se les explico el trabajo a realizar con cada uno de los colaboradores para minimizar los riesgos que están expuestos cada uno de ellos.



Fuente, Propia

6.4.2 El día 10 de mayo del 2021 se conformó 2 grupos focales cada uno con 6 participantes para dar inicio con las actividades Propuesta ante el comité directivo, el encargado del sistema de gestión y talento humano.



Fuente, Propia

6.4.3. Se da por finalizado la elaboración del plan de intervención con el fin de prevenir, controlar y mitigar los factores de riesgos psicosociales de la empresa Oral Boutique Clínicas Odontológicas, con el propósito de velar por el bienestar de sus colaboradores, apoyando con herramientas para el afrontamiento de las demandas emocionales mediante capacitaciones grupales y talleres prácticos programados dentro del plan de intervención que se le entregará a la empresa.

Discusión

Considerando los resultados presentados en la investigación, cabe mencionar que el objetivo general se centra en proponer un plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá.

Es de resaltar que la salud integral de los colaboradores juega un papel importante en las organizaciones y en este caso en Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, teniendo en cuenta la seguridad física, mental y social a nivel intralaboral y extralaboral, es allí por el cual los riesgos psicosociales en marcan la salud laboral con la información suministrada al momento de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de tal manera que las organizaciones con base en los resultados generan diferentes intervenciones pretendiendo buscar una calidad de vida apropiada para cada una de los colaboradores considerando actitudes, emociones, conocimientos innatos y conductas habituales del trabajador en la cual ayudarán a comprender el grado de satisfacción laboral como también el bienestar en el trabajo.

Una vez se identifica las dimensiones psicosociales del trabajador permite la adaptación del ser humano al sitio de trabajo con el objetivo de preservar la salud. En caso que fuera lo contrario al dificultarse una adaptación laboral al igual que a nivel social, se tendrá como resultado una salud afectada ocasionando patologías derivando en incapacidades. Por tal razón se iniciarán acciones preventivas dando cumplimiento a la propuesta de un plan de intervención de los riesgos identificados que para dicha investigación se encuentra en un riesgo bajo independiente del nivel de riesgo se busca mantener una interacción con el trabajador, conocer su medio, el grado de satisfacción con el que cuenta, la percepción frente a su trabajo, facilitando procesos como el manejo del estrés, fortaleciendo el rol en el trabajo ,

relaciones en el campo extralaboral, transformándose en un instrumento para la organización convirtiéndose en aliados para alcanzar el equilibrio de los diferentes equipos de trabajo mejorando la productividad global de la organización.

Sobre la influencia extralaboral en el trabajo es muy importante saber que está sucediendo en el desarrollo del trabajador sus afectaciones y por qué se incrementan las ausencias injustificadas, convirtiéndose en una señal para implementar acciones preventivas en riesgos psicosociales.

El instrumento avalado para la identificación de los riesgos psicosociales en Colombia, es la batería de riesgos psicosociales emitida por el Ministerio de Protección Social dando cumplimiento a la normatividad vigente en la Resolución 2646 del 2008.

Por último, se reitera la importancia de establecer mecanismos de prevención con el fin de crear entornos saludables generando un bienestar adecuado a nivel global en la organización.

7. Análisis Financiero

Tabla 17.Costo de propuesta

COSTO DE PROPUESTA PLAN DE INTERVENCIÓN					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Capacitaciones para minizar los Riesgos Psicosociales	Capacitación trimestral	4	\$250.000=		\$ 1.000.000,00
Programa de Bienestar Laboral	*compra de torta para festejar cumpleaños a colaborador *Detalle de fin de año *Celebraciones de fechas especiales(Dia de la mujer, Dia del odontologo , dia de la auxiliar salud oral etc.)	3			\$ 1.512.000,00
Instalación de programas en cada equipo del colaborador para fomentar las pausa activas	Ingeniero en Sistemas	1			\$ 1.200.000,00
Estilos de vida Saludable	Nutricionista	1			\$1.200.000=
Total					\$ 3.712.000,00

Fuente propia

Costo - Beneficio

El costo total de la propuesta del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá sería de tres millones setecientos doce mil pesos m/cte., (\$3.712.000), para un periodo de duración de un año.

