

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN LA EMPRESA MHEV INGENIERÍA

Luz Stella Muñoz Gómez
Mónica Janeth Barbosa Méndez
Cindy Camila Bohórquez Ospitia

UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN 2
BOGOTA 2019

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN LA EMPRESA MHEV INGENIERÍA

Luz Stella Muñoz Gómez
Mónica Janeth Barbosa Méndez
Cindy Camila Bohórquez Ospitia

Trabajo de grado para optar al título de especialistas en gerencia de seguridad y salud en el
trabajo

Asesora
Ángela Fonseca Montoya

UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN 2

2019

Tabla de contenido

1.Título	1
2.Resumen	1
3.Introducción.....	2
4.Planteamiento del problema	3
5.Formulación del problema.....	4
6.Sistematización del problema.....	4
7.Objetivos	5
7.1Objetivo General	5
7.2Objetivos específicos.....	5
8.Justificación.....	6
8.1Delimitación	8
8.2 Limitaciones	8
9.Marcos de referencia	9
9.1 Estado del arte	9
9.2 Marco Teórico	14
9.3 Marco legal.....	28
10.Marco Metodológico	34
10.1 Tipo de investigación	34
10.2 Paradigma	34
10.3 Método.....	34
10.4 Población.....	35

10.5 Instrumentos	35
10.6 Fuentes de información utilizadas	37
10.6.1 Fuentes Primarias.....	37
10.6.2 Fuentes Secundarias.....	38
10.6.3 Fuentes Terciarias.....	38
10.7. Fases de la investigación	38
10.7.1 Fase 1- Caracterización e investigación teórica.....	38
10.7.2 Fase 2 -Análisis de datos última batería de riesgo psicosocial aplicada en MHEV.....	39
10.7.3 Fase 3 - Análisis de resultados de instrumentos aplicados.....	39
10.7.4 Fase 4 - Elaboracion de la propuesta de intervencion de riesgos de tipo extralaboral en MHEV.....	40
10.8 Materiales	41
10.9 Recursos	41
10.10 Análisis Costo – Beneficio	42
10.11 Cronograma	43
10.12. Análisis de la información´	44
11. Resultados	45
12. Conclusiones	53
13. Recomendaciones.....	55
14. Referencias.....	56

Lista de tablas

Tabla 1 Niveles de riesgo para los factores psicosociales.....	199
Tabla 2 Dimensiones Extralaborales.....	20
Tabla 3 Prevención ocupacional	26
Tabla 4 Materiales.....	41
Tabla 5 Recursos utilizados	41
Tabla 6 Cronograma.....	433

Lista de Figuras

Figura 1. Nivel de riesgo Psicosocial extralaboral de la empresa MHEV	46
Figura 2. Nivel de dominio liderazgo y relaciones sociales.....	47
Figura 3. Estrato socioeconómico de los trabajadores en el año 2017.....	48
Figura 4. Tipo de vivienda de los trabajadores	49
Figura 5. Respuestas de los trabajadores al cuestionario de riesgo psicosocial.	52

Lista de Anexos

Anexo A. Acta de constitución del proyecto.

Anexo B. Formato de transcripción de entrevista

Anexo C. Formato del cuestionario aplicado.

Anexo D. Propuesta de intervención para factores de riesgo psicosocial en MHEV

1. Título

Propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la empresa MHEV Ingeniería

2. Resumen

De acuerdo con las necesidades encontradas en la empresa MHEV Ingeniería S.A.S, se realizó un proyecto de tipo descriptivo sobre, como la presencia de factores de riesgos psicosociales de tipo extralaboral afectan el desempeño laboral. Para esto se realizó una revisión documental que diera una perspectiva legal y teórica concerniente al problema planteado; así mismo se desarrolló un análisis de datos cualitativos y cuantitativos a partir de los instrumentos proporcionados por la empresa y los aplicados durante cuatro fases metodológicas a una muestra no representativa.

Esto permitió sugerir una cadena de acciones para la intervención de altos niveles de riesgo psicosocial extralaboral, con base al ciclo PHVA, lo que hace favorable su aplicación en el sistema integrado de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa en que fue realizado este proyecto.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, prevención, desempeño laboral, intervención para los riesgos psicosociales extralaborales, seguridad y salud.

