

Identificación de factores de riesgo psicosocial y propuesta de prevención en
Trabajadores Temporales S.A.S.

PRESENTADO POR:

SONIA MILENA AMAYA PEÑA &
LUIS FERNANDO VÉLEZ RODRIGUEZ

SEPTIEMBRE 2021

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Identificación de factores de riesgo psicosocial y propuesta de prevención en
Trabajadores Temporales S.A.S.

PRESENTADO POR:

SONIA MILENA AMAYA PEÑA &

LUIS FERNANDO VÉLEZ RODRÍGUEZ

Diseño para el trabajo investigativo para optar por el título de especialista en Gerencia de la
Seguridad y Salud en el Trabajo.

Código de los estudiantes

103512

103112

SEPTIEMBRE 2021

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla de Contenidos

| | |
|--|----|
| 1. Planteamiento del problema | 7 |
| 1.1 Descripción del problema | 7 |
| 1.2 Pregunta de investigación | 10 |
| 2. Objetivo general | 10 |
| 2.1 Objetivos específicos. | 11 |
| 3. Justificación | 11 |
| 4. Marcos Referenciales | 14 |
| 4.1 Estado del arte | 14 |
| 4.2 Marco teórico | 29 |
| 4.2.1 Hipótesis | 46 |
| 4.3 Marco legal | 46 |
| 5. Marco metodológico de la investigación | 55 |
| 5.1 Paradigma | 55 |
| 5.2 Tipo de Estudio | 56 |
| 5.3 Recolección de la información | 56 |
| 5.3.1 Población beneficiada | 57 |
| 5.3.2 Materiales | 58 |
| 5.3.4 Procedimiento | 59 |
| 5.4. Cronograma | 60 |
| 5.5. Presupuesto | 61 |
| 6. Análisis e interpretación de los resultados | 62 |
| 7. Discusión | 88 |
| 8. Análisis financiero | 90 |
| 9. Conclusiones | 91 |
| 10. Recomendaciones | 93 |
| 11. Referencias | 95 |

Lista de tablas.

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Categorías conceptuales de Waltson. | 39 |
| Tabla 2. Modelo de las dimensiones básicas de la tarea..... | 41 |
| Tabla 3. Aspectos o programas de CVT de Huse y Cumming..... | 42 |
| Tabla 4. Tabla de empleados TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S..... | 57 |
| Tabla 5. Cronograma del proyecto de investigación | 60 |
| Tabla 6. Presupuesto del proyecto de investigación | 61 |
| Tabla 7. Características contractuales, educativas y género..... | 63 |
| Tabla 8. Estado civil, tipo de vivienda y tipos de cargo..... | 64 |
| Tabla 9. Interpretación de puntaje de la batería de riesgo psicosocial..... | 64 |
| Tabla 10. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - FormaA..... | 65 |
| Tabla 11. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control Sobre el trabajo - Forma A..... | 66 |
| Tabla 12. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del trabajo - Forma A..... | 68 |
| Tabla 13. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma A..... | 69 |
| Tabla 14. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | 71 |
| Tabla 15. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control | |

| | |
|---|----|
| sobre el trabajo - Forma B | 72 |
| Tabla 16. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del Trabajo - Forma B | 74 |
| Tabla 17. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma B..... | 75 |
| Tabla 18. Factores de riesgo extralaborales - Dominio: riesgo Psicosocial extralaboral..... | 76 |
| Tabla 19. Factores de riesgo - Dominio: estrés..... | 78 |
| Tabla 20. Prioridad de intervención por dimensión (intralaborales)..... | 79 |
| Tabla 21. Prioridad de intervención por dimensión (extralaborales)..... | 80 |
| Tabla 22. Propuesta de prevención de riesgo psicosocial para la Empresa Trabajadores Temporales S.A.S..... | 82 |
| Tabla 23. Cuadro comparativo de valores a invertir en recurso humano..... | 91 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow..... | 35 |
| Figura 2. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo - Forma A..... | 68 |
| Figura 3. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control sobre el trabajo – Forma A..... | 67 |
| Figura 4. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del trabajo - Forma A..... | 70 |
| Figura 5. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma A..... | 70 |
| Figura 6. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B..... | 72 |
| Figura 7. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control sobre el trabajo - Forma B..... | 73 |
| Figura 8. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del Trabajo - Forma B | 75 |
| Figura 9. Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma B..... | 76 |
| Figura 10. Factores de riesgo extralaborales - Dominio: riesgo psicosocial Extralaboral..... | 77 |
| Figura 11. Factores de riesgo psicosocial - Dominio: estrés..... | 78 |

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

La organización internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS), viene realizando estudios tendientes al estudio de los factores de riesgo psicosocial, desde una perspectiva de la psicología y la salud ocupacional y la influencia de los trabajadores en la organización y de la organización en el individuo. (Rojas et al., s. f.)

La encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo de 2013, aborda los riesgos psicosociales desde la carga cognitiva y emocional en el trabajo, la carga cuantitativa, los determinantes del ritmo del trabajo, el control sobre el trabajo, apoyo social, condiciones de trabajo que pueden provocar accidentes, situaciones de acoso laboral, claridad del rol entre otros factores exteriores, donde se evidencia un porcentaje de aumento del 43 % entre el 2009 y el 2012 de depresión y ansiedad y se entiende el estrés laboral como una consecuencia y no una enfermedad como tal. Esta situación está dada por la alta concentración de actividades manuales en el trabajo. (II-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf, s. f.)

Gil-Monte (2009), identificó que los factores psicosociales pueden beneficiar o afectar negativamente el desarrollo de las funciones de los empleados. Cuando respaldan al trabajador, permiten que este mismo crezca dentro de su entorno laboral, mientras que cuando son negativas, van en contravía de salud y satisfacción del colaborador. Para este último caso, se les conoce como fuentes de estrés laboral y pueden llegar a conducir a afectaciones de orden fisiológico o psíquico del individuo e incluso ocasionar alteraciones en sus relaciones sociales. La manifestación de estos factores puede llegar a perturbar al empleado no solo dentro de la

organización, si no también cuando este se encuentra en diferentes escenarios de su vida cotidiana.

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (Gil-Monte, 2009).

Vale la pena señalar, que las actividades laborales vienen siempre acompañadas de estrés laboral, en menor o mayor medida, siendo esta misma la causante de varias enfermedades no solo mentales, sino también físicas. El Decreto 1477 de 2014, en su Tabla de Enfermedades Laborales, describe una amplia lista de patologías que se han identificado en conexión con el estrés laboral.

En adición a lo anterior, el Gobierno colombiano, ha buscado cerrar estas brechas, mediante la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en 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. Esta situación está dada por la alta concentración de actividades manuales en el trabajo (*ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf*, s. f.).

TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S es una empresa de servicios temporales, fundada en 1986, especializada en suministro de trabajadores en misión, procesos de selección de personal y gestión humana. Es una empresa familiar fundada por un emprendedor Bogotano, impulsó una nueva tendencia de contratación flexible que ya se imponía en otros países.

En el momento cuenta con 20 trabajadores de planta y aproximadamente 600 trabajadores en misión, afectada en gran parte por la pandemia de Covid 19 de 2020, sin embargo, esta compañía ha presentado un déficit en el abordaje en los riesgos psicosociales, es claro, que la carga laboral es alta y las competencias del personal deben apuntar a una tolerancia alta a la frustración, atención al detalle, atención alta, y que en cierta medida afecta directamente a los trabajadores.

La última intervención en clima laboral que se realizó se hizo en el año 2018 para medir cuatro aspectos básicos dentro de la empresa, motivación, relaciones, condiciones físicas e innovación y desarrollo. Los resultados de la encuesta fueron los siguientes y en términos generales se arrojaron los siguientes resultados.

Del total de respuestas un 23% indica un clima laboral en TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, altamente favorable, el 26% indica un clima laboral favorable, un 21% de respuestas neutras indica un clima laboral parcialmente favorable, el 30% del total de respuestas indica un clima laboral desfavorable y 21% un clima laboral muy desfavorable.

Se evidencia una valoración positiva del 49%, una valoración neutra del 21% y una valoración negativa del 30%.

No se ha implementado algún tipo de plan o programa de prevención, de orden e importancia que contribuya en las relaciones, motivación, innovación y desarrollo y condiciones físicas de la empresa. Por consiguiente, es importante la aplicación de batería de riesgo

psicosocial para alinearse con la vigilancia epidemiológica de la empresa y abordar el riesgo psicosocial desde una clara medición y no solamente desde la percepción medida por la encuesta de clima laboral.

Dentro de las principales consecuencias de los trastornos mentales se encuentra la disminución del rendimiento, alta rotación de personal, ausentismo, ansiedad, depresión, y de enfermedades como hipertensión, y enfermedades coronarias. (Marín, s. f.)

En la Empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, no se cuenta a la fecha, con un diagnóstico del riesgo psicosocial que permita identificar las posibles variables que puedan llegar a interferir en el desempeño de las actividades realizadas por sus colaboradores y afectación a su salud mental.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo establecer una propuesta de prevención que esté orientada a mitigar los riesgos psicosociales, en la Empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S?

2. Objetivo general

Formular un programa de prevención de los factores de riesgo psicosocial, basado en los resultados derivados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S.

2.1 Objetivos específicos.

1. Realizar un diagnóstico sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, a partir de resultados cualitativos y cuantitativos de herramientas estadísticas y otras técnicas investigativas.
2. Caracterizar y analizar la información obtenida a partir del diagnóstico del riesgo psicosocial de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S
3. Elaborar un plan de trabajo que permita a la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S la implementación de actividades para minimizar la presencia de factores de riesgo psicosocial, a partir de la identificación de grupos prioritarios de empleados.

3. Justificación

TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S es una empresa con más de treinta años en el mercado, es una empresa con una administración paternalista y burocrática, que brinda la posibilidad a los empleados una estabilidad laboral y a pesar de que no todos los colaboradores tienen la formación académica correspondiente para el cargo, se resalta la equivalencia en experiencia y el salario es un poco más que en el mercado laboral general de la ciudad, para algunos cargos de bajo nivel, para cargos con mayor nivel la formación académica exigida no compensa una buena remuneración. TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S presenta dos fenómenos ya que hay personal que labora en la compañía en promedio hace 7 años, quienes

reconocen las debilidades y beneficios que tiene trabajar con la compañía y otra parte del personal que no consigue estabilizarse más allá de un año en promedio.

Haciendo el análisis de ésta situación existe un deterioro muy evidente en el clima laboral, para Chiavenatto (2011), el clima laboral es una consecuencia de una motivación individual, y lo considera un aspecto de importancia dentro de la organización, para que la persona se adapte a la cultura organizacional de la compañía satisfaciendo desde necesidades básicas hasta necesidades superiores, de la escala de motivación de Maslow, quien en su teoría habla de toda vez las necesidades básicas se han satisfecho surgen otras como la pertenencia, la seguridad y la autorrealización. (Sollod , Wilson, & Monte, 2009)

El Informe del Comité Mixto OIT-OMS, de 1984 hace alusión a que el riesgo psicosocial es el producto de la interrelación del escenario laboral, el contexto externo, la conformidad del empleado frente a su empleo y las condiciones generales de la empresa, de tal manera que cuando el resultado de dicha relación no es la más adecuada, pueden generar un impacto desfavorable en su salud, bienestar psicológico y por ende en su conducta. Últimamente en los riesgos psicosociales, ya que no habían tenido la misma importancia que los riesgos que afectan la salud física, sin embargo, los estudios han suscitado una preponderancia en los casos de trastornos mentales por causas laborales. (Raffo, 2013). Es muy importante que se conozcan los factores que afectan la salud mental de los trabajadores en Colombia, bajo la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social determina responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo con el fin de entender el origen de las enfermedades causadas o con origen psicológico. Allí mismo, se expone la aplicación de batería de riesgo psicosocial para identificar dicha intervención en el tiempo que se estime

adecuado, y las sanciones a las que se ven obligadas las empresas en caso de incumplir esa resolución.

A partir de los resultados de esta batería, el psicólogo ocupacional o especialista en seguridad y salud en el trabajo, está en toda la capacidad de desarrollar ambientes sanos y favorables para los trabajadores de una empresa, teniendo en cuenta que estos dos factores: salud y bienestar van de la mano para aportar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores.

Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, el grado al que están expuestos los trabajadores, son las acciones que en primer momento nos darán soporte para diseñar un programa de prevención que permita mitigar las condiciones inseguras en este aspecto.

El presente proyecto de investigación, se desarrolla desde el mes de abril hasta octubre del año 2021, que incluye el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y una propuesta de prevención. En lo referente al lugar en el cual se lleva a cabo el proyecto, es directamente en las instalaciones de TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, en la ciudad de Bogotá, de manera presencial para quienes están esta modalidad y virtual para quienes están con trabajo en casa.

TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S es una empresa privada de servicios temporales ubicada en la ciudad de Bogotá, como toda empresa de servicios su finalidad es asistir u ofrecer un bien intangible a los clientes, inicialmente se aplicará la batería de instrumentos para la identificación del riesgo psicosocial diseñada por el Gobierno Nacional que evalúa tres aspectos básicos: el individuo, el trabajo y el entorno teniendo en cuenta aspectos intra y extralaborales. Considerando que no se ha realizado aproximadamente en los últimos

cinco años, solamente se realizó una encuesta de clima laboral y tampoco se ha realizado una intervención que aborde los problemas identificados.

Por lo anterior, la identificación de los factores de riesgo, arrojará las respuestas necesarias para diseñar un programa de corto, mediano y largo plazo que eliminen o mitiguen las condiciones laborales que afectan la salud mental de los colaboradores de TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, y se contribuya al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los mismos y de sus familias.

4. Marcos Referenciales

4.1 Estado del arte

Título: Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014.

Autores: Adriana Cleves Calderón, Gina Lizbeth Guerrero Chaparro, Alfred Jair Macías Pereira

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana

Año: 2014

Resumen: Este trabajo se centra en la identificación de los niveles de estrés en la población trabajadora de una Institución Técnica de Bogotá, conformada por una muestra de 46 empleados. El estudio es de tipo cuali-cuantitativo de tipo descriptivo, en donde a partir de la recolección y medición de la información, se busca determinar los principales aspectos a intervenir en materia de riesgo psicosocial en docentes, basándose en los resultados obtenidos de

Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial propuesta por el Gobierno colombiano, con el fin de generar una serie de recomendaciones y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Título: Estudio documental sobre la mitigación de enfermedades psicolaborales síndrome de burnout y carga mental en docentes de educación superior en instituciones privadas

Autores: Leidy Lorena Martínez Puentes, Dionessa Fernanda Mono Castañeda, Ferney Eliecer Sarmiento Forero

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2015

Resumen: Este estudio busca dar respuesta a la pregunta de formulación del problema: ¿Cuáles son los elementos que debe contener una ruta de mitigación de enfermedades psicolaborales Síndrome de Burnout y Carga Mental aplicable en docentes de Educación Superior? a partir de una investigación bajo el método transversal que inicia con la recolección de datos para un periodo determinado, descripción y análisis de tratamientos a seguir para la mitigación de las enfermedades psicolaborales en docentes, finalizando con la elaboración de conclusiones frente al marco teórico disponible.

Título: Evaluación de riesgos psicosociales y su relación con la productividad financiera en una institución de capacitación del sector público

Autores: Esteban José Arias Maune

Universidad: Universidad Internacional SEK

Año: julio de 2015

Resumen: Trabajo de investigación de tipo cuantitativo (utilizando la herramienta informática F-Psico para la identificación de factores de riesgo psicosocial) que busca determinar la existencia de riesgos psicosociales dentro de un grupo de trabajadores en los Centros del Servicio Ecuatoriano de Capacitación (SECAP) pertenecientes a la Zona Sierra del Ecuador y la afectación que tienen estos mismos en la productividad y en la finanzas, con el fin de generar una serie de recomendaciones con un enfoque preventivo en torno a las variables psicosociales identificadas.

Título: Factores de riesgo psicosociales intralaborales en un grupo de trabajadores del área administrativa de una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Cali durante el año 2017

Autores: Daniela Trujillo Candelo

Universidad: Universidad Santiago de Cali

Año: 2017

Resumen: Estudio realizado en una Institución de Educación Superior de Cali, Colombia, en donde se busca identificar y comprender cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales presentes en un grupo de trabajadores administrativos en relación con las condiciones intralaborales. El tipo de estudio es no experimental de diseño transversal, con un enfoque investigativo cuantitativo de corte transversal, que se apoya en el uso de herramientas estadísticas. El trabajo no incluye un plan de intervención, solamente unas recomendaciones globales para intervenir los factores psicosociales identificados.