Es de suma importancia ejecutar el plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los resultados suministrados por la aplicación de la batería de

riesgo psicosocial puesto que las actividades descritas en el plan de intervención, mitigaran de tal manera los factores de riesgo psicosociales intralaborales de sus colaboradores, mejorando la productividad, la salud, rendimiento laboral y motivación.

Al no ejecutar la propuesta del plan de intervención la empresa puede verse afectada económicamente por niveles de accidentalidad, enfermedades laborales y lo demás que considere la normatividad vigente por no cumplir con la aplicación del plan de intervención requerido.

- Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo preceptuado en esa norma, se sancionará con multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes a las empresas.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1 Conclusiones

La identificación de los factores de riesgo psicosociales cada vez toma más relevancia dentro de los procesos internos de las empresas, desde la investigación se puede asegurar su principal motivador es dar cumplimiento a la normatividad vigente, o por el contrario si verdaderamente las empresas están interesadas en conocer los factores de riesgo psicosociales que están presentes en sus colaboradores, los cuales podrían afectar de manera directa no solo a los individuos que hacen parte de la organización, si no a los procesos administrativos, gerenciales y misionales de la instituciones. El no tener claro su definición y manejo suelen afectar de forma directa la organización. Dado que la naturaleza de la misma es dinámica y cambiante. Una cultura organizacional de la Salud Laboral que actúe con criterios de alerta, evaluación e intervención.

Para las organizaciones ya no es un secreto que el trabajo y nuestra vida cotidiana se encuentra cada vez en una relación mucho más unida, y que como consecuencia de esto es más frecuente el desplazamiento de factores de riesgo entre ellas, es decir se traslada riesgos intralaborales a los extralaborales y viceversa, estos se reflejan en nuestras diferentes posturas entregadas en estos ambientes.

Se puede definir entonces que una persona sana es aquella que goza de bienestar físico, psíquico y social.

De igual manera, se puede concluir que la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá dando cumplimiento a su política integral, la cual considera que su recurso más importante es su capital humano, y que por lo cual es prioridad mantener

buenas condiciones laborales, físicas y mentales, así como mantener al personal motivado y comprometido con los procesos misionales, accede a la identificación de los factores de riesgo psicosociales, siempre enmarcado y direccionado desde el proceso PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) el cual garantizará el cumplimiento con un estándar mínimo de calidad, siempre buscando la eficiencia, eficacia y efectividad del mismo. Creando de esta manera una cultura organizacional de la Salud Laboral que actúe con criterios de alerta, evaluación e intervención.

El estudio realizado da como resultado que la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, se encuentra en Riesgo Bajo con un equivalente del 5.9% resultado de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial se propone que la empresa debe iniciar un proceso de intervención de forma secuencial, el cual ayude a controlar los factores presentes en las diferentes dimensiones, tanto a nivel intralaboral, extralaboral y de estrés, es de aclarar que aunque sea un riesgo bajo no se puede dejar de hacer un seguimiento continuo ya que esto puede proporcionar un aumento del nivel de riesgo.

Es primordial resaltar que la alta gerencia reconoció la importancia de ejecutar el plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales, el cual ayuda a controlar los factores presentes en las diferentes dimensiones para lograr un proceso efectivo, se debe continuar con el compromiso del mismo, generando políticas las cuales contribuyan a garantizar el cumplimiento de los objetivos que se trazaran con base al resultado, otra acción importante desde la gerencia es realizar ajustes administrativos, garantizar los recursos necesarios para el cumplimiento de estos y generar un ambiente siempre apuntando al mejoramiento continuo de este proceso, garantizar el compromiso de forma directa de los implicados o afectados en la identificación de factores de riesgo psicosociales de la empresa realizando proceso de prevención y promoción con grupos

focales, priorizando la intervención desde un enfoque interdisciplinario, es importante fortalecer los trabajos con los líderes de forma sistemática, además como un factor importante la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá debe contar con un sistema de vigilancia epidemiológica el cual tiene como beneficio la distribución de la enfermedad en una población de 15 colaboradores de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, como también las que condicionan su presentación, y su impacto en la productividad de la misma así como la entrega de información para futuras investigaciones a nivel de riesgo psicosocial, los cuales permitirán establecer detonantes principales y secundarios de las causas, y por tanto aporten elementos para la definición de políticas de prevención y control. La vigilancia epidemiológica facilita el seguimiento a las acciones de intervención y permiten evaluar el impacto de la prevención, así como definir necesidades de investigación en salud.

El resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, se intervendrá con bases científicas e integradas, que no tienen otro sentido que propiciar acciones preventivas, dirigidas a humanizar la organización del trabajo, con procesos centrados en la participación activa de los agentes sociales presentes en la misma.

Dado que el riesgo psicosocial se identifica como multicausal, se recomienda la ejecución del plan de intervención que ayude a dar cumplimiento de su principal objetivo el cual es reducir y controlar las incidencias y prevalencias de las diferentes patologías que tengan como base el estrés laboral teniendo como referencia el 12.5%, considerándose un riesgo bajo causados por la exposición permanente o parcial de factores de riesgos presentes a nivel intralaboral 7.7% , extralaboral 5.1% o de estrés 12.5%, y de esta a manera apuntar a garantizar con ello el impacto en el indicador de accidentalidad, ausentismos,

rotación de personal entre otros, los cuales pueden elevar los costos de operatividad de la empresa, este plan de intervención de riesgo psicosocial deberá estar diseñado para incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización, se debe realizar con un alcance a todo nivel organizacional y que de esta manera sea transversal.

Los factores y los riesgos psicosociales no deben ser un tema ajeno o secundario en la salud laboral en Colombia, la rapidez de los procesos en la vida actual, la generación de competencias y la globalización, generan un factor de vulnerabilidad en las personas, proponiendo un reto cada vez más exigente a la salud laboral haciendo que las formas de intervención sean cada vez más claras y precisas.

8.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa contar con un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de monitorear, supervisar y realizar seguimiento permanente los diferentes factores de riesgos psicosociales.
- Trabajar en mejorar la prevención y control de la fatiga de los colaboradores generando jornadas de trabajo con sistemas de rotación y horarios flexibles, contando con espacios de descanso por un tiempo corto durante el día laboral.
- Se le sugiere a la empresa llevar a cabo capacitaciones trimestrales haciendo énfasis en las buenas prácticas de estilos de vida y trabajo saludable para el bienestar de los colaboradores de la empresa.
- Continuar con la implementación de medidas de prevención y mitigación contra el COVID-19 para todos los colaboradores de la organización.

- Capacitación dirigida a los líderes de proceso promoviendo la ejecución de planes de acción efectivos con el fin de identificar y analizar las causas y acciones correctivas para una adecuada realización de los mismos.
- Realizar reuniones mensuales o trimestrales de acuerdo a las actividades de intervención para fomentar la necesidad de la participación de la alta Gerencia y los líderes de procesos; facilitando el desarrollo de las mismas con el fin de que se conceda los espacios de tiempo y recursos necesarios.
- Hacer seguimiento y verificación de los resultados de la intervención, efectuando seguimiento progresivo a los cambios acordados, buscando detectar y subsanar tempranamente las falencias y los obstáculos que puedan afectar la calidad, oportunidad y el desarrollo de la intervención.
- Generar estímulos a los colaboradores de la organización como el empleado del mes, permitiéndoles a los demás mejorar las relaciones interpersonales para la prevención de los riesgos psicosociales.
- Continuar con la prevención en el consumo de bebidas alcohólicas como también de sustancias psicoactivas mediante capacitaciones evidenciando el nivel de daño que pueda llegar a generar a nivel mental y fisiológico.

9. Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea de Seguridad y Salud; (2015). Factores de riesgos psicosocial. Recuperado en, <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- Arenas, F. (2013). factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Recuperado en. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>
- Arreaga, C. (2015). determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral. diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, EN EL hospital naval Guayaquil de la armada del Ecuador: Recuperado en. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7928/1/Cecibel%20Alexandra%20Le%C3%B3n%20Arreaga.pdf>
- Blanco, L. (2010). plan de intervención sobre riesgos psicosociales en una planta productora de concreto premezclado de la CIUDAD DE Managua. Recuperado en. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/retrieve/750>
- Brodsky. (1980). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6652/TSO_BermudezPi%3%b1erosDianaCarolina%20_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charria O, V. H. (2011). Revista Facultad Nacional de la Salud Pública. Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Doria, A. M. (2014). *Revista Científica salud Uninorte*. Recuperado el 18 de noviembre de 2020, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/6411/5586>
- Favaro, M., y Drais, E. (2007). Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2007/0654.pdf
- Fernández, I. & Pérez, V (2019). factores de riesgo psicosocial y su relación con la aparición del estrés en los colaboradores de la clínica odontológica especializada previred. Recuperado en, <http://univida.fup.edu.co/repositorio/files/original/581e09bc8d29c41b9f2a413c08b513e8.pdf>
- Freudemberg. (1974). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6652/TSO_BermudezPi%
%b1erosDianaCarolina%20_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6652/TSO_BermudezPi%c3%b1erosDianaCarolina%20_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gamero Merino, C. (2013). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 33(117), 209-211.