3. Introducción

Las organizaciones colombianas han tenido la necesidad de transformar de manera constante los procesos productivos; materias primas, las herramientas tecnológicas y los recursos económicos de acuerdo con la continua evolución y las características ambientales; deben ser más creativas e intrépidas para satisfacer las exigencias del mercado actual. Esto ha causado que las empresas que no han tenido una correcta adaptación al cambio lleguen al pago de sanciones inimaginables y la materialización de riesgos, en los que se puede afectar el bienestar del recurso intangible más importante; los trabajadores quienes consolidan los objetivos propuestos por la dirección y mantienen sus perfiles a la vanguardia. Pero qué pasa con el desempeño laboral, cuando existen altos niveles de riesgo psicosocial de tipo extralaboral en la empresa (Camacho, 2017).

Ese es el tema central de este trabajo, que durante su desarrollo encontró trabajadores con dificultades familiares, económicas y patrones conductuales que afectan el cumplimiento de las funciones laborales. Por lo que se diseñó una propuesta de intervención para los riesgos laborales psicosociales de tipo extralaboral, en una empresa espejo de esta realidad.

Para lo que, se abordaron estudios realizados en torno a este tipo de riesgos, seguidos de una descripción teórica de los principales conceptos y modelos que han surgido en la seguridad y salud en el trabajo. Luego, los lectores encontraran la legislación colombiana que se debe tener en cuenta para el área psicosocial haciendo énfasis en los factores extralaborales. También se da a conocer, el procedimiento realizado en este proyecto mediante un diseño transversal desde un paradigma cuantitativo, en el que se hallaron resultados relacionados con las dimensiones extralaborales, datos sociodemográficos y del desempeño laboral; lo que permitió dar una serie de

recomendaciones aplicables al sistema de gestión de la empresa MHEV Ingeniería SAS, para brindar un mejor bienestar a los trabajadores y suscitar altos resultados laborales.

Aun así, es importante mencionar que este trabajo tuvo algunas limitaciones relacionadas con el acceso al total de trabajadores de la empresa, por lo que se trabajó con una muestra no representativa, vedando la obtención de datos que proporcionaran un mayor alcance.

4. Planteamiento del problema

MHEV INGENIERÍA S.A.S es una empresa constituida legalmente en Colombia, dedicada a la prestación de servicios como consultorías; interventorías, planeación, suministro, instalación, montajes, construcción y capacitación en ingeniería y arquitectura. Su misión se dirige a satisfacer las necesidades de sus clientes mediante estándares de alta calidad y el cumplimiento eficaz en los tiempos de entrega (*MHEV, s.f*).

Mientras que, en su visión plantea ser una organización reconocida en los sectores de ingeniería y construcción, destacándose por la prestación de servicios de alta tecnología y el cuidado hacia el medio ambiente. Incluye el bienestar del personal; del cual es preciso indicar, que a la fecha consta de 102 trabajadores de los cuales el 15% son del área administrativa y el 85% corresponden a cargos operativos (*MHEV, s.f*).

En ese sentido, la organización busca la continua identificación de los trabajadores con los principios y valores corporativos, para lo que adquiere un capital humano competente en la solución de instalaciones eléctricas y difunden entre ellos sus principales metas, como lo es la prevención de accidentes laborales. Motivo por el cual MHEV Ingeniería, pretende fortalecer la integridad de sus trabajadores y el acatamiento de las normas legales que rigen los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con medidas como la promoción del autocuidado en el ejercicio de las funciones laborales.

Sin embargo, durante el año 2018 se presentaron algunas inconformidades, relacionadas con el frecuente incumplimiento por parte de los trabajadores en la hora de ingreso; a lo que ellos refieren una alta demanda de tiempo para trasladarse de su hogar a la empresa y dificultades de tipo familiar; lo que ocasiona el incumplimiento de deberes y la tensión de procesos disciplinarios (MHEV, s.f).

A esto se suma que MHEV Ingeniería, ha recurrido en varias ocasiones a empresas terciarias para efectuar los procesos evaluativos de riesgos psicosociales, en los que han detectado un nivel muy alto de estos riesgos con tendencia extralaboral; que hasta el momento no ha tenido ningún tipo de intervención. Por lo que se evidencia la necesidad de implementar medidas de control y seguimiento; que permitan mitigar los riesgos y sus consecuencias en el desempeño laboral, la interacción social y el bienestar de los trabajadores.