Título: Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto

Autores: Dávila Burbano,

Universidad: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Universidad de Nariño

Año: 2018

Resumen: Estudio que tiene como objeto identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los docentes de la Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto, a partir de un método descriptivo con diseño transversal, fundamentado en estudio de los resultados derivados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia. El estudio se centra principalmente en la identificación de las variables psicosociales más no en un plan de intervención como tal, solo hace unas recomendaciones generales frente a los resultados obtenidos.

Título: Factores que inciden en el estrés laboral en los 12 docentes del plantel Educativo de la Institución Educativa Centro de Atención Integral a la Familia (C.A.I.F.), y el diseño de una ruta de atención preventiva, en el municipio de Popayán del Departamento del Cauca, en el año 2019.

Autores: Daniela Alejandra Herrera Martínez, Nazly Mildred Varón Urbano

Universidad: Fundación Universitaria de Popayán

Año: 2020

Resumen: Este trabajo, de tipo mixto (cuantitativo y cualitativo) se centra en la identificación de factores que inciden en el estrés laboral en un grupo de 12 docentes que

pertenecen a la Institución Educativa Centro de Atención Integral a la Familia, con el fin de priorizar los principales factores de riesgo psicosocial y diseñar un plan de acción para los empleados identificados con riesgo elevado.

Título: Medición del riesgo psicosocial en los docentes en el Colegio Jesús Maestro ubicado en la localidad de Fontibón

Autores: Jessica Maritza Espinel Daza, Daysi Carolina Herrera Cárdenas, Adriana Patricia Peñuela Cortés

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2017

Resumen: Este trabajo busca determinar cuál es el nivel de exposición al riesgo psicosocial en un grupo de docentes pertenecientes al Colegio Jesús Maestro. El estudio se realiza a través de 4 fases, fase de reconocimiento, muestreo y análisis de parámetros, diagnóstico, e identificación de los niveles de exposición al riesgo psicosocial. El trabajo concluye con la formulación de una serie de recomendaciones globales para la Institución encaminadas a mejorar las competencias de los docentes, implementación de recursos didácticos para mejorar las conductas de aprendizaje en los alumnos, mejorar planificación y distribución del tiempo, y otras encaminadas a mejorar el control emocional y redes de apoyo entre docentes.

Título: Medidas preventivas y correctivas para mitigación de factores de riesgo psicosocial en docentes de Colombia. Estudio documental.

Autores: Paola Andrea López Sisa

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2016

Resumen: Este estudio cualitativo de tipo exploratorio descriptivo, busca identificar antecedentes investigativos y teóricos en un marco de tiempo de diez (10) años que puedan servir de referencia para la construcción de medidas encaminadas a mitigar los factores de riesgo psicosocial en los docentes en Colombia.

Título: Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes

Autores: Maryi Lorena Bernal González, Yuly Mireya González Cortes, Miguel Ángel Arteaga Sánchez

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2016

Resumen: Este proyecto de grado busca hacer una caracterización de los factores de riesgo psicosocial en docentes de colegios y universidades de la ciudad de Bogotá, así como también una revisión de aportes investigativos, teóricos y normativos orientadas a la mitigación y estrategias de afrontamiento de este tipo de riesgos. Concluye con la formulación de una propuesta de medidas preventivas del riesgo psicosocial en el grupo de interés, que incluye estrategias individuales, de afrontamiento organizacional (plan de formación y capacitación, programas de bienestar social, plan de estímulos e incentivos) y estrategias de afrontamiento cognitivas. La investigación realizada es de tipo cualitativa, descriptiva.

Título: Propuesta Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para el Colegio Montessori British School (MBS)

Autores: Mario Alejandro Barrera González, Yasmir Cifuentes González, Wilman Steve Fonseca Pabón

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2020

Resumen: Este trabajo de grado está orientado al diseño y propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosocial a partir de la identificación de los índices de ausentismo laboral relacionados con patologías de índole psicosocial o ligadas al estrés, así como también la realización de un diagnóstico de los aspectos intralaborales y extralaborales al que están expuestos los docentes del Colegio MBS. Entre los años 2017 y 2020, se identificaron 36 incapacidades de interés psicosocial equivalentes a 571 días de incapacidad reportados en este mismo periodo, las cuales incluyen: depresión y ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación entre otras. El diagnóstico parte de los factores de riesgo identificados con la Bateria de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, la cual indica que el 77% de los encuestados se encuentran en riesgo alto-muy alto en lo referente a factores intralaborales. En lo referente a los factores extralaborales se encontró que el 39% de los encuestados estuvo sin riesgo o riesgo bajo y el 32% riesgo medio, siendo la dimensión Tiempo fuera del trabajo, como aquella de mayor riesgo con 42%. El 94% reportaron como favorables las relaciones familiares. La información relacionada con el estrés se ubicó en un 58% con riesgo alto y muy alto, convirtiéndose este aspecto a tratar mediante un proceso de intervención y generación de planes de acción que incluyan promoción y prevención del estrés. Las anteriores variables identificadas como relevantes, son abordadas desde el capítulo de conclusiones y recomendaciones, las cuales están orientadas a la intervención de los aspectos internos de la empresa, dentro de las cuales sobresalen el liderazgo, el desarrollo de las interacciones de índole social, dominio de sus

actividades, exigencias de las tareas realizadas y compensación. Dentro del marco de los dominios extralaborales, las acciones propuestas buscan fortalecer los aspectos tales como uso del tiempo libre, vida familiar y social, finanzas personales y de su entorno cercano, condiciones locativas de su domicilio y transporte de su casa a la empresa, entre otros.

Título: Riesgo psicosocial del ejercicio docente en el colegio minuto de Dios siglo XXI
IB de Bogotá

Autores: Luis Leonardo Dussán Castillo, Paula Andrea López Vanegas

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2016

Resumen: Este proyecto de investigación de corte cuantitativo, se centra en la identificación de situaciones de riesgo psicosocial en un grupo de 35 docentes del Colegio Minuto de Dios Siglo XXI de Bogotá, a partir de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (SUSESO – ISTAS 21) del Gobierno de Chile. El proyecto concluye con una serie de recomendaciones globales que se orientan a las dimensiones de mayor prevalencia: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia.

Título: Riesgo psicosocial en docentes universitarios. Aportes para la actualización de un estado del arte inicial

Autores: Heinner Jerson Moreo Alarón, Andrés Alberto Leguizamo López, Andrés Camilo Parra Balaguera

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2016

Resumen: Este proyecto está orientado a la revisión de estudios que hayan realizado las instituciones de educación superior encaminados a identificar factores de riesgo psicosocial en los docentes con el fin de crear una base documental para su abordaje y afrontamiento. El estudio concluye que no se han realizado suficientes estudios que estén orientados a mitigar los factores de riesgo psicosocial en el gremio de los docentes, se encontró un total de 46 estudios de los cuales, el 37% están orientados a docentes en general, un 32,6% a docentes universitarios y un 19,6% a docentes escolar. Dentro de las principales fuentes generadoras de riesgos están la multiplicidad de tareas, sobrecarga del trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con actividades académicas, carga mental, espacios inadecuados, remuneración no justa y deficientes relaciones sociales en el trabajo.

Título: Rutas de acción para casos de trabajadores que presentan estrés laboral en instituciones privadas de educación superior

Autores: Yolanda Calvo T, Angélica Montenegro G, Leidy Gamboa H

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2016

Resumen: Este trabajo se aborda desde un punto de vista descriptivo de corte cualitativo, está basado en entrevistas abiertas semiestructuradas a un grupo de expertos y concluye con la presentación de una ruta de acción apoyada en el marco conceptual y legal, así como también en una revisión bibliográfica y otros documentos basados en evidencia científica. El plan de acción propuesto se apoya en la Resolución 2646 de 2008, en la cual se establecen las responsabilidades de los diferentes agentes sociales para la identificación e intervención de los riesgos

psicosociales y patologías causadas por el estrés laboral. De igual forma la ruta propuesta se soporta en el Manual de Procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales emitido por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010. Se pone de manifiesto que el estrés laboral ha sido una de las últimas patologías que ha sido reconocida en la tabla de enfermedades laborales (Decreto 1477 de 2014), lo que ha incidido en el desconocimiento por parte de los empleadores y los mismos trabajadores, haciendo que los avances en el abordaje de esta problemática sean aún insuficientes en la gran mayoría de las organizaciones.

Título: Validación de instrumento para evaluar riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de la sede UVD de Uniminuto.

Autores: Jairo Torres Rojas, Merlit Johana Mora Castillo, Angie Sugén Niño Reyes

Universidad: Corporación Universitaria Minuto de Dios

Año: 2020

Resumen: El presente trabajo, de carácter descriptivo, se centra en la validación de un instrumento para medir el riesgo psicosocial a partir de 87 preguntas distribuidas en las siguientes categorías: Capacitación, formación e inducción, jornada laboral, condiciones del ambiente laboral, Condiciones de la demanda de la tarea, reconocimientos y bienestar laboral, cambios en el trabajo, decisiones y control, estrategias de afrontamiento, manejo de estrés y personalidad, relación con los compañeros y clima laboral, relación con jefe, estilo de mando y relación de autoridad, vida fuera del trabajo y transporte y movilización. Este ejercicio fue realizado con la participación de un grupo de docentes profesionales en el área de la psicología especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo y áreas relacionadas, cuyo grupo fue

seleccionado a partir de una lista de chequeo específica para seleccionar a los evaluadores. Se aplicó una lista de chequeo para determinar si el instrumento es fiable y si cumple con criterios de pertinencia y suficiencia. La construcción del instrumento principal se basó en la revisión bibliográfica de estudios sobre riesgo psicosocial. El estudio concluye con un balance positivo frente a las variables evaluadas con unos ajustes de forma en la redacción del instrumento.

Título: Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para riesgo psicosocial estrés en Farmacoup Ltda 2015-2016

Autores: Lilian Patricia Fuentes Sepúlveda

Universidad: Universidad ECCI

Año: 2016

Resumen: Este trabajo se apoya en la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social, la cual se aplicó al 100% de los trabajadores de la empresa Faramcoup Ltda, ubicada en la ciudad de Bogotá. Los resultados obtenidos muestran que el personal está siendo afectado en el ámbito intralaboral en aspectos relacionados con las exigencias de su trabajo y relacionamiento entre otros. Así mismo considera elementos del ámbito extralaboral como el uso del tiempo libre, relaciones con su entorno próximo, condiciones locativas de su domicilio y aspectos de la vida familiar. El documento plantea una serie de actividades que inician en la sensibilización desde la Gerencia, pasando por el establecimiento de un plan de intervención con la descripción detallada de funciones por parte de la empresa y el responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Autores: Natalia Rubio-Castro y Jairo E. Luna-García

Año: 2015

Universidad: Universidad Nacional de Colombia

Resumen: Se realizó la investigación de diferentes instrumentos validados para la obtención de información concerniente a los riesgos psicosociales. Se realiza una correlación del desempeño de los cuestionarios aplicado en seis empresas de distintos sectores económicos, teniendo en cuenta tres aspectos: contenido del instrumento, metodología de la aplicación, y la recepción por parte de trabajadores y empleadores de las empresas participantes en el estudio. Se usó la metodología de estudio de casos múltiples con base en la pregunta de investigación, se recogió la información y se elaboró una matriz de contraste para realizar la clasificación correspondiente.

Título: Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción

Autores: Julián Alberto Rentería Valencia; Eliana Fernández Ospina; Angélica María Tenjo; M. Ana Fernanda Uribe Rodríguez

Año: 2009

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana de Cali

Resumen: De acuerdo a los estudios de la literatura científica seleccionada y al desarrollo del estudio abordando las propias experiencias de los trabajadores, en empresas de sectores económicos diferentes; se realiza una agrupación de las condiciones psicosociales en seis aspectos: la intensidad y duración del trabajo, entendimiento de situaciones que afectan sus

sentimientos y asimilación del estado de los demás, toma de decisiones por sí mismo, relaciones con su entorno laboral, posibles incongruencia frente a su propios aspectos éticos y otras variables como la certeza sobre la continuidad en su empleo. Su metodología se orientó primeramente a la caracterización de la empresa, posteriormente se realizó el análisis y comprensión de las situaciones de trabajo, se enfocaron en el individuo a través de la auto confrontación, haciendo un análisis de un conjunto de condiciones internas y externas para hacer un análisis integral

Título: Cambio organizacional y prevención de riesgos psicosociales en un área municipal

Autores: Pagani, María Laura; Urtizberea, Facundo

Año: 2013

Universidad: Universidad Santiago de Chile

Resumen: Se identifican los rasgos psicosociales de un grupo de trabajadores de la municipalidad de la plata, provincia de Buenos Aires, a los que se encuentran expuestos para diseñar un plan de intervención adecuado. Se realiza un estudio académico correspondiente a la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales. Se analizaron dos empresas públicas con aproximadamente el mismo número de trabajadores y se basaron en las dimensiones de análisis de condiciones laborales y aplicando cuestionarios de evaluación, entrevistas. Se elaboró un diagnóstico de los factores que incidían de manera negativa en los trabajadores.

Título: Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas

Autores: F.G. Benavidesa / D. Gimenoa / J. Benacha / J.M. Martíneza / S. Jarqueb / A.

Berrac / J. Devesa

Año: 2001

Gaceta sanitaria, Barcelona

Resumen: Se realiza una descripción de herramientas de recolección de información de riesgos psicosociales en cuatro empresas de Barcelona de diferentes sectores económicos. El desarrollo de herramientas de recolección de la información, han permitido reunir información importante en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, se pretende describir la distribución de los factores de riesgo psicosocial, de un cuestionario que mide tanto características personales como laborales en cuatro diferentes empresas. Se aplicó el cuestionario a una muestra de trabajadores confirmada por 890 personas. El diseño fue de tipo transversal.

Título: Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud

Autores: *Francoise Contreras, David Barbosa, Fernando Juárez y Ana Fernanda Uribe*

Año: 2010

Revista Argentina de Clínica Psicológica

Resumen: A partir de la observación de algunas variables relacionadas con el estilo de liderazgo, clima organizacional, y las variables sociodemográficas, las cuales ejercen algún tipo de influencia sobre el individuo sobre la percepción de riesgo psicosocial de los trabajadores de sector salud, empresas en las cuales se realizó el estudio. Los resultados del estudio presentan riesgo en relación al clima laboral, así mismo, se evidenciaron dos tipos de liderazgo

completamente diferentes conceptualmente, y que influye en el factor de riesgo asociado a otros aspectos como la cultura y aspectos sociodemográficos de los trabajadores. La conducta del líder se convierte en un mediador de las percepciones de los trabajadores o actores de la organización e influye directamente en la percepción de los trabajadores frente a la satisfacción laboral. En este estudio participaron 338 trabajadores de EPS en cuatro diferentes ciudades colombianas. Se realizaron cuestionarios de estilo de liderazgo, clima laboral y de información sociodemográfica.

Título: Guía de buenas prácticas. La prevención de los riesgos psicosociales en el sector de las empresas multiservicios.

Autor: Bernardo Moreno-Jiménez, Liliana Díaz Gracia

Año: 2018

Secretaría de salud laboral y medio ambiente, España

Resumen: La globalización laboral y la incidencia cada vez mayor de la tecnología en las diferentes labores, en España construyen una guía de prevención de riesgos psicosociales para empresas de servicios para proteger los derechos laborales, el trabajo decente, y el respeto por el trabajador, atendiendo los riesgos psicosociales como relevantes, frente a los daños progresivos en la salud de las personas. Se hace un recorrido histórico por la formalización de las empresas, la economía y las organizaciones, el empleo y por supuesto los riesgos de orden psicosocial a los cuales están sometidos los empleados, para hacer una guía de buenas prácticas que propendan por el bienestar de los trabajadores.

4.2 Marco teórico

El término de riesgo psicosocial, así como su conceptualización se puede decir que es de la historia reciente, aproximadamente hacia 1984 la OIT estableció un marco de referencia de manera oficial en la publicación denominada: “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.” Desde sus inicios será claro, que el estudio de estos riesgos llamaría a la objetividad, por la misma complejidad de su medición ya que estos representan las percepciones de los trabajadores frente a su trabajo, así mismo, también era claro que los riesgos eran reales y afectaban al individuo, desde ese momento se formularon listas de riesgos que aún hoy se siguen trabajando. (González Gil, 2014).