Gil, P (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). Recuperado en. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001

Gutiérrez, A. (2014). Riesgos psicosociales y el estrés en el ambiente laboral. Recuperado en, <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>

Hernández. (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid: McGraw Hill.

INSHT. (2016). Guía de INRS para intervención social. Recuperado en. http://intervencion-psico.insht.es/Images/Resources/ntp_860.pdf

Jiménez, I. (2007). Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia: Ecoe

Leytón. C. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. Recuperado en. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>

Mangia, E (2020). sistematización de la experiencia práctica de intervención del diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa comercializadora de alimentos de la ciudad de Quito, en el periodo noviembre 2018 – abril 2019. Recuperado en. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18418/1/UPS-QT14367.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2015, mayo 26). Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado en. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Octubre+de+2017.pdf/e85f8008-7886-2d70-f894-112075f0c8da>

Minitrabajo. (2016). *Seguridad y Salud del Trabajo*. Bogotá. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de>

gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

ViecoGomez M.S. RamundoAbello Llanos, P. D. (2014). Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/9131>

|Organización Mundial de la Salud (2016). La salud. Recuperado en. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=11571>

OIT. (2011). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua: Organización Internacional del Trabajo

OSALAN. (2016). Factores de riesgos psicosocial. Recuperado en. <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>

REYES, D. (2021). Diagnóstico y Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza S.A.S, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la COVID-19 y Propuesta de Plan de Acción de factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado en. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/766?show=full>

Ruíz, A & Castro K. (2018). Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en los colaboradores de una empresa de fundición de metales no ferrosos, Bogotá 2016 – 2018. Recuperado en. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/14622/RuizRenteriaAnaYulisa2019.pdf?sequence=1>

Vásquez, E. (2017). La seguridad y la salud en el trabajo. Recuperado en. https://www.google.com/?gfe_rd=cr&ei=RcuZWKzIA-iw8weMwqCgCw#q=riesgo+mecanico.

ANEXOS

Anexo A. Formato seguro SURA



SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.
 ARL SURA S.A.
 Consolidado de Accidentalidad
 DE ENERO DE 2020 A DICIEMBRE DE 2020

Contrato	094185867	Documento	N900200318
Empresa	CLIMEDIC IPS LTDA	Fecha inicio	01-09-2014

Periodo	Tasa	Expuestos	Accidentes con Incapacidad Pagada	Accidentes sin Incapacidad	Total Accidentes	Días de Incapacidad Pagados
Ene-2020	0%	75	0	0	0	0
Feb-2020	0%	73	0	0	0	0
Mar-2020	0%	74	0	0	0	0
Abr-2020	0%	66	0	0	0	0
May-2020	0%	63	0	0	0	0
Jun-2020	0%	65	0	0	0	0
Jul-2020	0%	65	0	0	0	0
Ago-2020	0%	65	0	0	0	0
Sep-2020	0%	72	0	0	0	0
Oct-2020	0%	74	0	0	0	0
Nov-2020	0%	78	0	0	0	0
Dic-2020	0%	79	0	0	0	0
Total empresa	0%	70	0	0	0	0

NIT N900200318
 Nombre Empresa CLIMEDIC IPS LTDA
 Periodo inicial informe ENERO DE 2020
 Periodo final informe DICIEMBRE DE 2020

PERIODO	TASA	EXPUESTOS	ACCIDENTES CON INCAPACIDAD PAGADA	ACCIDENTES SIN INCAPACIDAD	TOTAL ACCIDENTES	DIAS DE INCAPACIDAD PAGADOS
Ene-2020	✓	0	75	0	0	0
Feb-2020	✓	0	73	0	0	0
Mar-2020	✓	0	74	0	0	0
Abr-2020	✓	0	66	0	0	0
May-2020	✓	0	63	0	0	0
Jun-2020	✓	0	65	0	0	0
Jul-2020	✓	0	65	0	0	0
Ago-2020	✓	0	65	0	0	0
Sep-2020	✓	0	72	0	0	0
Oct-2020	✓	0	74	0	0	0
Nov-2020	✓	0	78	0	0	0
Dic-2020	✓	0	79	0	0	0
TOTAL EMPRESA	✓	0	70	0	0	0