5. Formulación del problema

¿Los factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral afectan el desempeño de los trabajadores en la empresa MHEV ingeniería SAS?

6. Sistematización del problema

De acuerdo con la formulación planteada, es pertinente tener en cuenta los siguientes interrogantes:

¿Cómo generar un programa de intervención efectivo sobre los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral?

¿De qué modo la propuesta de intervención psicosocial puede ser una solución para los problemas que indica la empresa MHEV?

¿Qué medidas de prevención se pueden implementar sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral?

¿Cuáles son los elementos del ambiente organizacional que intervienen en la presencia de altos niveles de riesgos psicosociales de tipo extralaboral?

¿Por qué los factores extralaborales producen efectos en el desempeño laboral?

7. Objetivos

7.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la empresa MHEV Ingeniería.

7.2 Objetivos específicos

- Analizar los resultados encontrados en MHEV con respecto a la última evaluación que realizaron sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral, con énfasis en el desempeño laboral de trabajadores.
- Recolectar información por medio de encuestas sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral en la empresa MHEV Ingeniería S.A.S.
- Identificar los componentes que debe tener un programa de intervención psicosocial que promueva un ambiente de trabajo saludable para los trabajadores de MHEV Ingeniería S.A.S.

8. Justificación

A partir de las necesidades presentadas en la empresa MHEV Ingeniería SAS; en las que se especificó la existencia de un nivel muy alto de riesgos psicosociales de carácter extralaboral, el cual podía impactar de manera negativa a la empresa y sus trabajadores, se justificó la importancia de diseñar un programa de intervención integral en el que se recomendó la implementación de acciones organizacionales, grupales e individuales, con las que se pretendió optimizar el contexto laboral y favorecer la satisfacción de los trabajadores en otros sistemas como el familiar; para lo que fue clave la comprensión de la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Y el beneficio que se podía generar a la empresa, en cuestión de productividad y cumplimiento en los tiempos de entrega; así como la reducción de gastos relacionados con accidentes y enfermedades laborales derivadas del estrés, los frecuentes ausentismos, procesos disciplinarios y la presencia de alta rotación de personal; pues algunas de estas circunstancias conllevan a procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación que incrementan los costos.

De igual manera, este trabajo aportó a la seguridad y salud en el trabajo, al promover la investigación, la elaboración de documentos de consulta y la implementación de planes de mejora en las organizaciones con altos estándares de calidad en los sistemas de gestión integrados. Por tanto, el punto de partida fue el aprendizaje de metodologías y herramientas como el ciclo PHVA, junto a constructos teóricos sobre los riesgos psicosociales y la revisión de estudios de intervención que conllevaron a la solución del problema planteado.

Dado a que las investigaciones realizadas sobre el tema por parte de expertos han evidenciado cómo el estrés laboral, los bajos indicadores individuales, entre otros factores laborales, o extralaborales han tomado un posicionamiento desfavorable para el mundo

empresarial. Pues de acuerdo con (Osorio, 2011), “este se ve influenciado por las características de cada sujeto, algunas particularidades sociodemográficas como: la edad, los recursos físicos, mentales y sociales de los trabajadores”. No obstante, se suele caer en el error de imaginar que basta con brindar elementos de protección para el ejercicio del cargo, dejando de lado aspectos como la identificación e intervención oportuna de los factores de riesgo psicosociales.

Más aún cuando estos son de tipo extralaboral, ya que, ante la necesidad de lograr las metas proyectadas por la empresa, se pasan por alto aspectos como la utilización del tiempo libre, las relaciones interpersonales y los estados monetarios de los trabajadores, al creer de manera errónea que esto no hace parte del ambiente laboral.

Luego que, es preciso recordar que empresas como MHEV Ingeniería tienen un alto nivel de riesgo y un compromiso social con la efectividad de los montajes eléctricos y de arquitectura; pues la presencia de un error podría llegar a cristalizar afectaciones en bienes o daños a terceros.

Lo que afectaría las utilidades de la empresa; motivo por el cual se proyectó que la realización de este proyecto influyera a corto plazo en el incremento del desempeño laboral; a mediano plazo con el mejoramiento del bienestar laboral y a largo plazo con la consolidación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo más eficaz e integral en MHEV Ingeniería.