La prevención en riesgos laborales es un tema de incidencia para las organizaciones en la época actual, y en las últimas décadas se ha venido construyendo una base normativa, de investigación y método en torno a la prevención de riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, dentro de este estudio se encuentran los riesgos psicosociales. En Colombia se dispuso la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social que emite disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, e intervención de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Los factores de psicosociales, hacen referencia a todas las condiciones que en un momento dado la persona experimenta con el medio en el que interactúa, en el que se encuentra, y tiene la probabilidad de afectar la salud física y mental de individuo, estos factores son derivados de aspectos organizacionales, del ambiente y de la interrelación con otros individuos, cuando estas condiciones se intensifican en tiempo y frecuencia se constituyen en un riesgo potencial de afectación al bienestar de los trabajadores, afectando negativamente a nivel emocional, cognoscitivo, conductual, y fisiológico. (Arenas Ortiz & Andrade Jaramillo, 2013)

La resolución 2646 de 2008, define “(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”

La prevención de la afectación de los riesgos psicosociales en las organizaciones permite un crecimiento personal y el trabajo como fuente de realización personal y profesional y por supuesto de satisfacción interior que se ve reflejada en mejores relaciones humanas con compañeros de trabajo, pares, familia, en constitución de lazos afectivos, sintiéndose aceptado, valorado y reconocido dentro de su compañía, aumentando la productividad y eficacia que repercute en el cumplimiento de objetivos de las organizaciones.

Los riesgos psicosociales se componen de: la gestión organizacional, que hace referencia al estilo de mando, la forma de contratación, el salario y cumplimiento de pagos, la participación, inducción, capacitación, bienestar, evaluación de desempeño y manejo de cambios, otra variable que compone los riesgos son las características de la organización del trabajo, que implica las líneas de comunicación, la tecnología y/o herramientas tecnológicas, las demandas cualitativas y cuantitativas de las actividades en el cargo. Las características del grupo social del trabajo, también hacen parte de los riesgos ya que determinan las relaciones, cohesión, calidad de interacciones, y trabajo en equipo. Las condiciones de la tarea abordan enfáticamente la labor del trabajador en sí, teniendo en cuenta la carga mental, el contenido de la tarea, las demandas emocionales, los sistemas de control, la definición de los roles, y la monotonía de la tarea, en este aspecto se tiene en cuenta también la jornada laboral, tiempo de trabajo, diurno, nocturno, extras y periodos de descanso y pausas activas. Así mismo, la interfaz de la persona con la tarea,

para entender cómo se adaptan los conocimientos y habilidades en relación a la demanda de las tareas.

Batería de riesgo psicosocial

A partir de la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud en el trabajo efectuada en el año 2007, se evidenció una muy alta prevalencia en la exposición a factores de riesgos psicosociales, incluso superando los riesgos ergonómicos. En la encuesta, aspectos relativos a la atención de cara a los usuarios y el ejercicio de actividades con poca variabilidad y reiterativo representan el 50 % de los encuestados, entre el 20% y el 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés factores que se relacionan directamente con la ocurrencia de accidentes de trabajo. Es en este momento que el Ministerio de Protección social mediante la resolución 2646 de 2008 señala que los factores de riesgos deben ser evaluados, en conjunto con la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana se establece la herramienta denominada “Batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial”. (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Para el año 2019 a partir de las conclusiones derivadas de las encuestas nacionales de condiciones de salud y trabajo dentro del marco del sistema general de riesgos laborales de 2007 y 2013 respectivamente, se emitió la Resolución 2404 que obliga a adoptar aparte de la batería ya formulada las guías y 15 protocolos de intervención de riesgo psicosocial.

Factores Intralaborales: Los factores intralaborales hacen referencia a todos los aspectos relacionados con la actividad o la tarea del trabajador, ésta a su vez se subdivide en 4: exigencias

de las funciones, autogestión, estilo de mando e interacción social en el trabajo y mecanismos de compensación.

En el aspecto de demandas del trabajo, se hace una exploración con respecto a las condiciones de la tarea y la afectación cognitiva y emocional que puede afectar al trabajador, así como el tiempo y frecuencia en el cual se encuentra expuesto, el tiempo de su jornada laboral y el tiempo que usa para realizar la tarea durante la jornada, se intenta comprender como afecta el rol que tiene el trabajador en la tarea y si es el adecuado o presenta buena adaptación al mismo.

En el aspecto de Control, se quiere evidenciar cuales son las oportunidades de desarrollo del trabajador haciendo esta tarea, si aplica, sus conocimientos o aprende, desarrolla y mejora habilidades y competencias, si participa en los cambios organizacionales y se mide la claridad de la comunicación, del rol del trabajador.

De las características del liderazgo, se refiere a la capacidad de jefes y mandos que planifiquen, organicen y asignen las tareas de manera clara y precisa y de la participación y adaptabilidad del trabajador al tipo de liderazgo, gestión de resolución de conflictos, consecución de resultados, reconocimiento, motivación y evaluación de desempeño.

Factores Extralaborales: Estas comprenden aspectos sociales del trabajador como su entorno familiar, social, y económico, así como aspectos de vivienda, salud y bienestar. Para analizar los factores extralaborales se estudian 7 dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones de índole familiar, interacciones con las demás personas de su entorno cercano, aspectos financieros de su familia, condiciones locativas de su domicilio y de ambiente cercano, afectaciones por cuenta del componente no laboral sobre su desempeño y transporte desde su casa hasta la empresa y viceversa.

Estos factores de riesgo se enfocan en el tiempo que el trabajador destina para la recreación y el descanso, para compartir con su familia y amigos, en el tipo de relaciones y comunicación que mantienen con su familia, si requiere algún apoyo social. Se inclina por conocer los ingresos familiares y si cubren sus necesidades básicas, las condiciones de vivienda, aspectos de exigencia de roles familiares que puedan afectar su vida laboral y el tiempo destinado en desplazamientos.

Factores Individuales: Estos hacen referencia a características sociodemográficas de cada individuo como género, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, condiciones de vivienda, etc., así mismo se pretende conocer la relación con el empleo en términos de antigüedad cargo, tipo de contrato, horarios entre otros, y que permiten conocer un poco más al individuo.

Motivación

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en Nueva York en 1908, y fue pionero en el estudio humanista de la psicología. Su teoría más representativa es la jerarquía de necesidades. Basado en una serie de investigaciones Maslow determina las necesidades humanas en escalas de satisfacción, así, todo ser humano cuando presenta una necesidad y ésta ha sido satisfecha surge otra, sin embargo, no es tan simple el hecho de que sea compensada una necesidad surja otra, sino que pueden suceder en simultáneo en diferentes porcentajes directamente proporcionales. (Sollod, Wilson, & Monte, 2009).

Partiendo de la base donde Maslow, determinó las siguientes jerarquías: fisiológicas como son el hambre, la sed, la fatiga, son de supervivencia del hombre y son de origen biológico, en escala superior se encuentran las necesidades de seguridad, satisfechas las necesidades básicas fisiológicas, surgen necesidades de protección y de estabilidad, donde se pueden encontrar la seguridad física, el empleo, la salud entre otras, las necesidades de amor y afecto son el siguiente

escalón haciendo referencia a la necesidad de afecto, familia, y relaciones en comunidad, posteriormente se encuentran las necesidades de estima, en la cual se resalta el respeto propio, la autoestima y el respeto por los demás. (Koltko-Rivera, 2006)

Maslow, determinó las cuatro primeras jerarquías como necesidades de carencia preceden a necesidades superiores denominadas los valores B, o necesidades de autorrealización, donde se incluye la necesidad de saber, la búsqueda de la verdad, necesidades estéticas y la búsqueda de la belleza, estos valores B no se encuentran en escala sino que el individuo las puede experimentar de forma simultánea con diferente intensidad. (Sollod, Wilson, & Monte, 2009).

Es importante resaltar también el ciclo motivacional, el cual inicia cuando surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del individuo que se repercute en un estado de tensión, el cual se requiere aliviar de alguna manera mediante una acción, si se logra un comportamiento eficaz frente a la necesidad tendrá una satisfacción, más por el contrario tiene un obstáculo, se presentará una frustración que buscara una salida inadecuada psicológica o fisiológica. (Idalberto, 2011).

En el caso de la motivación laboral Latham y Erns (2006) citado por (Salazar Raymond & Gutierrez Northía, 2016), la motivación en el trabajo es un proceso psicológico resultado de la interacción entre el individuo y el ambiente. Lo que remite a las bases teóricas de Maslow frente a la satisfacción de una necesidad.

Es importante resaltar otras orientaciones teóricas que plantean por qué y cómo surge una motivación, diferenciando entre una motivación primaria o interna, la cual se refiere a lo innato, y biológico del ser humano, y la motivación secundaria o externa, que habla de la motivación adquirida en un proceso de aprendizaje y psicogénica. (Palmero, 1997)

Figura 1

Pirámide de necesidades de Maslow



Nota: Pirámide Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas. Recuperado de Wikipedia. https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow.

Para Palmero (1997), la motivación posee tanto aspectos biológicos como culturales, pues la sociedad misma y la cultura orientan las necesidades biológicas y psicológicas en un determinado sentido.

Uno de los psicólogos más importantes de Norteamérica del siglo XX, es Frederic Skinner, quien enfatizó su teoría en los fenómenos observados de la conducta del individuo, destacando los resultados con relación al concepto de que el individuo genera respuestas sólo, y no solo en función de las condiciones ambientales, así, Skinner resaltó su investigación en el estímulo y comportamiento observable ya que éstos dos factores se pueden medir y controlar. (Solarte-Pasos, 2006)

Los efectos de ciertas conductas que generan reforzamiento en las mismas, porque producen satisfacción en el individuo, es la noción que tiene el autor de condicionamiento

operante, esto es según el autor para Skinner la manera como la persona maneja el ambiente y es posible producir una mayor ocurrencia de las conductas a través de los reforzamientos, los cuales se pueden aumentar ante una situación satisfactoria y disminuir ante una situación insatisfactoria. (Solarte, 2006)

Así, la motivación es un elemento importante en el bienestar de los trabajadores que conlleva a que mantengan o mejoren su conducta en el trabajo, y esta puede verse también aumentada o disminuida de acuerdo a como el empleador lo maneje o de acuerdo a la lectura que haga de su equipo de trabajo, de esta misma lectura se desprende el valor que se da a la calidad de vida de trabajadores y sus familias.

Calidad de vida

El trabajo es la forma de proveer a los individuos y sus familias, con los recursos necesarios para su propio proyecto de vida a través de su propia experiencia. Es claro que actualmente es considerado de mayor importancia en las organizaciones la calidad de vida de los trabajadores pues, de esta manera se aumenta la productividad y se mejora el bienestar de los colaboradores. (Buelvas Trespalacios, Oviedo-Trespalacios, & Luna Amaya, 2013). La calidad de vida implica crear, mantener y mejorar las condiciones físicas, psicológicas o sociales en el ambiente de trabajo, lo que repercute directamente en los trabajadores. (Idalberto, 2011). Idalberto, 2011 también plantea, que la calidad de vida en el trabajo lo representa el nivel de satisfacción de los colaboradores en comparación con las actividades propias del trabajo, adicionalmente actúan sobre ella diversos factores como la satisfacción con la labor realizada, posibilidades de ascenso, reconocimiento de resultados, salario, relaciones interpersonales, ambiente psicológico y físico, entre otros. (pag 289).

La calidad de vida en el trabajo, resalta dos aspectos importantes, por un lado la de higiene laboral, la cual garantiza en el ambiente laboral las condiciones personales y ambientales para mantener un nivel adecuado para la salud de los trabajadores, también hace referencia al conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del individuo, así la higiene laboral tienen en cuenta el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales estudiando el ambiente de trabajo. (Idalberto, 2011)

Por otro lado, la calidad de vida laboral es un aspecto orientado a la satisfacción y el bienestar individual sobre las organizaciones (Granados P., 2011), éste comprende los enfoques cualitativos, como la comprensión, las experiencias, desafíos y problemas de los individuos y como responden ante las situaciones eficazmente. (Rios Vidal, 2012), así mismo se mide el grado que los trabajadores de la empresa satisface sus propias necesidades. Afecta las conducta y actitudes importantes para la productividad por ejemplo; la motivación, el trabajo, la adaptación entre otros. (Idalberto, 2011)

La calidad de vida laboral es entendida como la búsqueda de la satisfacción y bienestar del individuo en la ejecución de tareas de una organización determinada, que afianza el espíritu de emprendimiento, el trabajo en equipo, la creatividad y el empeño por alcanzar los objetivos de la empresa, potencializando otras áreas de la persona como la familiar y social, logrando un equilibrio que le permita una buena toma de decisiones entre lo profesional y lo personal, razones por las que la tarea de mejorar la calidad de vida requiere de tiempo, compromiso y aprendizaje. (Alves Correa, Cirera Oswaldo, & Carlos Giuliani, 2013)

Para Richard Walton, citado por (Alves Correa, Cirera Oswaldo, & Carlos Giuliani, 2013), existen ocho indicadores de calidades de vida en el trabajo: compensación justa y adecuada, referente al equilibrio entre la ganancia económica y las labores del trabajador,

evidenciando la equidad interna de la compañía, así como la externa. Otro de los indicadores son las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; donde habla de los equipos y materiales dispuestos para la elaboración de las tareas, así como condiciones que faciliten las condiciones de salud del empleado. El tercer indicador es la oportunidad para el uso y desarrollo de la capacidad humana: habla del aprovechamiento de las habilidades y competencias propias de cada persona y de la constante retroalimentación de las actividades realizadas. La oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, es lo concerniente a los planes de carrera que la empresa ofrece. Otro de las categorías es la integración social de la organización, haciendo referencia al reconocimiento de la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las buenas relaciones interpersonales. El indicador de constitucionalismo de la organización del trabajo, cuida que los derechos de los trabajadores sean respetados como los derechos laborales, la privacidad, y la libertad de expresión. El séptimo indicador es el trabajo y espacio total de la vida, haciendo referencia al importante equilibrio de las esferas personales del individuo: familia, social, profesional, etc. Y por último está la relevancia del trabajo en la vida social, la cual tiene en cuenta la percepción del trabajador frente a su trabajo, de la significación e imagen que tiene de él, de su responsabilidad social practicada en la comunidad, de la claridad de los productos o servicios que ofrece la empresa.

En la tabla 1 se exponen los factores determinantes para las categorías conceptuales de Waltson.

Tabla 1.*Categorías conceptuales de Waltson*

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) |
|--|---|
| Compensación justa y adecuada Condiciones | <ul style="list-style-type: none"> - Renta adecuada. - Compensación justa. - Salarios mayores en empresas más lucrativas. - Ganancias sobre productividad. - Proporcionalidad interna entre los salarios. - Proporcionalidad externa entre los salarios. |
| Condiciones de trabajo saludables y seguras | <ul style="list-style-type: none"> - Horas razonables de trabajo. - Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor riesgo de enfermedades y accidentes). - Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad. |
| Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana | <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. - Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. - Tareas completas o tareas fragmentadas significantes. |
| Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo. - Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. - Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. - Seguridad en el empleo o de renta. |
| Integración social en la organización de trabajo Constitucionalismo | <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de prejuicios. - Creencia en la igualdad de derechos. - Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). |

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) |
|---|---|
| Constitucionalismo en la organización del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socio-emocional y reconocimiento de la individualidad. - Relaciones. - Censo de comunidad. - Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos. <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la privacidad personal. - Derecho a la libertad de expresión hablada. - Derecho a la equidad en el tratamiento. - Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral). |
| Trabajo y espacio total de vida | <ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. - Jornada de trabajo estable. - Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. - Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos. |
| Relevancia social de la vida en el Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. - Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. - Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. - Imagen de la organización. |

Fuente: Criterios y factores determinantes (o indicadores) de la CVT de Walton (1973).

Otra de las propuestas de evaluación de la calidad de vida en el trabajo la presenta Hachman y Oldham, quienes proponen se realice bajo tres dimensiones: la tarea, los estados

psicológicos y los resultados personales y profesionales. (Alves Corrêa, Cirera Oswaldo, & Carlos Giuliani, 2013).

Tabla 2.

Modelo de las dimensiones básicas de la tarea

| Dimensiones de la tarea | Estados psicológicos críticos | Resultados personales y profesionales |
|--|--|--|
| Variedad de Habilidades (VH) Identidad de la Tarea (IT) Significado de la Tarea (ST) | Percepción de la Significación del Trabajo (PST) | Significación General del Trabajo (SG) |
| Interrelaciones (IR) Autonomía (AU) | Percepción de la propia Responsabilidad por los Resultados | Producción de Trabajo de Alta Calidad (PTC) |
| Feedback del propio trabajo (FT) Feedback Extrínseco (FE) | Conocimiento de los Resultados reales del Trabajo (CRT) | Ausentismo y Rotación bajas |

Fuente: Modelo de las dimensiones básicas de la tarea. Hachman y Oldham 1975.