< Regresar

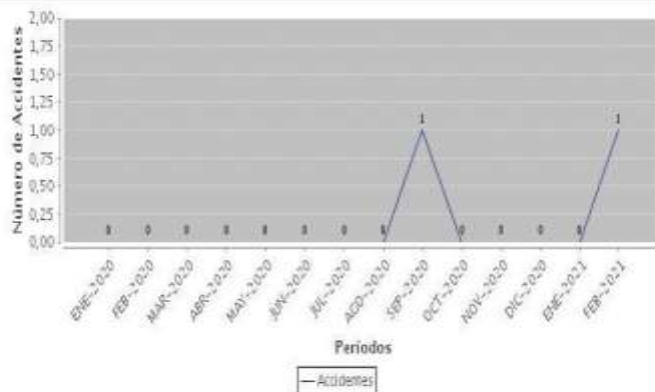


SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.
ARL SURA S.A
GRAFICO COMPARATIVO DE TENDENCIA DE
ACCIDENTALIDAD
DE ENERO DE 2020 A FEBRERO DE 2021

Contrato
094185967

Documento
N900200318

Empresa
CLIMEDIC IPS LTDA

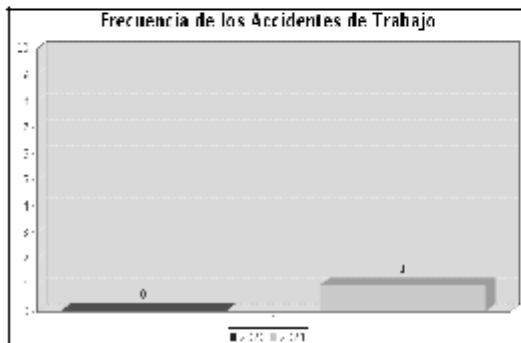


Nombre de la empresa: CLIMEDIC IPS LTDA

Actividad Económica: SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL

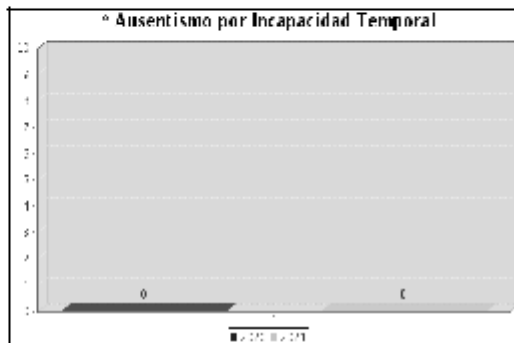
Profesional en prevención: ERICA JOHANA VASQUEZ MONTOYA

Número de empleados: 89 (Afiliados a la fecha)


FRECUENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

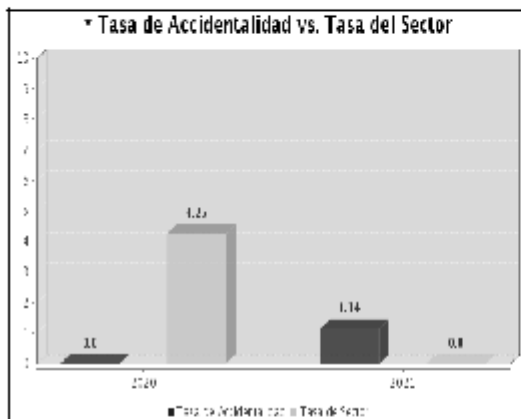
Este informe contiene los accidentes laborales ocurridos en el periodo de consulta. Excluye enfermedades laborales y accidentes en investigación.

- NÚMERO DE ACCIDENTES CLASIFICADOS COMO SI AT: 1

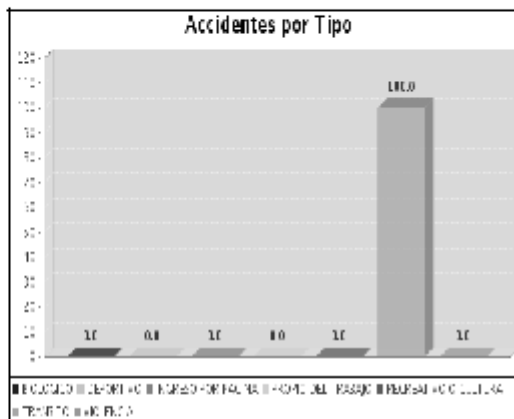

*** AUSENTISMO (SEVERIDAD) DE LOS AT**

Este informe contiene los días de Incapacidad pagados de los eventos ocurridos en el periodo de consulta y totaliza los días de Incapacidad pagados hasta el momento de generación del reporte.