Así, el diseño de un programa psicosocial específico para la intervención de tipo extralaboral se consideró útil al generar fuentes de información del sector en el que se encuentra posicionada la organización, con referencia a la existencia de riesgos psicosociales con orientación extralaboral y sus impactos. Con lo que además se generó una herramienta de apoyo para estudiantes y profesionales en seguridad y salud industrial,

al tener una posición más crítica y acertada sobre los factores de riesgo psicosocial y los cambios que generan en el comportamiento organizacional.

8.1 Delimitación

Para realizar este proyecto se tuvieron en cuenta delimitaciones de tipo espacial, temporal, operativo y legal, las cuales orientaron de manera concreta el desarrollo del problema planteado, entre los meses de febrero y junio del año 2019, en la sede principal de la empresa MHEV, localizada en la ciudad de Bogotá.

Por lo tanto, es preciso indicar que, a nivel operativo, solo se tuvo acceso a los trabajadores de esta ciudad, por lo que la muestra se conformó por un trabajador del área administrativa de nivel académico profesional y tres trabajadores del área operativa con niveles académicos técnicos. Así que el alcance de este proyecto abarco hasta el diseño de la propuesta de intervención.

A partir de, referentes teóricos con énfasis en los riesgos psicosociales de tipo extralaboral y los modelos que hasta el momento han surgido en torno a este tema y conceptos relacionados con el desempeño laboral. Lo que incluyo la revisión de la normatividad legal vigente en Colombia, que rige la seguridad y salud en el trabajo, el manejo de riesgos y la importancia de la prevención promoción y gestión del área psicosocial.

8.2 Limitaciones

La limitante que se presentó durante la realización de este proyecto fue el acceso a la información, al tener una baja participación en los trabajadores de la empresa MHEV y al encontrar estudios y metodologías de los factores de riesgo psicosocial con un mayor énfasis intralaboral que extralaboral.

9. Marcos de referencia

9.1 Estado del arte

La seguridad y salud en el trabajo ha tomado gran importancia en Colombia desde la normatividad legal vigente; el sector empresarial y el desarrollo de ciencias como la psicología y la medicina. De igual forma se han posicionado con mayor rigor los estudios realizados en epidemiología y ergonomía; lo que motiva a fomentar el interés y los procesos de investigación en líneas como los riesgos psicosociales. Así que, con el fin de conocer los enfoques y avances que se han realizado sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral se realizó la revisión documental de algunos estudios científicos; en los que se identificaron antecedentes que aportaron al desarrollo de este proyecto, metodologías utilizadas y hallazgos importantes en la identificación de riesgos de diversas empresas y países.

Como por ejemplo, la tesis realizada por estudiantes de la Universidad ECCI, correspondiente al diseño de un modelo de promoción y prevención en salud ocupacional que minimizara los riesgos ergonómicos, físicos locativos y psicosociales; en la que mencionaron que un volumen exagerado de trabajo acompañado de extensos horarios, genera riesgos laborales, que exigen a las empresas trabajar por ambientes de trabajo placenteros, en donde el capital humano sea entrenado en el manejo del estrés ocupacional y participe en actividades lúdicas (Jara,2011).

Esto enlaza la necesidad de instaurar espacios de concientización en el sector empresarial, que permitan visibilizar el impacto de los riesgos laborales tanto en el cumplimiento estratégico y financiero de la empresa como en la integridad física y mental de los colaboradores. Razón por la que el trabajo realizado por Antonio Fiesco Neira; quien curso una importante maestría en la Universidad Nacional de Colombia; toma importancia; pues en él se realizó un proceso diagnóstico y de intervención conducente

para la identificación de riesgos psicosociales en cuatro establecimientos de salud mental ubicados alrededor de Bogotá D.C, en el que participaron 183 personas correspondientes a cargos del área de la salud (Fiesco, 2016).

En quienes se demostró que los riesgos psicosociales intervienen de manera negativa en la satisfacción laboral, el cumplimiento de tareas asignadas y dan origen a sintomatología clínica como el síndrome de Burnout. Por lo que Fiesco, trazo una metodología compuesta por la evaluación de riesgos, utilizando instrumentos avalados a nivel Nacional y la formación de grupos focales, que operen sobre las condiciones individuales de los trabajadores; como sus valores y la presencia o ausencia de variables como la violencia y el rol familiar (Fiesco, 2016).

De manera análoga este estudio también hizo relevancia en que, se suele encontrar la aplicación de métodos de evaluación al riesgo más no de intervención, lo que induce una percepción desfavorable entre los trabajadores hacia la alta dirección.