Por último, Huse y Cumming, (1985, citado por Alves, Cirera y Giuliani, 2013) hablan de que la calidad de vida en el trabajo abarca a las personas, el trabajo, y la organización, destacando estos aspectos: la preocupación por el bienestar del trabajador y la eficiencia organizacional, y la participación de los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas, para operacionalizar estos conceptos se mencionan cuatro aspectos como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.*Aspectos o programas de CVT de Huse y Cumming*

| Aspectos o programas | |
|---|--------------------------|
| 1) Participación del trabajador en los problemas y soluciones organizacionales. | Mejora la comunicación. |
| 2) Proyecto del cargo: los cargos deben atender las necesidades tecnológicas del trabajador, el enriquecimiento del trabajo, el <i>feedback</i> y los grupos de trabajo auto-regulados. | Mejora la coordinación. |
| 3) Innovación en el sistema de recompensa: busca mitigar las diferencias salariales y de <i>status</i> entre los trabajadores. | Mejora la productividad. |
| 4) Mejora en el ambiente de trabajo: implica cambios físicos o tangibles en el ambiente de trabajo, tales como flexibilidad de horarios y modificación de los equipos de trabajo. | Motiva al trabajador |

Fuente. Aspectos o programas de CVT de Huse y Cumming (1985)

Clima Laboral

Existen diferentes conceptualizaciones para clima laboral: Para Méndez (2006) citado por García Solarte, (2009) El clima organizacional es el resultado de la forma de interacción de las personas, los cuales están influenciados por el ambiente, desde un enfoque objetivo Forehand y

Gilmer (1964) citado por Garcia Solarte (2009), el clima es un conjunto de características que distinguen a las organizaciones y las diferencian una de otras e influyen en el comportamiento de las personas.

Otro autor como Dessler (1979), argumenta que el clima es la percepción y la opinión que tiene el individuo de la organización en la cual se encuentra trabajando, desde aspectos como la estructura y las recompensas, desde la consideración y apoyo que exista y desde el aspecto cultural. (Olaz & Ortiz, 2014)

Para Álvarez, (1995) es el resultado de la expresión de diferentes factores interpersonales físicos y organizacionales, este ambiente influye de manera evidente en la satisfacción y comportamiento del empleado, por consiguiente afecta directamente su creatividad y productividad. (Garcia Solarte, 2009).

Recientemente Reichers y Schneider (1990) citado por Olaz & Ortiz (2014), plantean que el clima laboral está unido a un conjunto de percepciones compartidas por las diferentes personas que trabajan en la organización con respecto al ambiente y de acuerdo a las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales de la empresa.

Chiavennato (1990) dice que el clima organizacional se conforma por la expresión del ambiente organizativo, de los elementos que lo conforman como son las políticas, reglamentos, estilos de liderazgo y la etapa de la vida empresarial, e incluso el componente tecnológico también juega un papel importante (Olaz & Ortiz, 2014), así, estos elementos son percibidas y experimentadas por las personas las cuales tienen influencia directa de este ambiente (Garcia Solarte, 2009).

Con el ánimo de recomendar acciones puntuales que permitan modificar conductas que logren crear un clima laboral adecuado con mayores niveles de eficiencia, cumplimiento de

metas, y productividad, a partir del diagnóstico elaborado sobre la percepción y la actitud que tienen las personas frente a su ambiente en los conceptos es importante implementar una herramienta de medición para analizar los conceptos que se determinen. Las herramientas de mayor uso para esta actividad son: la observación directa, la entrevista y la encuesta de clima laboral (García Solarte, 2009).

Prevención

Para prevenir los riesgos psicosociales es necesario realizar un estudio o análisis del lugar de trabajo para reconocer a qué riesgos se encuentran expuestos los trabajadores y la influencia que tienen en la salud mental del trabajador. Contando con herramientas y procedimientos que se revisen periódicamente y con la activa participación de los trabajadores. (Raffo, 2013)

Los riesgos psicosociales, es el conjunto de aspectos que hacen parte del ámbito en el que se desarrolla un empleado y lo relativo con su situación laboral, estructura para llevar a cabo sus funciones, lo que comprenden estas mismas y la ejecución a cabalidad, entendiendo que todos estos factores tienen el potencial para interferir en el cumplimiento del trabajo y el bienestar físico del individuo. Aunado a lo anterior predomina la dificultad para establecer los factores de riesgos, pues estos se encuentran condicionados en gran medida por las percepción individual y la experiencia previa del empleado (Laborales, 2009)

Para el año 2010 la organización mundial de la salud, reportaba dos millones de personas fallecidas en el año debido a un accidente, enfermedad o lesiones derivadas del trabajo, además del ausentismo entre 1 a 3 días por accidentes laborales y 160 millones de de casos nuevos por enfermedad laboral. Así mismo, se evidencia que el 8 % de episodios de depresión están

relacionados con actividades ocupacionales. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018)

En el 2006 se generó un documento durante la Conferencia Internacional del Trabajo en el cual se señalan cuatro impulsores principales que actúan como motores del cambio en el mundo del trabajo: 1) el desarrollo; es decir, nos encontramos ante un mundo en constante progreso y crecimiento, los procesos se quedan obsoletos rápidamente; 2) Se encuentra la transformación tecnológica como principal causa de los cambios mencionados antes, teniendo en cuenta que a mayor tecnología se percibe una menor necesidad del recurso humano lo que causa estrés en el trabajador ante la posible pérdida del puesto de trabajo; 3) La intensificación de la competencia a escala mundial hace mayor la exigencia en los procesos. 4) Por último, es importante la mayor orientación en función de los mercados y la función más reducida del Estado. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018)

Es importante identificar los factores psicosociales y organizacionales que afectan la productividad y el bienestar laboral, de manera que se puedan desarrollar las estrategias adecuadas para contrarrestar sus efectos negativos, y generar planes de acción encaminados a satisfacer las necesidades y objetivos organizacionales y personales de los empleados. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018) Conocer o reconocer los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores y el acompañamiento activo en el proceso a las personas, permitirá una motivación e identificación a con la empresa que permita una mayor satisfacción con el puesto de trabajo y por consiguiente una mayor productividad y alto sentido de pertenencia. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018)

4.2.1 Hipótesis

El diseño de un programa de prevención de los factores de riesgo psicosocial, en la Empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S disminuirá las afectaciones relacionadas por enfermedades asociadas al estrés mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

4.3 Marco legal

La Ley 9 de 1979 establece una serie de medidas sanitarias en Colombia, dentro de las cuales, para el presente trabajo de investigación se encuentran las que están enmarcadas en el Título III, Salud Ocupacional, en su artículo 125 en donde se cita textualmente tal como sigue que “Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica”, siendo este artículo la base primordial para la actuación con un enfoque preventivo por parte de los empleadores para el abordaje de los riesgos en los lugares de trabajo, en donde su propósito apunta a la adaptación del trabajo acorde a las características físicas y psicológicas del trabajador. Si bien, este artículo solo plantea lo qué debe hacer la organización, no sugiere el cómo, sin embargo, induce la realización de la evaluación de dichas características, para poder determinar los respectivos planes de acción frente al personal.

En 1984 el Gobierno Nacional, a través del Decreto 614 determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la seguridad y salud en el trabajo (denominada en aquel entonces como salud ocupacional) en el país, para la posterior constitución

de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales y del mejoramiento progresivo de las condiciones de trabajo. Dentro de los principales objetivos de esta norma, establecidos en su artículo 2, se encuentra el mejoramiento y sostenimiento de aquellos aspectos relacionados con el cuidado de la vida y la salud de los empleados, así como la adopción de un enfoque preventivo ante cualquier posible afectación de la salud de estos mismos, consecuentes de la ejecución de sus funciones, la protección frente a riesgos relacionados con el riesgo físico, químico, biológico, psicosocial, mecánico, eléctrico y demás que resulten de la estructura operativa y que vayan en contravía del bienestar físico no solo del empleado sino de todos los integrantes de la organización, y erradicar o mantener bajo control de mencionados riesgos; con base en lo anterior, estos lineamientos establecen el punto de partida para la identificación y control de los factores de riesgo en las organizaciones, siendo el psicosocial, el foco para el presente trabajo de investigación. Vale la pena destacar que el artículo 24 establece que dentro de las responsabilidades de los empleadores está la información a los empleados sobre todos los peligros a los cuales están expuestos, efectos sobre su salud y las acciones con miras a disminuir su impacto.

Posteriormente, se emite la Resolución 1016 de 1989 (actualmente derogada por la entrada en vigencia el Decreto 1072 de 2015), normativa que vale la pena destacar, pues en ella se reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de seguridad y salud ocupacional; en su artículo 2 define un programa de salud ocupacional tal como sigue: “El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma

integral e interdisciplinaria”. Esta norma, claramente presentaba un enfoque preventivo orientado a los principales ejes de seguridad y salud en el trabajo, siendo el riesgo psicosocial, dentro de la higiene laboral, un factor desencadenante de enfermedades que van en detrimento de la calidad de vida de los trabajadores. Igualmente, su relevancia radica en el establecimiento de los principales indicadores de seguimiento y evaluación por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, dentro de los cuales está la tasa de ausentismo por enfermedad laboral.

El Acuerdo 496 de 1990, establece en su artículo 8, la obligatoriedad frente a la adopción de programas que incluyan medidas que prevengan cualquier situación que puedan generar alguna tensión nerviosa en el trabajador y que pueden derivar en alteraciones físicas o mentales, lo que pone de manifiesto la importancia sobre el reconocimiento al interior de las empresas de todos aquellos factores que puedan alterar la psique del trabajador con miras a implementar programas orientados a prevenir y mitigar la exposición de los colaboradores a las condiciones psicosociales.

Por su parte, la Ley 100 de 1993 en su artículo 161, establece dentro de los deberes de los empleadores el brindar garantías para la obtención de un “medio ambiente laboral sano”, y un enfoque preventivo frente a los riesgos a partir del diseño e implementación de sistemas de seguridad industrial y el seguimiento al cumplimiento de lineamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Un año más tarde, mediante el Decreto 1295 de 1994, mediante el artículo 56, se ratifica nuevamente que, dentro las obligaciones de los empleadores está el establecimiento y ejecución de manera sistemática del denominado en aquel entonces programa de salud ocupacional, y que estos mismos debían estar en concordancia la normatividad legal vigente, de igual forma expresa la responsabilidad expresa de los empleadores frente a los riesgos que se presenten en el

desarrollo de las actividades laborales. Lo anterior, delimita claramente el campo de acción de los líderes de las organizaciones frente a la salud de los empleados y pone de manifiesto su obligatoriedad en el artículo 58 su enfoque preventivo tal como sigue “Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales de prevención de riesgos profesionales”.

En el año 2006, el Congreso de la República, sanciona la Ley 1010, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, siendo su principal objeto “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”, cuyo campo de aplicación está orientado a todas aquellas empresas donde se presentan relaciones de jerarquía o subordinación. Esta Ley, brinda a las empresas un mecanismo para prevenir, estudiar y conciliar, dentro de lo posible, todas aquellas situaciones donde se presume acoso dentro del ecosistema laboral, demarcando todas aquellas conductas que constituyen acoso, establecimiento de las principales medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, tratamiento sancionatorio cuando se demuestra la situación de acoso, y medidas preventivas para proteger al trabajador que denuncia la situación. La importancia de esta Ley, radica en que esta misma se constituye en un elemento de apoyo para los trabajadores de las empresas que de alguna u otra forma consideran que sus empleadores, alguno de los miembros del equipo de directivos o pares, ejerce algún tipo de vulneración de sus derechos y que de alguna forma incide en su bienestar psicológico y que a futuro podría desencadenar enfermedades mentales o físicas.

El Ministerio de la Protección Social emite posteriormente la Resolución 2646 de 2008, “por medio del 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”, en su artículo 5, de esta resolución se realiza la presentación de los principales aspectos que conforman los factores psicosociales: los de índole intralaboral, los extralaborales (o externos a la organización) y las condiciones individuales o características intrínsecas de cada trabajador.

Los aspectos psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores abarca la identificación de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de determinar un plan de acción encaminado a la promoción y prevención de la enfermedad de su equipo de colaboradores. El artículo 6 de la resolución en mención, presenta claramente cuáles son las dimensiones mínimas a evaluar en el aspecto intralaboral: “Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona–tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores”. En el artículo 7, se establecen los factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores: “utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud”. En este orden de ideas, la Resolución 2646 de 2008, no solamente contempla los

factores inherentes a la organización y demás aspectos externos en torno al trabajador, sino que también los integra de manera individual.

En esta norma también reglamenta que la recopilación, análisis y seguimiento de los factores psicosociales sólo puede realizarse utilizando instrumentos que hayan sido validados en el país, así mismo, en el Capítulo III, artículo 13, menciona los criterios para la intervención de los factores psicosociales y en el artículo 16 y 17 las actividades de vigilancia epidemiológica y formulación del programa orientado al Monitoreo e intervención permanente de estos mismo, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Todos estos aspectos, serán tomados como referente para la propuesta que se llevará a cabo en el presente trabajo de investigación.

La Resolución 2646 de 2008, en materia de acoso laboral, establece en su artículo 14 los lineamientos para la implementación medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, dentro de las cuales vale la pena señalar el establecimiento de una política para la prevención de acoso laboral, implementación del manual de convivencia y liderazgo del Comité de Convivencia laboral. De igual forma, en lo referente a las medidas correctivas, se tiene el establecimiento de acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios y el fomento de una cultura de no violencia.

Una figura que permite en las organizaciones la implementación de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral de manera sistemática es el Comité de Convivencia Laboral, cuya conformación y establecimiento se plantean en la Resolución 652 de 2012, lo anterior en coherencia con el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, norma que contempla como medida preventiva de acoso laboral, estableciendo en en el numeral 1.7: "Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio

y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral". La Resolución 652 de 2012 brinda con claridad las funciones de los miembros de este equipo de trabajo, dentro de las cuales se tiene la recepción y trámite a las quejas presentadas en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, y el estudio de las pruebas que las soportan.

La Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, en lo referente a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y sus reuniones.

En el 2012 se expide la Ley 1562 de 2012 “por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, en la cual se introducen cambios relacionados con la obligatoriedad del cubrimiento en riesgos laborales para los independientes o contratistas, incremento en las sanciones por incumplimiento de la normatividad, vinculación de las juntas calificadoras como entidades adscritas al Ministerio del Trabajo, incremento en el valor de las sanciones por accidentes laborales, ampliación del tiempo en el que prescribe el pago de las incapacidades temporales, pasándola de un año a tres, afiliación obligatoria a los estudiantes cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, creación de una Comisión Especial de Inspectores del Trabajo en Materia de Riesgos Laborales y un Sistema Nacional de Inspectores del Trabajo y la ampliación del tiempo en el que prescribe el pago de las incapacidades temporales de uno a tres años, entre otras.

Es importante señalar que las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, lideradas por el Ministerio del Trabajo durante los años 2007 y 2013, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, se pudo identificar la presencia de los factores de riesgo psicosociales constituyen un tema prioritario a

abordar por los empleadores. Estas encuestas arrojaron que “dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20 y 33% sentir altos niveles de estrés”. Esta situación, permitió que el Gobierno Nacional, fortaleciera las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Mediante la Ley 1616 de 2013, el Congreso de la República, expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones, en donde se define en su artículo 3 la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”, de igual establece el papel de las Administradoras de Riesgos Laborales, en su artículo 9º en lo referente a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, dentro de las cuales es importante destacar “generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”. Lo anterior permite a las empresas apoyarse en sus ARL, y garantizar el acompañamiento especializado para poder intervenir oportunamente los principales riesgos psicosociales identificados.

El Decreto 1477 de 2014 expide la tabla de enfermedades laborales, en donde se describen los agentes psicosociales, ocupaciones y las patologías que se pueden derivar como lo son trastorno de ansiedad, depresión, enfermedades del corazón, tensión arterial elevada,

problemas gástricos, y otras trastornos del sistema digestivo. Estas enfermedades de origen laboral son prevenibles y pueden estar relacionadas con condiciones de trabajo deficientes.

El Decreto 1072 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, en su artículo 2.2.4.6.12. Documentación, numeral 13, se establece que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. Así mismo, el artículo 2.2.4.6.24 que hace referencia a las medidas de prevención y control, en su párrafo 3 menciona que “el empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control”.

El Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 2404 de 2019, adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos. Lo anterior en coherencia con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en donde define en su artículo 1. “las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”, y señala en el artículo 10 que “(...) los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que

para el efecto hayan sido validados en el país”. La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial se considera la herramienta central del presente proyecto de investigación para llevar a cabo el diagnóstico del riesgo psicosocial en la Empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S. 2. La Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora se utilizará de igual manera como referente técnico para la elaboración de la propuesta de intervención.

La Resolución 312 de 2019 deroga la Resolución 1111 de 2017 y establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST de acuerdo al tamaño de las organizaciones y su nivel de riesgo. En su artículo 21, "Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo", se pone de manifiesto que “El empleador liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como con el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST”, reiterando nuevamente el compromiso por parte de la alta dirección con el SST y garantía de los recursos para que sus planes de trabajo se cumplan a cabalidad, se auditen permanentemente y se cierren ciclos efectivos de PHVA.