- DÍAS DE INCAPACIDAD DE LOS ACCIDENTES CLASIFICADOS COMO SI AT: 0


*** TASA DE ACCIDENTALIDAD**

(Número de accidentes de trabajo de un periodo determinado / Trabajadores expuestos en el mismo periodo) * 100. La tasa de sector calculada es para empresas del sector ARL SURA S.A.


ACCIDENTES POR TIPO

Distribución porcentual de accidentes de trabajo por Tipo clasificados como SI ATEP. Excluye enfermedades laborales y accidentes en investigación.

Descripción	2020	2021	Total
Número de reintegros laborales	0	0	0
Autorizaciones por urgencias	0	1	1
Autorizaciones por controles	6	8	14

Anexo B.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Introducción

Oral Boutique Clínica Odontológica sede Tuluá, responsable con el bienestar físico y mental de sus colaboradores y dando cumplimiento a la normatividad vigente la Resolución 2646 de 2008, en el cual se realizó evaluación de los factores de riesgo psicosociales con el objetivo de identificarlos y evaluarlos, se aplicó la batería del Ministerio de Protección Social. Por lo tanto, la aplicación y recopilación de los datos fue realizada por parte de un Psicólogo especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente, quien mantiene la confidencialidad y los registros bajo su custodia, como lo determina la normatividad.

Alcance

Realizar un plan de intervención de factores de riesgos psicosociales identificados en los colaboradores de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá

Diagnostico

De acuerdo al análisis ejecutado con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial la cual fue aplicada por el psicólogo especialista Fabián Andrés Tascón Paredes, se evidencia que en la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá se encuentra en riesgo bajo por lo cual la empresa se deberá de mantener en dicho nivel de riesgo logrando tener una sostenibilidad y control del bienestar de los colaboradores.



Hacer

- Acciones de sensibilización: acciones de comunicación, difusión y sensibilización hacia la aplicación de la prueba.
- Charla explicativa del instructivo para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y diligenciamiento del consentimiento informado.
- Aplicación de encuesta socio demográfica.
- Procesamiento de la información Tabulación y digitación de encuestas e instrumentos.
- Análisis de la información, elaboraciones Informe con las conclusiones e identificación de casos de Riesgo Psicosocial.
- Formulación de recomendaciones de intervención y Elaboración del Plan de actividades según hallazgos.
- Desarrollar las acciones de educación para la prevención y el control de los factores de riesgo psicosocial.
- Implementar las acciones para prevenirlos factores de riesgo psicosocial.
- Implementar programa de bienestar.
- Identificar puntos de alerta para el manejo de carga física y mental de los colaboradores.
- Taller - Boletín: Análisis causales de Riesgos Extra laborales, tips buen manejo del tiempo libre.
- Taller - Boletín - Manejo de las emociones.
- Taller - Boletín - manejo del estrés.
- Taller - Boletín - Manejo del Autoestima.
- Taller - Boletín - La Motivación en entornos laborales
- Taller - Boletín- Comunicación Asertiva.