Otro estudio de la Universidad Nacional de Colombia, sobre este tema es el desarrollado por Jessica Báez y Jenny Herrera, quienes diseñaron y aplicaron un esquema adaptado a la salud ocupacional con el que mejoraron el bienestar de los trabajadores, al enseñar hábitos saludables y reducir los riesgos psicosociales, con una muestra de 35 personas que hacen parte de algunos centros de trabajo ubicados en zonas de Bogotá como Ciudad Bolívar. Aplicaron una fase de evaluación y talleres creativos, enfocados en mejorar la interacción entre el sujeto y su ambiente; concluyendo que es fundamental entrenar a los colaboradores en hábitos de cuidado a sí mismo acordes al contexto en el que se encuentren inmersos, teniendo claras algunas disposiciones como el uso del tiempo libre, para sentir satisfacción y bienestar laboral. Lo que, además, llevo a un momento reflexivo en este proyecto, pues cuando se evalúan riesgos extralaborales es frecuente que

se midan características del ambiente familiar y social, pero pocas veces se considera pertinente gestionar los factores de riesgo que se encuentran en los sitios circundantes al punto de empleo (Báez, 2013).

Acto seguido, se encontraron estudios internacionales como el realizado por Mónica Nathalie Córdova Acurio, de la Universidad Central de Ecuador durante el año 2018, quienes investigaron afectaciones en el desempeño laboral causadas por situaciones de riesgo psicosocial, en el personal con capacidades inclusivas. El cual brinda tópicos significativos al deducir la importancia de actualizar las matrices de riesgo teniendo en cuenta las características del recurso humano y sus estilos de vida, pues en un momento de auge para la inclusión laboral de personas con alguna discapacidad es conveniente que las empresas valoren la cotidianidad social, familiar, económica y de transporte para disminuir la probabilidad de que ocurra un evento que ponga en peligro una vida o los índices de productividad empresarial (Córdova, 2018).

Aquel documento describe como, en una empresa latinoamericana que cuenta con personal de capacidades inclusivas, se han realizado estudios de factores de riesgo psicosocial. Sin que este tipo de población participe de estos procesos; lo que implica que los mecanismos de evaluación no fueron aplicados conforme a las necesidades de los trabajadores y la normatividad. Esto impulsó a que la investigación revisada resaltara que, los principales factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores con discapacidad se relacionan con las siguientes dimensiones: la influencia del ejercicio laboral sobre la vida extralaboral al imponer cambios que arriesgan los estados económicos del grupo familiar y no acarrear mejoras en las características de infraestructura y ubicación de residencia (Córdova, 2018).

Lo cual confirma los avances que se han constituido a nivel investigativo y psicométrico, que permiten la identificación de los riesgos psicosociales en las empresas; cuando estos son aplicados de la manera correcta y pueden dar paso a nuevas teorías y metodologías que promuevan el bienestar laboral y la alta productividad. Pues es probable que factores como el ausentismo laboral, la alta rotación, los resultados poco eficientes y la falta de motivación; se relacionen con el contexto situacional extralaboral en la que se encuentran los trabajadores. Motivo por el cual se indagaron otros estudios como el realizado por Romero, Beleño, Echeverría, Lasprilla y Ucros.

En el cual pretendían averiguar sobre los efectos que podrían presentar los trabajadores de una empresa medico quirúrgica ante la manifestación de riesgos psicosociales de tipo extralaboral, para lo que tomaron una muestra de 227 colaboradores; a quienes se les aplico el cuestionario de factores de riesgo extralaborales. Por medio del cual confirmaron que los factores de riesgo que más predominan en los trabajadores son el traslado de la vivienda al trabajo y viceversa junto a falencias económicas en el núcleo familiar (Romero, 2016).