5. Marco metodológico de la investigación

5.1 Paradigma

El paradigma del presente proyecto de investigación es de orden cuantitativo, la cual está fundamentada en la línea del positivismo, esta permite conocer y ahondar en la realidad objetiva de la empresa Trabajadores Temporales S.A.S., en este caso, la aplicación de una herramienta

estructurada como lo es la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Trabajo, permite describir dicha realidad en términos estadísticos de tal manera que se puedan analizar los resultados objetivamente y a partir de los mismos, permita plantear una propuesta de prevención adecuada a las necesidades de la organización.

5.2 Tipo de Estudio

El método de investigación es de tipo cuantitativo, entendiendo que este diseño es particular y único de acuerdo al contexto de la investigación, basado en datos estadísticos que nos permiten atacar las variables de índole intralaboral y extralaboral.

El diseño de investigación más pertinente para el presente trabajo es el de investigación acción, por su enfoque para comprender y resolver una problemática dada en una comunidad, para este caso el riesgo psicosocial de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, con el fin de encaminar la propuesta hacia una mejora sustancial en el área de estudio, sea de fácil articulación a los lineamientos gerenciales y propicie una transformación de la realidad social y la percepción del trabajadores dentro de la organización.

5.3 Recolección de la información

El presente trabajo de investigación se apoya en información primaria y secundaria. La información primaria corresponde a la información suministrada directamente por TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, como lo son las bases de datos de sus trabajadores, encuestas de clima laboral entre otra información que permite determinar y conocer el contexto de la empresa y de sus trabajadores, de igual forma se considera información primaria la información obtenida a través de las encuestas de las baterías de riesgo psicosocial.

La información secundaria corresponde a toda aquella ajena al contexto organizacional, como lo son trabajos de grado, revistas indexadas, artículos científicos y ensayos, libros y otra información de carácter académico que sirvan de insumo para el presente trabajo de investigación.

5.3.1 Población beneficiada

La población beneficiada son los trabajadores de planta de la empresa de servicios temporales Trabajadores Temporales, 20 personas entre directivos y empleados, distribuidos en las diferentes áreas como lo muestra la tabla 4.

Tabla 4.

Tabla de empleados TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S

| Área | Cargo | No. personas |
|-----------------------------|---|---------------------|
| Gerencia | Gerente | 1 |
| | Subgerencia | 1 |
| Dirección de gestión | Director de gestión | 1 |
| | Analista de seguridad y salud en el trabajo | 1 |
| Contabilidad | Contador | 1 |
| | Tesorerera | 1 |
| Nomina | Asistente de nómina | 1 |
| Sistemas | Coordinador de sistemas | 1 |

| Área | Cargo | No. personas |
|-----------------------|-------------------------------|---------------------|
| Contratación | Asistente de contratación | 1 |
| Selección | Jefe selección y contratación | 1 |
| | Analistas de selección | 7 |
| Administración | Recepción | 1 |
| | Servicios generales | 1 |
| | Mensajero | 1 |
| | TOTAL | 20 |

Fuente: TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S

5.3.2 Materiales

Para efectuar el presente trabajo de investigación se requiere una resma de hojas de papel carta, la cual se utilizará para imprimir las 20 baterías de riesgo psicosocial que se entregarán a los empleados de TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, dos computadores portátiles, cada uno con Microsoft Excel, Word y acceso a internet, en los cuales se tabula la información recolectada.

5.3.3 Técnicas e Instrumentos utilizados

El principal instrumento utilizado en la presente investigación es la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Adicional a lo anterior se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Encuesta de clima laboral 2020
- Línea Basal

- Entrevistas
- Observación directa

5.3.4 Procedimiento

Para el desarrollo del proyecto se tendrán en cuenta 5 etapas.

Etapas 1: Contextualización de la organización.

Durante esta etapa se realiza la contextualización de tanto interna como externa de la empresa: tipo, tamaño, sector económico, políticas, historia, entre otra información relevante para el proyecto.

Etapas 2: Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S

En este periodo se recolecta la información necesaria para diagnóstico mediante la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Etapas 3: Caracterizar y analizar la información obtenida a partir del diagnóstico del riesgo psicosocial de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S.

Se realiza el análisis e interpretación de resultados obtenidos de la etapa anterior, para identificar los principales aspectos intralaborales, extralaborales, y de individuo, sobre las cuales se elabora la propuesta de prevención.

Etapas 4: Diseñar una propuesta de prevención de cara a los resultados arrojados en la etapa 3.

Presentar una propuesta de prevención que responda a las principales necesidades identificadas durante la fase de evaluación y diagnóstico, de tal manera que esta contribuya al mejoramiento de su calidad de vida.

Etapa 5: Generación de conclusiones y recomendaciones.

Presentar los principales hallazgos en torno al riesgo psicosocial y se plantean alternativas para el abordaje del mismo, conforme el grado de criticidad del nivel de riesgo evidenciado.

5.4. Cronograma

En la tabla 5, se presentan a modo cronograma las etapas del presente proyecto de investigación.

Tabla 5.

Cronograma del proyecto de investigación

| | abr-21 | may-21 | jun-21 | jul-21 | ago-21 | sep-21 | oct-21 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Etapa 1: Contextualización de la organización. | | ■ | | | | | |
| Etapa 2: Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S | | | | | | | |
| 2.1 Aplicar batería de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial | | | ■ | | | | |
| Etapa 3. Caracterizar y analizar la información obtenida a partir del diagnóstico del riesgo psicosocial de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S. | | | | | | | |
| 3.1 Tabular la información y obtener los datos estadísticos sobre los aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales. | | | | ■ | | | |
| Etapa 4: Diseñar una propuesta de prevención de cara a los resultados arrojados a en la etapa 3. | | | | | | | |
| 4.1 Formular propuesta para un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial con base en los resultados obtenidos en la fase anterior | | | | | | ■ | |
| Etapa 5: Generación de conclusiones y recomendaciones. | | | | | | | |
| 5.1 Presentar los principales hallazgos en torno al riesgo psicosocial y se plantean alternativas para el abordaje del mismo, conforme el grado de criticidad del nivel de riesgo evidenciado. | | | | | | | ■ |

Fuente: Propia.

5.5. Presupuesto

A continuación se presenta el detalle de costos estimados para la implementación del presente proyecto de investigación. El costeo se basó en las 5 etapas del proyecto: contextualización de la organización, diagnóstico, tabulación y análisis de la información, diseño de la propuesta de intervención y presentación de resultados, las cuales se exponen en la tabla 6.

Tabla 6.

Presupuesto del proyecto de investigación

| | Costos |
|--|---------------------|
| Etapa 1: Contextualización de la organización. (Revisión de estadísticas de la empresa: causas de ausentismo asociados al riesgo psicosocial, identificación de enfermedades laborales relacionadas con el estrés) | \$ 100.000 |
| Etapa 2: Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S | |
| 2.1 Aplicar batería de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial | \$ 425.000 |
| Etapa 3: Caracterizar y analizar la información obtenida a partir del diagnóstico del riesgo psicosocial de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S. | |
| 3.1 Tabular la información y obtener los datos estadísticos sobre los aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales. Incluye recursos: uso de computador y acceso a internet. | \$ 250.000 |
| Etapa 4: Diseñar una propuesta de prevención de cara a los resultados arrojados a en la etapa 3. | |
| 4.1 Formular propuesta para un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial con base en los resultados obtenidos en la fase anterior. Incluye uso de computador y acceso a internet. | \$ 1.000.000 |
| Etapa 5: Generación de conclusiones y recomendaciones. | |
| 5.1 Presentar los principales hallazgos en torno al riesgo psicosocial y se plantean alternativas para el abordaje del mismo, conforme el grado de criticidad del nivel de riesgo evidenciado. | \$ 100.000 |
| Total presupuesto del proyecto (Iva incluido) | \$ 1.875.000 |

Fuente: Propia.

5.6 Análisis de la Información

La metodología para realizar el análisis de la información se describe a continuación:

- Tabular datos: En esta fase se procede con la consolidación de las encuestas de riesgo psicosocial aplicadas a los trabajadores. Se invalidan aquellas encuestas que no hayan respondido a los lineamientos mínimos establecidos durante su diligenciamiento.
- Representar datos: con base en la fase anterior, se procede con la elaboración de gráficos y tablas, con el fin de caracterizar la información y poder determinar los principales factores de riesgo. En esta fase se determinan los rangos de riesgo.
- Análisis estadístico de resultados: De acuerdo con los rangos de riesgo en los cuales se ubique la población trabajadora, se procede con la interpretación de los mismos, los cuales darán origen al plan de intervención con su respectiva priorización de acciones (alta, media o aspecto destacado).

6. Análisis e interpretación de los resultados

A partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S en el primer semestre del año 2021. Se aplica a un total de 20 personas, con las siguientes características: educativas, contractuales, de género, y datos demográficos. Ver tabla 7 y 8.

Tabla 7.*Características contractuales, educativas y género*

| | Frecuencia |
|--------------------------------|-------------------|
| TIPO DE VINCULACIÓN | |
| Término indefinido | 14 |
| Prestación de Servicios | 1 |
| Temporal de 1 o más años | 4 |
| Temporal de menos de 1 año | 1 |
| NIVEL EDUCATIVO | |
| Bachillerato completo | 2 |
| Bachillerato incompleto | 1 |
| Post grado completo | 3 |
| Post grado incompleto | 2 |
| Profesional completo | 5 |
| Técnico/tecnológico completo | 6 |
| Técnico/tecnológico incompleto | 1 |
| GENERO | |
| Femenino | 16 |
| Masculino | 4 |

Fuente: Propia

Tabla 8.*Estado civil, tipo de vivienda y tipos de cargo*

| | Frecuencia |
|---|-------------------|
| ESTADO CIVIL | |
| Casado | 5 |
| Separado | 1 |
| Soltero | 10 |
| Unión Libre | 4 |
| TIPO DE VIVIENDA | |
| En arriendo | 7 |
| Familiar | 2 |
| Propia | 12 |
| TIPOS DE CARGO | |
| Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico | 7 |
| Profesional, analista, técnico especializado | 6 |
| Jefatura - Tiene personal a cargo | 5 |
| Operador, operario, ayudante, servicios generales | 2 |

Fuente: Propia

A continuación se presenta la tabla 9, en donde se indica la interpretación de cada uno de los niveles de riesgo arrojados por la batería de riesgo psicosocial.

Tabla 9.

Interpretación de puntaje de la batería de riesgo psicosocial

| Riesgo | Interpretación |
|---------------|---|
| Sin riesgo | No existe riesgo. No se realizan actividades de intervención. Se realizan actividades de promoción. |
| Bajo | Los factores psicosociales no tienen relación con síntomas de estrés significativos. Se realizan acciones de prevención |
| Medio | Factores con síntomas moderados de estrés. Se realizan acciones de observación, intervención y prevención |
| Alto | Importante posibilidad de estrés perjudicial. Acciones de intervención urgente |
| Muy Alto | Amplia posibilidad de asociación a estrés de un nivel superior. Acciones de intervención inmediata. |

Fuente: Propia

A continuación se presentan los resultados para cada uno de los factores de riesgo: intralaborales, tanto para la Forma A (empleados con personal a cargo) y la Forma B (empleados sin personal a cargo). De igual manera se presentan los resultados para los riesgos extralaborales y medición del estrés.

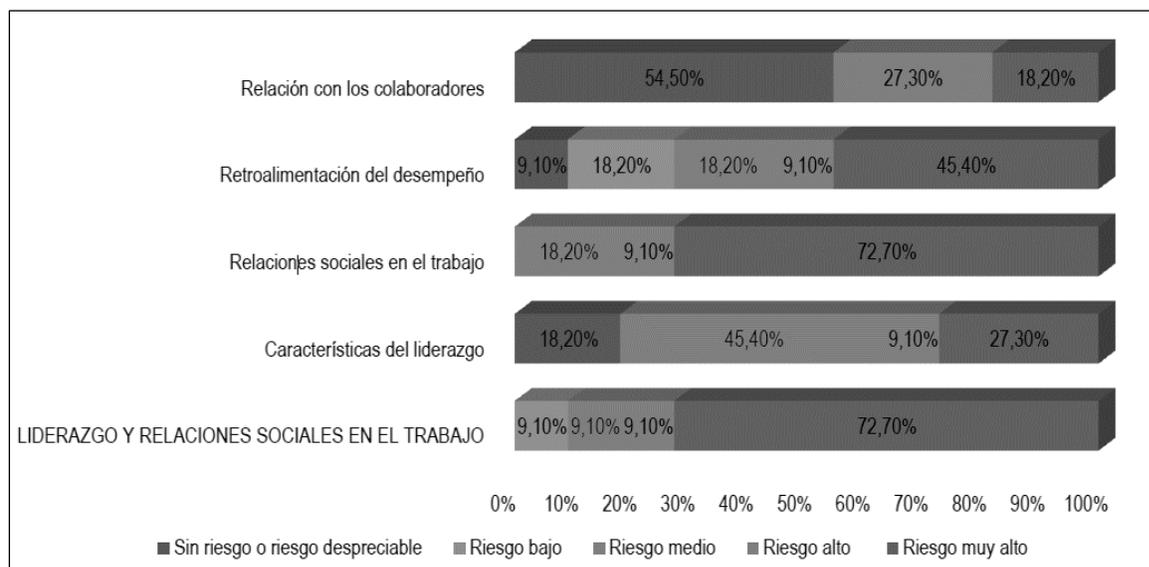
Tabla 10.***Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo -******Forma A***

| FORMA A | RIESGO | | | | | ANALISIS |
|--|-------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---|
| DIMENSIÓN | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | | 9,1 | 9,1 | 9,1 | 72,7 | Las percepciones para este dominio son desfavorables, se requiere intervención de manera urgente e inmediata para mejorar las relaciones y los colaboradores sientan el apoyo y la aceptación de otros como factor de protección. |
| Características del liderazgo | 18,2 | | 45,4 | 9,1 | 27,3 | |
| Relación con los colaboradores (subordinados) | 54,5 | | | 27,3 | 18,2 | |
| Retroalimentación del desempeño | | | 18,2 | 9,1 | 45,4 | |
| Relaciones sociales en el trabajo | | | 18,2 | 9,1 | 72,7 | |

Fuente: Propia

Figura 2

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A



Fuente: Propia

Tabla 11.

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control sobre el trabajo - Forma A

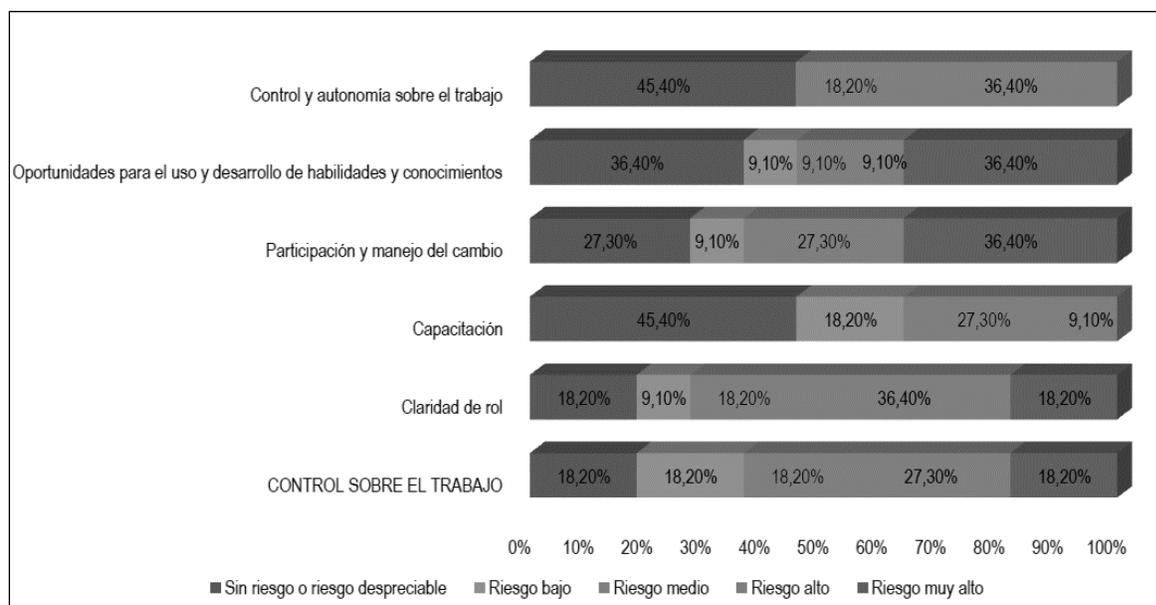
| FORMA A | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|---------------------------------|------------|------|-------|------|----------|---|
| DIMENSIÓN | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| CONTROL SOBRE EL TRABAJO | 18,2 | 18,2 | 18,2 | 27,3 | 18,2 | Se evidencia un riesgo alto en el factor de control sobre el trabajo del 36% para las dimensiones desarrollo de competencias de los colaboradores y la participación y el buen manejo del cambio. |
| Claridad del rol | 18,2 | 9,1 | 18,2 | 36,4 | 18,2 | |
| Capacitación | 45,4 | 18,2 | 27,3 | 9,1 | | |

| FORMA A | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|---|------------|------|-------|------|----------|----------|
| DIMENSIÓN | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| Participación y manejo del cambio | 27,3 | 9,1 | 27,3 | | 36,4 | |
| Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 36,4 | | 9,1 | 9,1 | 36,4 | |
| Control y autonomía sobre el trabajo | 45,4 | | 18,2 | 36,4 | | |

Fuente: Propia

Figura 3

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control sobre el trabajo - Forma A



Fuente: Propia

Tabla 12.