IMPLEMENTAR	Acciones de sensibilización, acciones de comunicación, difusión y sensibilización hacia la aplicación de la prueba	RESPONSABLE SST							P	E								
	Charla explicativa del instructivo para la aplicación de la batería de pruebas	RESPONSABLE SST							P	E								
	Aplicación del instrumento de medición	RESPONSABLE SST							P	E								
	Aplicación de encuesta sociodemográfica	RESPONSABLE SST							P	E								
	Procesamiento de la información Tabulación y digitación de encuestas e instrumentos	RESPONSABLE SST							P	E								
	Análisis de la información, elaboración del informe con las conclusiones e identificación de casos de Riesgo Psicosocial	RESPONSABLE SST							P	E								
	Formulación de recomendaciones de intervenciones y Elaboración del Plan de actividades según hallazgos	RESPONSABLE SST								P	E							
	Desarrollar las acciones de educación para la prevención y el control de los factores de riesgo psicosocial	RESPONSABLE SST								P	E							
	Implementar las acciones para prevenir los factores de riesgo psicosocial	RESPONSABLE SST								P	E							
	Implementar programa de bienestar	RESPONSABLE SST									P	E						
	Identificar puntos de atención para el manejo de carga físicas y mentales de los colaboradores	RESPONSABLE SST									P	E						
	Taller - Boletín - Análisis causales de Riesgos Extralaborales, tipo buen manejo del tiempo libre	RESPONSABLE SST								P	E							
	Taller - Boletín - Manejo de las emociones	RESPONSABLE SST								P	E							
	Taller - Boletín - manejo del estrés	RESPONSABLE SST									P	E						
	Taller - Boletín - Manejo del Autoestima	RESPONSABLE SST									P	E						
Taller - Boletín - La Motivación en entornos laborales	RESPONSABLE SST										P	E						
Taller - Boletín - Comunicación Asertiva	RESPONSABLE SST										P	E						

Verificar

- Análisis del seguimiento de la conformidad del Programa.
- Hacer seguimiento y verificación de los resultados de la intervención.

VERIFICAR	Análisis del seguimiento de la conformidad del Programa	RESPONSABLE SST								P	E						
	Hacer seguimiento y verificación de los resultados de la intervención.	RESPONSABLE SST									P	E					

Actuar

- Implementar acciones de mejora a la intervención.
- Ajustes al Programa de Prevención Riesgo Psicosocial.

ACTUAR	Implementar acciones de mejora a la intervención.	RESPONSABLE SST																		P	E					
	Ajustes al Programa de Prevención Riesgo Psicosocial	RESPONSABLE SST																			P	E				

Costos – Beneficios

COSTO DE PROPUESTA PLAN DE INTERVENCIÓN					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Capacitaciones para minizar los Riesgos Psicosociales	Capacitación trimestral	4	\$250.000=		\$ 1.000.000,00
Programa de Bienestar Laboral	*compra de torta para festejar cumpleaños a colaborador *Detalle de fin de año *Celebraciones de fechas especiales(Dia de la mujer, Dia del odontologo , dia de la auxiliar salud oral etc.)	3			\$ 1.512.000,00
Instalación de programas en cada equipo del colaborador para fomentar las pausa activas	Ingeniero en Sistemas	1			\$ 1.200.000,00
Estilos de vida Saludable	Nutricionista	1			\$1.200.000=
Total					\$ 3.712.000,00

El costo total de la propuesta del plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial para empresa sería de tres millones setecientos doce mil pesos m/cte., (\$3.712.000), para un periodo de duración de un año.

Es de suma importancia ejecutar el plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los resultados suministrados por la aplicación de la batería de riesgo psicosocial puesto que las actividades descritas en el plan de intervención, mitigaran de tal manera los factores de riesgo psicosociales intralaborales de sus colaboradores, mejorando la productividad, la salud, rendimiento laboral y motivación.

Al no ejecutar la propuesta del plan de intervención la empresa puede verse afectada económicamente por niveles de accidentalidad, enfermedades laborales y lo demás que considere la normatividad vigente por no cumplir con la aplicación del plan de intervención requerido.

Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo preceptuado en esa norma, se sancionará con multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes a las empresas.

La resolución mencionada establece los instrumentos de evaluación, el protocolo de prevención e intervención. Esta norma no solo demanda la medición e identificación, sino que también exige la intervención y monitoreo constante. El 31 de diciembre del 2018 venció el plazo para la implementación de la tercera fase del Sistema (Resolución 1111 de 2017), su empresa puede ser multada por no cumplir con la Implementación (decreto 0472 de 2015). Las sanciones dependerán del tamaño de la empresa, el número de trabajadores (micro, pequeña, mediana y gran empresa) y del valor de sus activos. Recuerde, Riesgo Psicosocial forma parte de toda la reglamentación, evite sanciones; en cuanto a multas SGSST el ministerio avaló lo siguiente:

Micro empresa, de 1 a 10 trabajadores con activos totales menores a 500 SMMLV:	Pequeña Empresa, de 11 a 50 trabajadores con activos totales de 501 a 5000 SMMLV:
Por incumplir las normas de salud ocupacional dispuestas en el Artículo 13, inciso 2, ley 1562, de 1 a 5 SMMLV	Por incumplir las normas de salud ocupacional dispuestas en el artículo 13 inciso 2 ley 1562 de 6 a 20 SMMLV
Por incumplir con el reporte de enfermedad o accidente laboral dispuestas en el Artículo 30, ley 1562, de 1 a 20 SMMLV	Por incumplir con el reporte de enfermedad o accidente laboral dispuestas en el Artículo 30 ley 1562 de 21 a 50 SMMLV
Por incumplir las normas que den origen a un incidente o accidente laboral dispuestas en el Artículo de 20 hasta 24 SMMLV	Por incumplir las normas que den origen a un incidente o accidente laboral dispuestas en el Artículo de 25 hasta 150 SMMLV

Conclusión

La identificación de los factores de riesgo psicosociales cada vez toma más relevancia dentro de los procesos internos de las empresas, desde la investigación no se puede asegurar su principal motivador, el cual puede ser por dar cumplimiento a la normatividad vigente, o por el contrario si verdaderamente las empresas están interesadas en conocer los factores de riesgo psicosociales que están presentes en sus colaboradores, los cuales podrían afectar de manera directa no solo a los individuos que hacen parte de la organización, si no a los procesos administrativos, gerenciales y misionales de la instituciones. El no tener claro su definición y manejo suelen afectar de forma directa la organización. Dado que la naturaleza de la misma es dinámica y cambiante. Una cultura organizacional de la Salud Laboral que actúe con criterios de alerta, evaluación e intervención. El resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial de la empresa Oral Boutique Clínica Odontológica Sede Tuluá, se intervendrá con bases científicas e integradas, que no tienen otro sentido que propiciar acciones preventivas, dirigidas a humanizar la organización del trabajo, con procesos centrados en la participación activa de los agentes sociales presentes en la misma.

Dado que el riesgo psicosocial se identifica como multicausal, se recomienda la ejecución del plan de intervención que ayude a dar cumplimiento de su principal objetivo el cual es reducir y controlar las incidencias y prevalencias de las diferentes patologías que tengan como base el estrés laboral causados por la exposición permanente o parcial de factores de riesgos presentes a nivel intralaboral, extralaboral o de estrés, y de esta a manera apuntar a garantizar con ello el impacto en el indicador de accidentalidad, ausentismos, rotación de personal entre otros, los cuales pueden elevar los costos de operatividad de la empresa, este plan de intervención de riesgo psicosocial deberá estar diseñado para

incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización, se debe realizar con un alcance a todo nivel organizacional y que de esta manera sea transversal.

Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa contar con un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de monitorear, supervisar y realizar seguimiento permanente a los diferentes factores de riesgos psicosociales.
- Trabajar en mejorar la prevención y control de la fatiga de los colaboradores generando jornadas de trabajo con sistemas de rotación y horarios flexibles, contando con espacios de descanso por un tiempo corto durante el día laboral.
- Se le sugiere a la empresa llevar a cabo capacitaciones trimestrales haciendo énfasis en las buenas prácticas de estilos de vida y trabajo saludable para el bienestar de los colaboradores de la empresa.
- Continuar con la implementación de medidas de prevención y mitigación contra el COVID-19 para todos los colaboradores de la organización.
- Capacitación dirigida a los líderes de proceso promoviendo la ejecución de planes de acción efectivos con el fin de identificar y analizar las causas y acciones correctivas para una adecuada realización de los mismos.
- Realizar reuniones mensuales o trimestrales de acuerdo a las actividades de intervención para fomentar la necesidad de la participación de la alta Gerencia y los

líderes de procesos; facilitando el desarrollo de las mismas con el fin de que se conceda los espacios de tiempo y recursos necesarios.

- Hacer seguimiento y verificación de los resultados de la intervención, efectuando seguimiento progresivo a los cambios acordados, buscando detectar y subsanar tempranamente las falencias y los obstáculos que puedan afectar la calidad, oportunidad y el desarrollo de la intervención.
- Generar estímulos a los colaboradores de la organización como el empleado del mes, permitiéndoles a los demás mejorar las relaciones interpersonales para la prevención de los riesgos psicosociales.
- Continuar con la prevención en el consumo de bebidas alcohólicas como también de sustancias psicoactivas mediante capacitaciones evidenciando el nivel de daño que pueda llegar a generar a nivel mental y fisiológico.