Con lo que determinaron que los trabajadores expuestos a estos riesgos presentan considerables niveles de estrés que pueden afectar el clima y la satisfacción laboral. Observaciones que se relacionaron con los problemas existentes en MHEV y brindaron un sustento que permitió pensar, que los riesgos psicosociales de tipo extralaboral intervienen de manera negativa en el desempeño laboral (Romero, 2016)

De otro modo, un estudio realizado por estudiantes de México en una empresa de metalmecánica, desarrollaron un plan de prevención, basados en acciones como entrevistas enfocadas en los riesgos psicosociales; la salud, educación, habilidades sociales y el trabajo, en el que arrojaron como resultado que es imprescindible generar una

conciencia del autocuidado entre los trabajadores, participación continua y la formación de entornos laborales saludables para obtener una mejor productividad empresarial; ellos aplicaron una encuesta . versión corta, y métodos como el semáforo, en los que es posible identificar la pertinencia de implementar medidas de apoyo al personal para reducir riesgos psicosociales. Aquel trabajo comparte con este proyecto la similitud entre el sector que se encuentra la empresa MHEV; donde gran parte de su personal desempeña cargos operativos (Martínez, 2016).

Muestra la funcionalidad de qué los trabajadores mantengan redes de apoyo sólidas y conocimientos que les permita ser más cuidadosos con su desempeño laboral no solo en cuestión de habilidades y destrezas sobre el cargo, sino en cómo lograr un equilibrio entre la vida social familiar, social y laboral; pues eso también promueve una vida sana.

Y permite ver el avance que ha tenido la investigación en el tema pues hace algunos años, los riesgos de tipo psicosocial extralaboral ya se valoraban por medio de la implementación de grupos focales e indicadores; que permitían la evaluación las características sociodemográficas de los trabajadores y los indicios médicos relacionados con el estrés. Tal como lo realizó Olga Sánchez; quien realizó un estudio comparativo entre los factores de riesgo psicosocial de tipo intralaboral y los de tipo extralaboral, tomando como muestra 12 hombres y 12 mujeres; que trabajaban en una empresa del sector público de Costa Rica y quienes aceptaron de manera voluntaria diligenciar un cuestionario estructurado bajo el enfoque investigación acción participativa; el cual contempla una metodología utilizada en las ciencias humanas y sociales como apoyo a la construcción de redes de apoyo y aumento en la participación poblacional para solucionar un conflicto específico o una situación positiva que se esté instaurando (Sánchez, 2009).

Así que Sánchez (2009), concluye que los problemas del núcleo familiar, relacionadas con el cuidado de los hijos, los oficios domésticos y el tiempo que se dedica a

este sistema, son reflejados en una baja motivación y satisfacción en el trabajo. Además de encontrar como este inconveniente puede generar en los trabajadores enfermedades laborales; que disminuyen su capacidad laboral e incrementan el agotamiento físico y mental. Se rescata el realizar propuestas con la implementación de estrategias que permitan a los empleadores minimizar estos efectos negativos.

Por consiguiente, es preciso mencionar que de acuerdo a los estudios relacionados anteriormente se puede afirmar que en Colombia, se encuentran instrumentos de evaluación de alta calidad para los riesgos psicosociales de tipo extralaboral, sin embargo no se encuentra con facilidad información sobre la implementación de acciones que brinden una mejor comprensión teórica y práctica sobre los mecanismos de intervención, pues se aún se encuentran vacíos con una posición constructiva y participativa en la identificación y tratamiento de los riesgos psicosociales de tipo extralaboral.

9.2 Marco Teórico

Para la realización de este proyecto fue primordial conocer las bases teóricas sobre los factores de riesgos psicosociales, sus tipos y efectos sobre el desempeño laboral para posteriormente realizar una revisión que se acercara a la evaluación e intervención de la problemática propuesta en estas líneas.

En lo que sigue, es posible expresar que los riesgos psicosociales se asocian con las condiciones laborales, que se convierten en leyes internas impuestas por el empleador; tal como lo es la delimitación de la jornada laboral, la asignación salarial y las funciones, evaluadas por métodos e indicadores referentes al desempeño laboral, que ha sido definido como la conducta observable y medible entre los trabajadores de una empresa y que está orientado al seguimiento de instrucciones y al éxito en el cargo. Por lo que es importante la aplicación periódica de instrumentos que permitan tener un seguimiento cronológico y objetivo del desempeño, que de cierto modo determina la estabilidad o desvinculación de

un trabajador, dando directrices para mejorar, prevenir y controlar factores consecuentes con niveles desfavorables en el ejercicio laboral (Pedraza, 2010).

Aquellos factores también son identificables en el ambiente laboral; el cual lo han descrito como un sistema abierto que se relaciona con la satisfacción y la productividad de los trabajadores; en el que la cultura organizacional es determinante, así como las estrategias de motivación extrínseca e intrínseca, la utilización del reconocimiento al trabajo realizado y el adecuado manejo de las relaciones interpersonales con una comunicación asertiva. Características que de igual manera los gerentes buscan medir con lo que hoy se conoce como la evaluación del clima organizacional (Chiavenato, s.f).