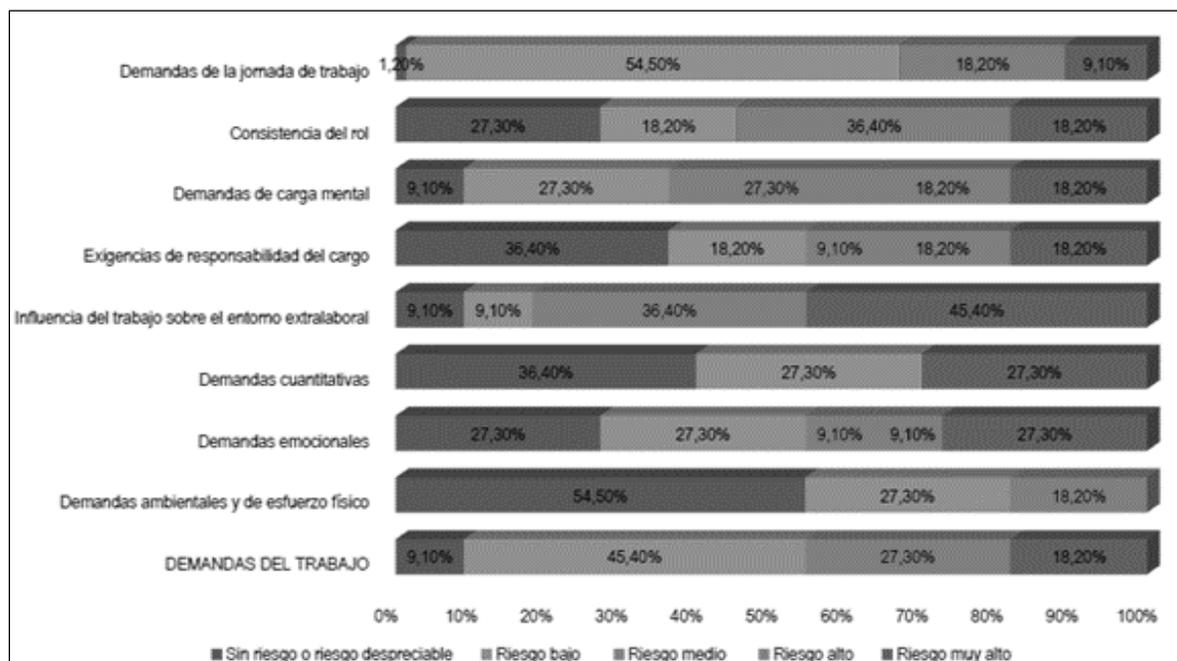
Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del trabajo - Forma A

| FORMA A | RIESGO (%) | | | | | ANALISIS |
|--|------------|------|-------|------|----------|--|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| DEMANDAS DEL TRABAJO | 9,1 | 45,4 | 27,3 | | 18,2 | En términos generales la dimensión de demandas del trabajo se ubicó en riesgo bajo, siendo un factor protector. En todo caso, variables como influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral puntúa muy alto (45.5%) deben monitorearse con detenimiento. |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 54,5 | 27,3 | 18,2 | | | |
| Demandas emocionales | 27,8 | 27,3 | 9,1 | 9,1 | 27,3 | |
| Demandas cuantitativas | 36,4 | 27,3 | | | 27,3 | |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 9,1 | 9,1 | 36,4 | | 45,4 | |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | 36,4 | 18,2 | 9,1 | | 18,2 | |
| Demandas de carga mental | 9,1 | 27,3 | 27,3 | 18,2 | 18,2 | |
| Consistencia del rol | 27,3 | 18,2 | | 36,4 | 18,2 | |
| Demandas de la jornada del trabajo | 18,2 | 54,4 | | 18,2 | 9,1 | |

Fuente: Propia

Figura 4

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del trabajo - Forma A



Fuente: Propia

Tabla 13.

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma A

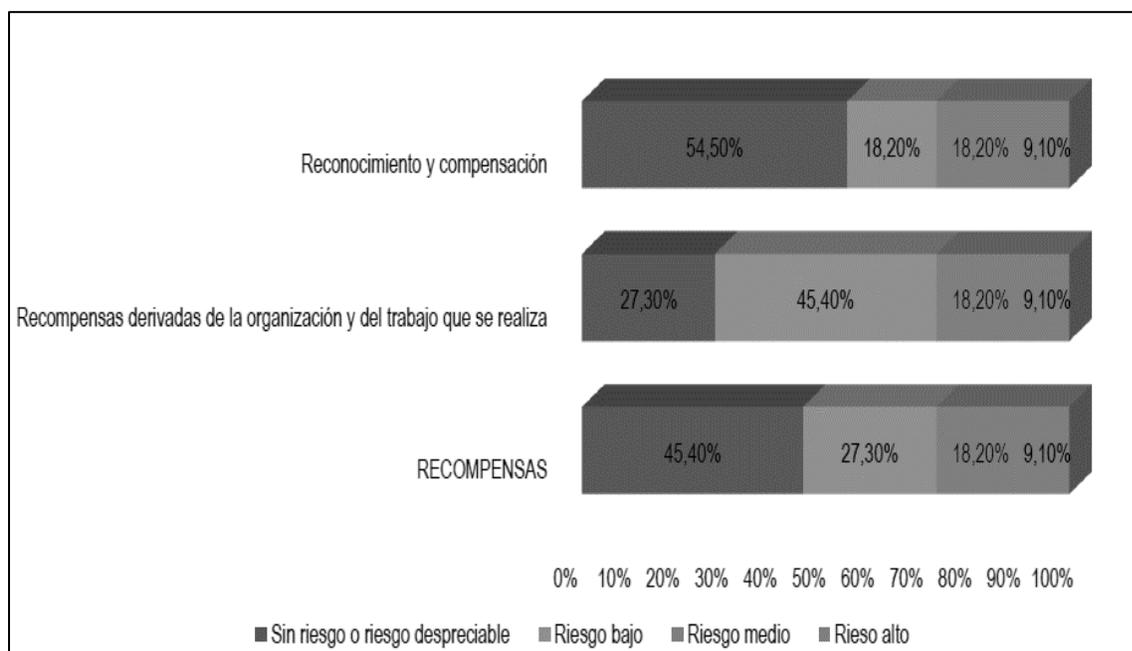
| FORMA A | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|--|------------|------|-------|------|----------|---|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| RECOMPENSAS | 27,3 | 45,4 | 18,2 | 9,1 | | El dominio de recompensa se evidencia como factor de gracia en la empresa, con un factor bajo del 45.4% |
| Recompensas derivadas de la organización y del | 27,3 | 45,4 | 18,2 | 9,1 | | |

| FORMA A | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|-------------------------------|------------|------|-------|------|----------|----------|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| trabajo | | | | | | |
| Reconocimiento y compensación | 54,5 | 18,2 | 18,2 | 9,1 | | |

Fuente: Propia

Figura 5

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma A



Fuente: Propia

Tabla 14.

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo -

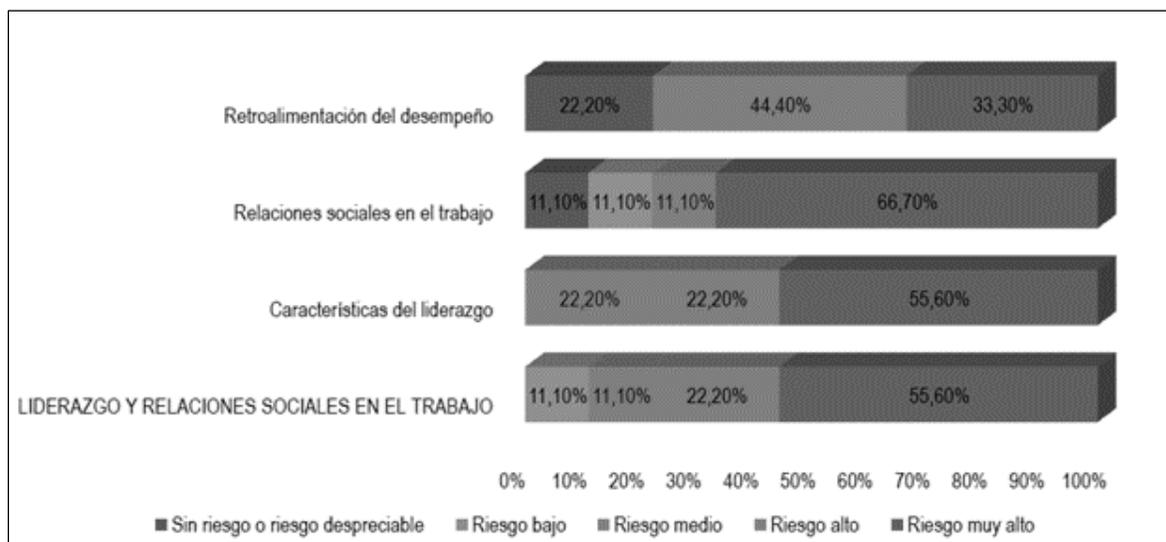
Forma B

| FORMA B DIMENSIÓN | RIESGO (%) | | | | | ANALISIS |
|--|------------|------|-------|------|----------|--|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | | 11,1 | 11,1 | 22,2 | 55,6 | El factor de riesgo para esta dimensión evidentemente es la de relaciones sociales. Así mismo, el dominio de liderazgo se evidencia como factor de riesgo. |
| Características del liderazgo | | | 22,2 | 22,2 | 55,6 | |
| Retroalimentación del desempeño | 22,2 | | | 44,4 | 33,3 | |
| Relaciones sociales en el trabajo | 11,1 | 11,1 | | 11,1 | 66,7 | |

Fuente: Propia

Figura 6

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B



Fuente: Propia

Tabla 15.

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control sobre el trabajo - Forma B

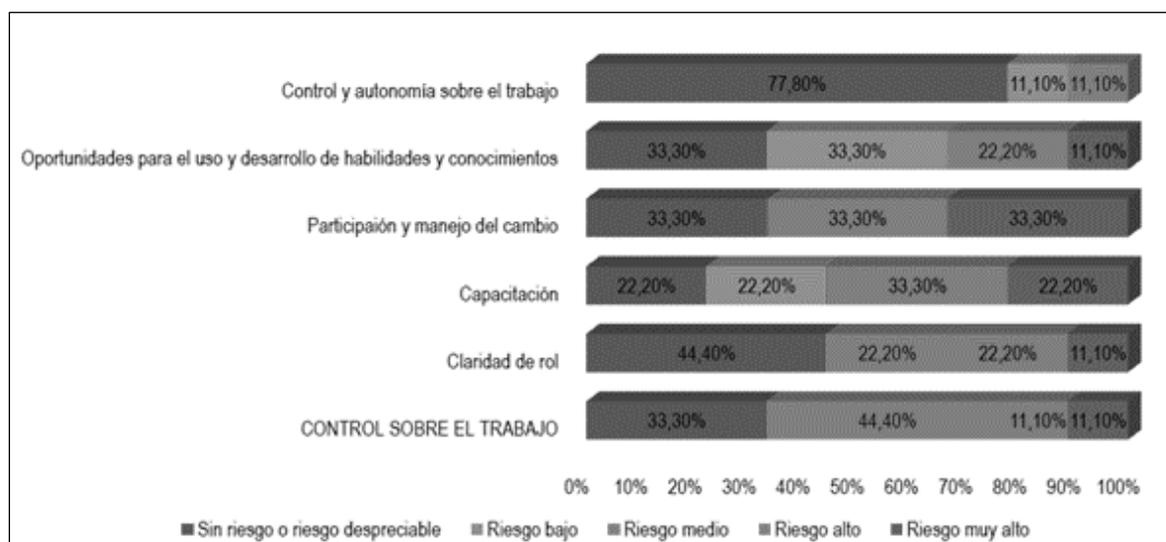
| FORMA B DIMENSIÓN | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|-----------------------------------|------------|------|-------|------|----------|--|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| CONTROL SOBRE EL TRABAJO | 33,3 | | 44,4 | | 11,1 | Se evidencia un riesgo alto para los factores de participación y manejo del cambio y capacitación. |
| Claridad del rol | 44,4 | | 22,2 | 22,2 | 11,1 | |
| Capacitación | 22,2 | 22,2 | | 33,3 | 22,2 | |
| Participación y manejo del cambio | 33,3 | | | 33,3 | 33,3 | |

| FORMA B | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|---|------------|------|-------|------|----------|----------|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 33,3 | | 33,3 | 22,2 | 11,1 | |
| Control y autonomía sobre el trabajo | 77,8 | 11,1 | 11,1 | | | |

Fuente: Propia

Figura 7

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Control sobre el trabajo - Forma B



Fuente: Propia

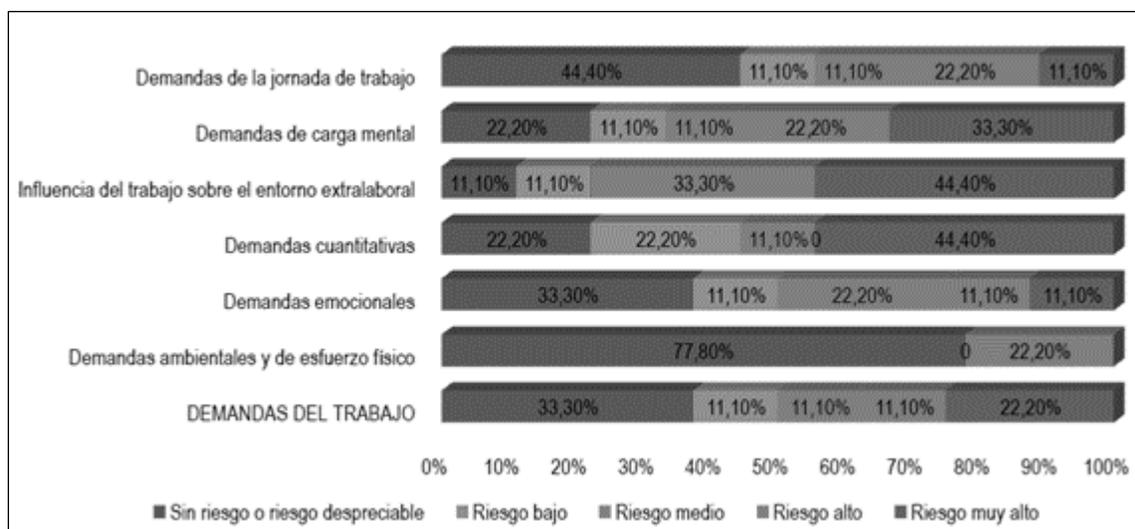
Tabla 16.*Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del Trabajo - Forma B*

| FORMA B | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|--|------------|------|-------|------|----------|--|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| DEMANDAS DEL TRABAJO | 33,3 | | 11,1 | 11,1 | 22,2 | La influencia del trabajo en el torno intralaboral presenta un riesgo alto obedeciendo esto a la las altas demandas de tiempo y esfuerzo en la actividad, así mismo, el tiempo de ejecución de la tarea está afectando el factor de demandas cuantitativas |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 77,8 | | | | 22,2 | |
| Demandas emocionales | 33,3 | | 11,1 | 22,2 | 11,1 | |
| Demandas cuantitativas | 22,2 | | 11,1 | | 44,4 | |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 11,1 | 11,1 | | 33,3 | 44,4 | |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | | | | | | |
| Demandas de carga mental | 22,2 | 11,1 | 11,1 | 22,2 | 33,3 | |
| Consistencia del rol | | | | | | |
| Demandas de la jornada del trabajo | 44,4 | 11,1 | 11,1 | 22,2 | 11,1 | |

Fuente: Propia

Figura 8.

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Demandas del Trabajo - Forma B



Fuente: Propia

Tabla 17.

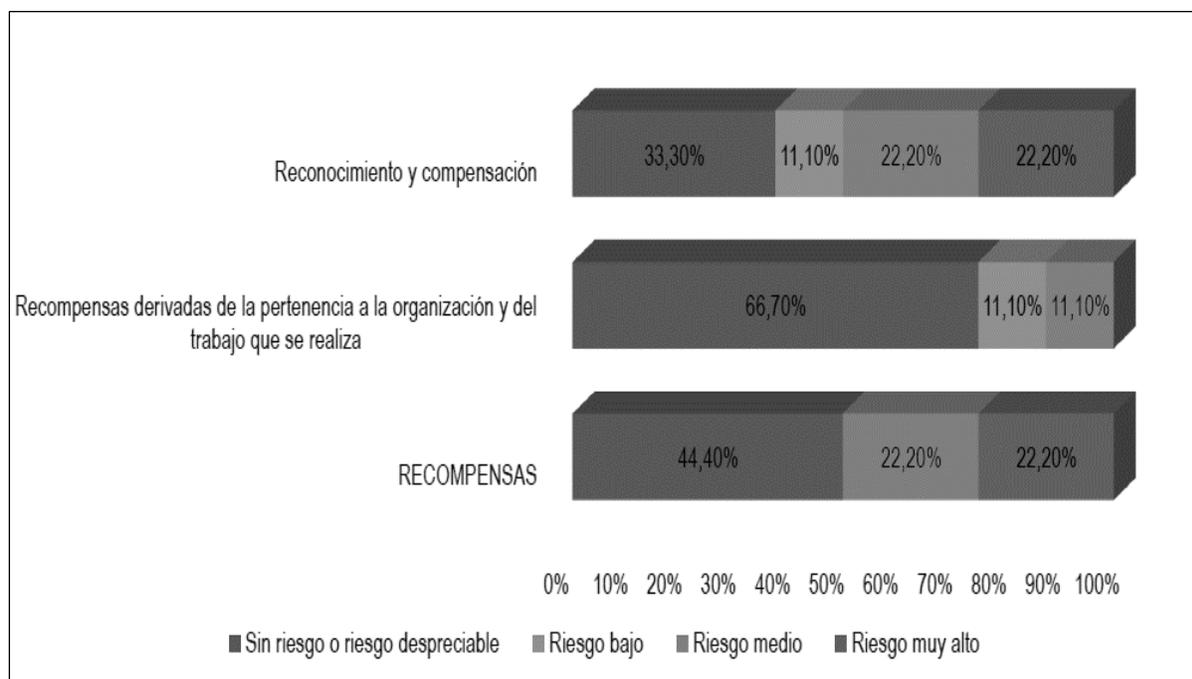
Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma B

| FORMA B DIMENSIÓN | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|---|-----------------------|-------|------|-------------|---|--|
| | SIN RIESGO BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | | |
| RECOMPENSAS | 44,4 | 22,2 | 22,2 | 0 | 0 | El factor recompensa es un factor de protección dentro de la empresa con un 44%. |
| Recompensas derivadas a la pertenencia de la organización y del trabajo | 66,7 | 11,1 | 11,1 | 0 | 0 | |
| Reconocimiento y compensación | 33,3 | 11,1 | 22,2 | 22,2 | 0 | |

Fuente: Propia

Figura 9.

Factores de riesgo intralaborales - Dominio: Recompensas - Forma B



Fuente: Propia

Tabla 18.

Factores de riesgo extralaborales - Dominio: riesgo psicosocial extralaboral

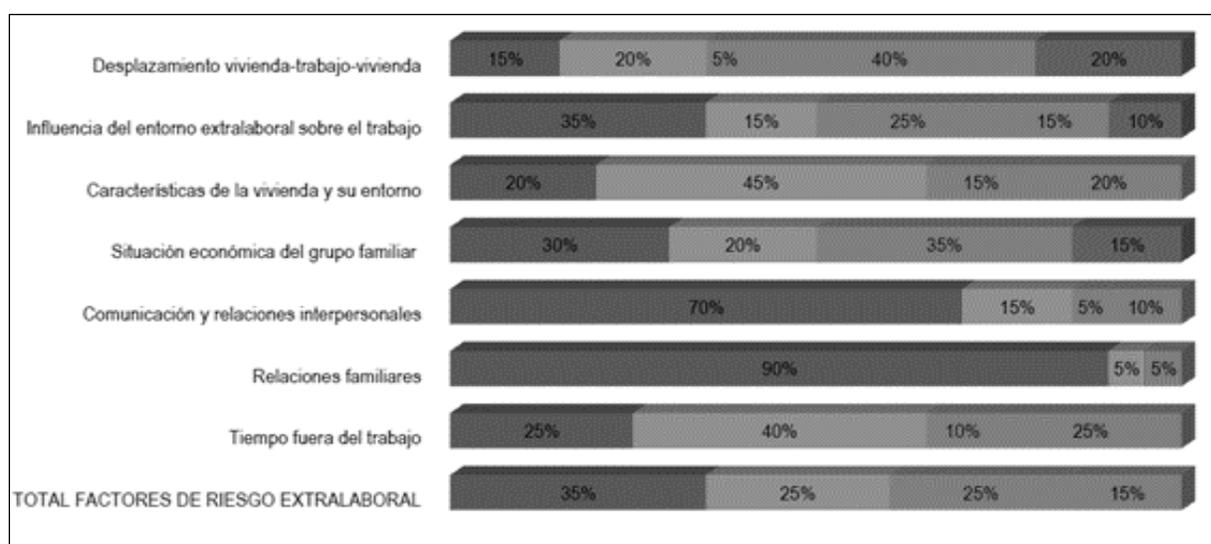
| GENERAL | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|---------------------------------|------------|------|-------|------|----------|---|
| DIMENSIÓN | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL | 25 | 35 | 25 | 15 | | De acuerdo a los resultados se evidencia que el factor en riesgo es de desplazamiento vivienda - trabajo-vivienda |
| Tiempo fuera del trabajo | 25 | 40 | 10 | 25 | | |

| GENERAL | RIESGO (%) | | | | | ANÁLISIS |
|--|------------|------|-------|------|----------|----------|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | |
| Relaciones familiares | 70 | 15 | 5 | 5 | | |
| Situación económica del grupo familiar | 30 | 20 | 35 | | 15 | |
| Características de la vivienda y su entorno | 20 | 45 | 15 | 20 | | |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 35 | 15 | 25 | 15 | 10 | |
| Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda | 15 | 20 | 5 | 40 | 20 | |

Fuente: Propia

Figura 10.

Factores de riesgo extralaborales - Dominio: riesgo psicosocial extralaboral

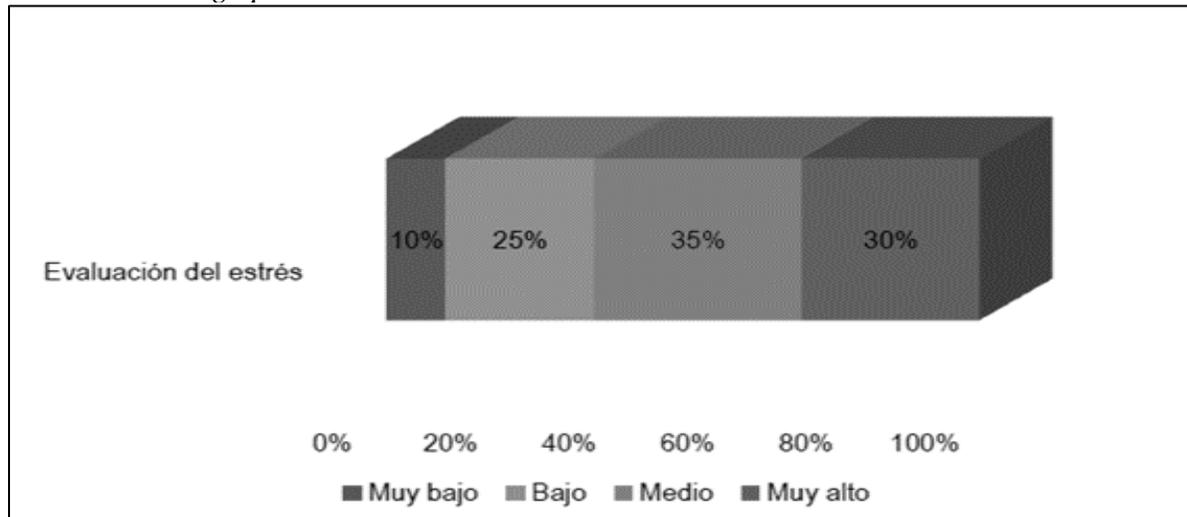


Fuente: Propia

Tabla 19.*Factores de riesgo - Dominio: estrés*

| GENERAL DIMENSION | RIESGO (%) | | | | | | ANÁLISIS |
|-------------------------|---------------|------|-------|------|-------------|----|--|
| | SIN RIESGO | BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO | | |
| EVALUACIÓN DE ESTRÉS | 10 | 25 | 35 | | | 30 | Se evidencia de acuerdo a la encuesta que el nivel de estrés se encuentra en medio - alto. Las principales fuentes generadoras de estrés son: liderazgo y relaciones sociales, participación y manejo del cambio, desarrollo de habilidades y destreza y capacitación, otro factor importante son las demandas cuantitativas de carga mental y exigencias del cargo. Adicionalmente la afectación al entorno extralaboral y el factor de desplazamiento. |

Fuente: Propia

Figura 11.*Factores de riesgo psicosocial - Dominio: estrés*

Fuente: Propia.

En la tabla 20 y 21 se presentan las prioridades en las cuales deben abordarse cada uno de los aspectos valorados tanto para el riesgo intralaboral como el extralaboral.

Tabla 20.

Prioridad de intervención por dimensión (intralaborales)

| ASPECTOS DESTACADOS (>50% de las personas se ubica en los Sin riesgo o riesgo bajo). | PRIORIDAD MEDIA DE INTERVENCIÓN (< 33% de las personas se ubican en riesgo alto o muy alto, pero la sumatoria entre riesgo medio, alto y muy alto es igual o mayor al 50% de personas). | PRIORIDAD ALTA DE INTERVENCIÓN (>33% de las personas se encuentra en riesgo alto o muy alto). |
|---|---|---|
| * Capacitación *Demandas ambientales y de esfuerzo físico *Demandas cuantitativas *Demandas de la jornada de trabajo *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza *Reconocimiento y compensación *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos *Control y autonomía sobre el trabajo *Demandas ambientales y de esfuerzo físico *Demandas de la jornada de trabajo *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y | *Control y autonomía sobre el trabajo *Claridad de rol *Demandas emocionales | *Características del liderazgo *Relaciones sociales en el trabajo *Retroalimentación del desempeño *Relación con los colaboradores *Claridad de rol *Participación y manejo del cambio *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos *Demandas emocionales *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral *Exigencias de responsabilidad del cargo *Demandas de carga mental *Consistencia del rol *Características del liderazgo *Relaciones sociales en el trabajo *Retroalimentación del |

del trabajo que se realiza

desempeño *Capacitación
 *Participación y manejo del
 cambio *Demandas
 cuantitativas *Influencia del
 trabajo sobre el entorno
 extralaboral *Demandas de
 carga mental

Fuente: Propia.

Tabla 21.

Prioridad de intervención por dimensión (extralaborales)

| ASPECTOS DESTACADOS (>50% de las personas se ubica en los Sin riesgo o riesgo bajo). | PRIORIDAD MEDIA DE INTERVENCIÓN (< 33% de las personas se ubican en riesgo alto o muy alto, pero la sumatoria entre riesgo medio, alto y muy alto es igual o mayor al 50% de personas). | PRIORIDAD ALTA DE INTERVENCIÓN (>33% de las personas se encuentra en riesgo alto o muy alto). |
|--|---|---|
| *Tiempo fuera del trabajo | *Influencia del entorno | *Desplazamiento vivienda- |
| *Relaciones familiares | extralaboral sobre el trabajo | trabajo-vivienda |
| *Comunicación y relaciones interpersonales | *Situación económica del grupo familiar | |
| *Características de la vivienda y su entorno | | |

Fuente: Propia

De acuerdo a la aplicación y resultados de la encuesta de batería de riesgo psicosocial, se pueden observar los factores de riesgo para Trabajadores Temporales, evidenciando que los riesgos de intervención inmediata están orientados principalmente en aspectos como el estilo de

liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, la claridad en el rol y responsabilidades, proyectando una percepción positiva en la carga laboral, horas laboradas, desarrollo y capacitación en la actividad de los trabajadores, y el nivel de exigencia frente a las actividades. Así mismo, estos factores intralaborales tienen una afectación en el entorno social y familiar de la persona repercutiendo de manera negativa en el tiempo de disfrute, de descanso y ocio de los trabajadores.

Trabajadores Temporales, es una empresa del sector de recursos humanos, lleva más de 30 años en el mercado como empresa de servicios temporales y actualmente cuenta con casi 700 trabajadores en misión, atendiendo 60 empresas y cuenta con un equipo de trabajo de planta de 20 personas. El desarrollo del proyecto presentado se enfoca principalmente en la promoción y prevención de factores de riesgo psicosocial dentro de la compañía aportando al clima laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los colaboradores fijos.

Según Idalberto (2011) la calidad de vida implica crear, mantener y mejorar las condiciones físicas, psicológicas o sociales en el ambiente de trabajo, que es lo que se pretende en la medida de lo posible para todos los trabajadores, especialmente los trabajadores de planta, y de esta manera ver en aumento la productividad y el mejoramiento del bienestar de los colaboradores. (Buelvas Trespalacios, Oviedo-Trespalacios, & Luna Amaya, 2013).

Para la creación de la propuesta de prevención se tuvo en cuenta los indicadores de calidad de vida (CVT) propuestos por Richard Walton (1973), y adaptados a la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S. Ver Tabla 22.

Tabla 22.

Propuesta de prevención de riesgo psicosocial para la Empresa Trabajadores Temporales S.A.S

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) | Trabajadores Temporales S.A.S (adaptación) |
|--|--|---|
| Compensación justa y adecuada Condiciones | <ul style="list-style-type: none"> - Renta adecuada. - Compensación justa. - Salarios mayores en empresas más lucrativas. - Ganancias sobre productividad. - Proporcionalidad interna entre los salarios. - Proporcionalidad externa entre los salarios. | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de incentivos de salario emocional. - Implementar dentro del plan de beneficios aspectos encaminados a mejorar la salud del trabajador tales como seguro médico. De igual forma contemplar cobertura para auxilio funerario. - Otorgar días de vacaciones adicionales a las otorgadas por ley de acuerdo a los resultados individuales de evaluación de desempeño. - Implementar sistema de bonificaciones semestrales o anuales de acuerdo a las ventas o ingresos de la empresa. Bonos por productividad. - Realizar estudio de escala salarial. |
| Condiciones de trabajo saludables y seguras | <ul style="list-style-type: none"> - Horas razonables de trabajo. - Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor | <ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades y validación de carga laboral - Plan de orden, limpieza y aseo que permite un ambiente de trabajo seguro. |

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) | Trabajadores Temporales S.A.S (adaptación) |
|---|--|---|
| Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana | <p>riesgo de enfermedades y accidentes).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. - Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. - Tareas completas o tareas fragmentadas significantes. | <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de pausas activas y manejo de tiempo de ocio y descanso - Implementar estrategias de rotación de puestos. - Capacitar al personal en planeación y metodologías de tareas y manejo eficaz del tiempo. - Implementar programa de inspecciones de puestos de trabajo. - Fomentar la participación activa del trabajador mediante líneas efectivas de comunicación y programa de asistencia al trabajador. - Implementar reuniones de grupos primarios con los jefes de área para realizar seguimiento y retroalimentación de tareas en este espacio. - Fortalecer el proceso de inducción y reinducción al trabajador. - Desarrollar estrategias de entrenamiento en el puesto de trabajo. - Revisar el manual de funciones, perfiles y competencias y garantizar su socialización, comprensión y seguimiento a su cumplimiento. |

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) | Trabajadores Temporales S.A.S (adaptación) |
|--|---|--|
| Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo. - Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. - Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. - Seguridad en el empleo o de renta. | <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y fortalecer un plan de formación para el desarrollo de competencias y habilidades propias de los cargos. - Se proponen talleres lúdicos de reconocimiento de habilidades y competencias. - Implementar plan carrera para el desarrollo profesional individual. |
| Integración social en la organización de trabajo Constitucionalismo | <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de prejuicios. - Creencia en la igualdad de derechos. - Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). - Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socio-emocional y reconocimiento de la individualidad. - Relaciones. - Censo de comunidad. | <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar plan de formación y desarrollo para los colaboradores. - Actividades de desarrollo de habilidades sociales y comunicación efectiva. - Servicio de asistencia al trabajador tales como mesas de ayuda para soporte al trabajador. - Realizar encuesta sociodemográfica y mantener actualizada información del trabajador y su familia. Realizar análisis de la información y establecer estrategias encaminadas a satisfacer las necesidades de los empleados. |

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) | Trabajadores Temporales S.A.S (adaptación) |
|--|---|--|
| Constitucionalismo en la organización del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos. - Derecho a la privacidad personal. - Derecho a la libertad de expresión. - Derecho a la equidad en el tratamiento. - Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral). | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar capacitaciones en resolución de conflictos y liderazgo transformacional. - Revisar el modelo de estilo de liderazgo. - Reorientar la organizacional hacia una estructura plana u horizontal. - Consolidar grupo de Comité de Convivencia Laboral para el fomento de aspectos relevantes como la equidad, libertad de expresión. - Planificación y metodología de trabajo. - Análisis de tiempo de ejecución de tareas y carga laboral. |
| Trabajo y espacio total de vida | <ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. - Jornada de trabajo estable. - Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. | <ul style="list-style-type: none"> -Se proponen actividades que involucren la vida familiar. - Evaluar la implementación de un modelo de alternancia presencial- Trabajo en casa para los cargos que lo permitan. - Implementar acciones que permitan que el trabajador atienda las demandas individuales y de la familia. |

| Criterios (categorías conceptuales) | Factores determinantes (o indicadores de CVT) | Trabajadores Temporales S.A.S (adaptación) |
|--|--|--|
| Relevancia social de la vida en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos. - Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. - Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. - Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. - Imagen de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la desconexión laboral, tiempo de ocio y descanso. - Realizar capacitaciones en manejo efectivo del tiempo libre. - Realizar análisis de tiempos de desplazamiento y medios de movilidad. - Implementar actividades de desarrollo social y de participación comunitaria tanto al interior como al exterior de la organización. - Implementar espacios donde el personal pueda desarrollar sus propias habilidades en la participación o creación de proyectos laborales o sociales. |

Fuente: Propia

Con el desarrollo del programa en general se pretende que el resultado sea de satisfacción de los trabajadores de planta con el ánimo de que la conducta de los trabajadores y la cual repercute directamente en esta percepción sea positiva y se alcancen niveles de productividad y creatividad en mayor nivel. (García Solarte, 2009). Atendiendo todas las necesidades del trabajador y dando las herramientas necesarias para alcanzar el desarrollo de su personalidad y profesión de manera adecuada, teniendo en cuenta las cinco fuerzas psicológicas de la felicidad en el trabajo. Autoeficiencia, esperanza, optimismo, bienestar individual, e inteligencia emocional (Moccia, 2016).

Así se pretende llegar a transformar el clima laboral y minimizar la materialización del riesgo psicosocial de TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, interiorizando el concepto de cuidar y mantener el recurso humano para que este sea una verdadera base sobre la que se construya sociedad.

Es importante señalar, que para el desarrollo de cada una de las actividades descritas en la propuesta de prevención de riesgo psicosocial para la Empresa Trabajadores Temporales S.A.S, es necesario apoyarse en la Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora y el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, propuesto por el Ministerio del Trabajo. Estas herramientas permiten documentar e implementar de manera sistemática específica cada una de las acciones basándose en el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

7. Discusión

Con la aplicación de las herramientas de investigación como son la batería de riesgo psicosocial y otras herramientas de investigación fue posible conocer los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto cualquier persona, reconocer el nivel de afectación que tienen estos factores tanto en la vida laboral como en la vida social y familiar del individuo y que repercute directamente en su salud mental.

Dentro de los factores de riesgo intralaboral, en la dimensión de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se pudo evidenciar que los resultados para los empleados con personal a cargo tuvo una calificación de riesgo muy alto, de igual forma, el personal en general obtuvo esta misma calificación, resultados muy similares a los encontrados en el estudio de Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano (2018). Tanto en el presente proyecto de investigación como en el mencionado anteriormente, se encuentra que las relaciones sociales en el trabajo, debido a una falta de apoyo por parte de líder hacia sus colaboradores y viceversa. Aspectos como características de liderazgo, pueden estar mostrando que los líderes presentan dificultades con su planeación y delegación de tareas de manera eficiente. Por su parte la retroalimentación del desempeño, ubicado en riesgo alto, para los trabajadores en general, pone evidencia dificultades en lo relativo a la comunicación por parte de líderes a sus equipos de trabajo.

Continuando con los factores intralaborales, se observó que la dimensión de control sobre el trabajo, también puntuó como muy alto, lo que también coincide con el estudio realizado por Barrera, Cifuentes y Fonseca (2020). Esta calificación estuvo influenciada por las dimensiones desarrollo de competencias de los colaboradores y la participación y el buen manejo del cambio.

La dimensión demandas del trabajo puntuó con riesgo bajo para los cargos de liderazgo y sin riesgo para empleados sin personal a cargo, mientras en el estudio realizado por Dávila,

Lombana, Matabanchoy y Zambrano (2018) el puntaje total se ubicó en muy alto. Sin embargo, aspectos como Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral obtuvieron calificaciones de riesgo muy alto para ambos grupos de interés, lo cual puede inferir que los empleados tienen dificultades en su entorno extralaboral debido a la carga de trabajo que se tiene actualmente.

Otra dimensión del orden intralaboral que puntuó sin riesgo, es la de recompensas tanto para los cargos de dirección como de empleados sin personal a cargo, a diferencia de lo encontrado en la investigación de Dussán y López (2016), quienes evidencian en su estudio como uno de los factores a intervenir inmediatamente. Es de resaltar que, estos resultados varían de organización a organización, teniendo en cuenta que los beneficios y otras estrategias de compensación responden a la realidad de cada una de estas. En lo referente a los Factores de riesgo extralaborales, este obtuvo una calificación de riesgo bajo, siendo desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, la única dimensión con una calificación en alto, lo cual infiere que los trabajadores presentan dificultades cuando se dirigen a su lugar de trabajo y al regreso a sus hogares. Esta situación también la evidenciaron Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano (2018) en su investigación como uno de los factores críticos y que generan discomfort y malestar en los trabajadores, quienes tienen que invertir gran parte de su tiempo en estas actividades y les resta tiempo disponible para compartir con sus familias. Se evidencia de acuerdo a la encuesta que el nivel de estrés más de la mitad de la población se encuentra en riesgo medio - alto. De acuerdo con Cleves, Guerrero y Macías (2014), en su investigación se encontró también que más de la población encuestada se ubicó en alto muy alto.

Es claro que el empleador tiene la responsabilidad de cuidar y proteger el estado anímico y mental de su trabajador, lo que se traduce en productividad y mejoramiento continuo para la empresa. La propuesta de prevención basada en los indicadores de calidad de vida (CVT)

propuestos por Richard Walton (1973), busca fortalecer los aspectos de compensación justa y adecuada condiciones, condiciones de trabajo saludables y seguras, oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización de trabajo y constitucionalismo, constitucionalismo en la organización del trabajo, trabajo y espacio total de vida y relevancia social de la vida en el trabajo. Queda en manos de las directivas de TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S la propuesta presentada, para que esta sea evaluada y llevada a un plan de trabajo específico, con sus respectiva identificación de responsables y recursos asignados; dicho plan se sugiere que sea liderado por un profesional o especialista en seguridad y salud en el trabajo, para poder controlar y garantizar la ejecución del plan de intervención.

8. Análisis financiero

Para poder llevar a cabo la implementación de la presente propuesta de prevención es importante poder contar el recurso humano profesional o especializado que pueda liderar las oportunidades de mejoramiento presentadas. En este sentido, este recurso será el encargado de realizar seguimiento a su efectiva ejecución junto con el área de gestión humana. Lo anterior implica llevar a cabo las acciones mencionadas de manera sistemática, en apoyo de mediciones anuales del riesgo psicosocial, con el fin de validar el efectivo impacto de las estrategias que se proponen.

En la tabla 23 se presentan los valores correspondientes por concepto de salario para un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo o un profesional en administración de seguridad y salud en el trabajo. Si bien, la empresa de acuerdo a su tamaño, sólo requiere un tecnólogo de seguridad y salud en el trabajo con experiencia certificada de mínimo 2 años en la implementación de SGSST, se recomienda a las directivas que la empresa cuente con un recurso

profesional o especializado de medio tiempo, para garantizar la efectiva implementación de la propuesta. Vale la pena destacar que estas actividades se pueden coordinar con la ARL y su equipo de profesionales, en todo caso, requiere el liderazgo por personal calificado quien se apoyará en un recurso ya disponible en la empresa en el cargo de Analista de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 23.

Cuadro comparativo de valores a invertir en recurso humano

| Riesgo | Valor salario medio tiempo (pesos colombianos) | |
|-------------------------------|---|-----------|
| Psicólogo especialista en SST | \$ | 1.800.000 |
| Profesional en SST | \$ | 1.500.000 |

Fuente: Propia

Queda a criterio de la alta dirección y del área de gestión humana, determinar qué tipo de profesional podría adecuarse mejor a las necesidades de la empresa.

9. Conclusiones

Los estudios realizados en el año 2007 por el ministerio de salud en Colombia, muestran como resultado una alta prevalencia en la exposición a factores de riesgo psicosocial, por parte de los trabajadores en diferentes sectores económicos del país, afectando directamente su salud mental, física y su productividad, de ahí que el ministerio establezca una herramienta de evaluación con alcance a todas las empresas del país, que permita medir los factores y el nivel a

los cuales se encuentran expuestos los trabajadores para tomar las medidas necesarias y eliminar o mitigar los factores a los que estén en riesgo y mantener y promover los factores de protección.

La batería de riesgo psicosocial aborda tres grandes aspectos o dominios los cuales exploran componentes extralaborales, intralaborales e individuales o sociodemográficos, cada una con un subgrupo de conceptos que permite evaluar los aspectos más relevantes de la relación trabajo – individuo.

Por consiguiente, a lo largo de este trabajo se logra concluir que el uso de la herramienta de evaluación de batería de riesgo psicosocial arroja resultados de intervención inmediata a aspectos como liderazgo y relaciones interpersonales, claridad del rol, responsabilidades, y comunicación, también para factores extralaborales como desplazamiento y situación económica familiar, adicionalmente se evalúa el nivel de estrés que arrojó un resultado superior para el personal en general. Así mismo, es evidente que dentro de la evaluación los factores que arrojaron resultados bajo, medio y sin riesgos están asociados a conceptos de recompensa y demandas en el trabajo, aunque existen algunos aspectos en el dominio de control sobre el trabajo, tanto para trabajadores con personal a cargo como los que no lo tienen, que se encuentran en un alto nivel y eventualmente pueden aumentar si no son puestos en observación.

De esta manera se da claridad a los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los colaboradores de Trabajadores Temporales para abordarlos de manera adecuada y oportuna.

Autores como Maslow, Chiavenatto, Waltson, entre otros nombrados en la presente investigación, aportan con sus teorías al desarrollo de un plan de trabajo en procura de prevenir el aumento en los niveles de los riesgos evaluados. Es claro que desde la pirámide motivacional de Maslow, se identifica una escala donde el individuo jerarquiza su percepción de compromiso

frente al trabajo y a su sentir en el desarrollo de las actividades. Chiavennatto, indica la importancia del clima laboral dentro de las organizaciones el cual se constituye como la interrelación entre el entorno y las personas, la influencia de conceptualizaciones internas: políticas, valores, estilos de liderazgo, en el individuo y la capacidad de adaptación de la persona a estos constructos corporativos, Para Waltson, la calidad de vida de los colaboradores está determinada por categorías o conceptos que plantean una estructura a desarrollar dentro de las organizaciones con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En ese orden de ideas, la presente investigación logra contribuir al conocimiento de la dirección y de manera preventiva mitigar los riesgos psicosociales asociados a control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas, y eventualmente disminuir los riesgos que se encuentran en mayor grado como relaciones sociales y liderazgo que afectan de manera negativa a la interacción laboral (trabajo – persona).

10. Recomendaciones

El éxito de cualquier Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, radica en el liderazgo ejercido por recurso humano idóneo, que sea capaz de comprometer a todos los niveles de la organización en pro de las actividades del SST. La empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S, puede apoyarse en este tipo de recurso para garantizar que no solo lo relativo a riesgo psicosocial se controle, si no que todos los aspectos exigidos por la normatividad vigente se cumplan y mantengan en el mediano y largo plazo.

La aceptación por parte de la empresa TRABAJADORES TEMPORALES S.A.S y la implementación del plan de trabajo sugerido, puede llegar a generar un impacto positivo en el clima laboral de la empresa y en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, el

aumento en la productividad, el bienestar del personal y sus familias. Creando, manteniendo y mejorando las condiciones laborales: físicas, psicológicas y sociales aumentando el nivel de satisfacción de los colaboradores en comparación con las actividades propias de la labor.

(Idalberto, 2011)

Los resultados evidencian dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y dominio de control sobre el trabajo, presentan niveles alto y muy alto para los cuales se sugiere una intervención inmediata de la empresa con apoyo de entidades como la ARL, la CCF y el compromiso de la misma compañía para el mejoramiento de las condiciones laborales.

11. Referencias

Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Invenio*, 16(30), 145-163.

Baguer Alcalá, Á. (2011). *Dirección de personas*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.

Buelvas Trespacios, L., Oviedo-Trespacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 542-560.

Congreso de la República de Colombia (Enero 24, 1979). Ley 9 de 1979. Por la cual se por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Congreso de la República de Colombia (Enero 23, 2006). Ley 1010 de 2006. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*

<https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1010-2006>

Congreso de la República de Colombia (Julio 11, 2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de*

Salud Ocupacional. <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1562-2012>

- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García-Fernández, M., & Giménez-Mas, S. I. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos. propuesta de un modelo integrador. *Espiral. cuadernos del profesorado.*, 3(6), 43-52. Obtenido de <http://www.cepcuevasolula.es/espisal>.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173
- González Gil, É. J., & Castillo M., J. A. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo: Aproximación a un modelo explicativo. *Revista Ciencias de la Salud*, 12, 55-67.
- Granados P., I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de psicología UNMSM*, 271-276.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Idalberto, C. (2011). *Administración en recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Invima (2017) Plan de Incentivos Invima. Obtenido de <https://www.invima.gov.co/images/pdf/intranet/secretaria-general/Talento%20humano%20Plan%20de%20incentivos/PLAN-DE-INCENTIVOS-2017.pdf>
- II encuesta nacional seguridad salud trabajo 2013 (abril 2, 2021). Recuperado de <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Junta Administradora del ISS (1990). Acuerdo 496 de 1990. *Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.*

Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317.

Laborales, F. p. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Andalucía, España: Dpto de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía.

Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 070-079. <https://doi.org/10.15381/idata.v16i1.6420>

Lupano Perigini, M. L., & Castro Solano, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Prensa Médica Latinoamericana*, IV(1), 43-56.

Marín, Y. M. G. (s. f.). *Riesgo Psicosocial en una Empresa de Servicios de Bogotá*. 98

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social República de Colombia (Marzo, 1989)

Resolución 1016 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.* <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-1016-1989>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social República de Colombia (Junio 22, 1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General

de Riesgos Profesionales. <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>

Ministerio del Trabajo República de Colombia (Julio 17, 2008). Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.*

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio del Trabajo República de Colombia (Abril 30, 2012). Resolución 652 de 2012. *Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.*

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio de Salud y de la Protección Social República de Colombia (Agosto 5 de 2014).

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Ministerio del Trabajo República de Colombia (Mayo 26, 2015) Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo República de Colombia, (Febrero 13, 2019). Resolución 312 de 2019. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y*

Salud en el Trabajo SG-SST.

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

Ministerio del Trabajo República de Colombia (Julio 22, 2019). Resolución 2404 de 2019. *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2, mayo- agosto), 143-151.

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544.

Olaz, A., & Ortiz, P. (2014). El clima laboral en la empresa familiar: un estudio empírico. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 94-119.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.

Palmero, F. (1997). Motivación: conducta y proceso. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 1-28.

Presidencia de la República de Colombia (Marzo 14 de 1984). Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/610-decreto-614-de-1984>

- Rios Vidal, A. (2012). Bienestar social laboral en las empresas como proceso para lograr calidad de vida. *Universidad de la sabana*. Chia,cundinamarca.
- Rojas, D. M., Orellano, N., & Palma, H. H. (s. f.). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544
- Salazar Raymond, M., & Gutierrez Northía, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que espera? *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(4), 7-12.
- Solarte-Pazos, L. (2006). Management y teoría conductista desde la perspectiva de las ciencias humanas: una mirada desde la interdisciplinariedad. *Cuad . Adm Bogotá*, 219-242.
- Sollod , R., Wilson, J., & Monte, C. (2009). *Teorías de la personalidad*. México: Mc Graw Hill