En el que además intervienen los constantes cambios sociales, consumistas y legales, elementos que sin duda alguna influyen en la búsqueda del recurso humano con el equilibrio óptimo entre el conocimiento, la creatividad proactividad y las competencias que faciliten la obtención de logros, razón por la que ha tomado gran auge la evaluación por competencias laborales. De lo que vale la pena reconocer que aquellas competencias son un conjunto de potencialidades físicas, emocionales, actitudinales, sociales y de conocimiento tanto experiencial como teórico que le permiten al ser humano ser un buen trabajador (Chiavenato, s.f).

Sin embargo, estas características se pueden ver afectadas por los factores de riesgo psicosociales, lo que ha originado una problemática poco visibilizada en las empresas; al no tener en cuenta que el ser humano pasa la mayor parte de su tiempo en los centros de trabajo; lugares en donde se adquieren nuevos conocimientos y en el que también son sustanciales los períodos de esparcimiento, junto a la construcción de métodos innovadores que respalden las medidas de seguridad y salud, con el fin de brindar un

confort integral, que beneficie el funcionamiento organizacional, los trabajadores y a sus familias (Cortes, 2007).

Así que, para la empresa y los líderes de los sistemas integrados en las organizaciones es ineludible reconocer el riesgo como un condicionante para que surja una enfermedad laboral, accidente, lesión, alteración psicológica o el fallecimiento de una persona por causas laborales; por lo cual un factor podría ser un estímulo responsable de estos perjuicios. Términos que invitan al desarrollo de acciones de prevención que fomenten la existencia de factores protectores y redes de apoyo que disminuyan o erradiquen los factores de riesgo psicosocial (Rincón, 2016).

Entonces, los factores de riesgo psicosocial son comprendidos como el estímulo o la exposición a la que se somete un trabajador en el ambiente psicosocial, siendo este un entorno de productividad marcado por condiciones internas y características propias del grupo de trabajo. De modo que, los factores de riesgo psicosociales son aquellos escenarios que afectan la interacción social y el estado de salud tanto corporal como mental requerido para un buen desempeño laboral, cuando no son controlados a tiempo (Ruiz, 2014).

Dichos factores de riesgo psicosociales pueden ser de tipo intralaboral o extralaboral; el primero de ellos se refiere a las condiciones dispuestas por el empleador; como por ejemplo los acuerdos contractuales; el salario, las jornadas laborales; la seguridad que provee la empresa para los trabajadores, tipos de supervisión y la cultura organizacional. Mientas los factores de tipo extralaboral incluyen las características, familiares y sociodemográficas. Lo que se expresa en modos de respuesta, mecanismos de afrontamiento y resultados, que se reflejan de manera diferente entre cada sujeto y su desempeño laboral (Osorio, 2011).

En otras palabras, han determinado que los factores psicosociales son clasificados a partir de las características del puesto de trabajo, tales como la responsabilidad en la toma de decisiones, las tareas rutinarias y el nivel de exigencia. Seguido de esto, se encuentran factores clasificados por la organización del trabajo, provenientes de las características de marca y ubicación de la empresa, la estructura organizacional y el tiempo. Mientras las características personales derivan de los estilos de personalidad, actitudes, aptitudes y formación; unidas a condiciones extralaborales como el ocio; las relaciones, eventos familiares y la seguridad contextual (Cortes, 2007).

Ahora, para centralizar esta revisión teórica al problema planteado es preciso describir los principales factores de riesgo extralaborales como agentes que causan incapacidades parciales, con síntomas asociados al estrés y la adquisición de patologías físicas o mentales. En este orden de ideas, se puede analizar que la enfermedad de un familiar del trabajador también podría constituirse como un riesgo, cuando este genera cambios emocionales que pueden afectar los procesos de atención y concentración, lo que conlleva a bajos niveles de productividad y el origen de accidentes o incidentes laborales, con efectos en los traslados de vivienda al trabajo, cumplimiento de horarios y la predisposición para tener conflictos de índole familiar y económico (Mansilla, 2010).

Por otro lado, se considera que la insatisfacción laboral se establece como un factor de riesgo psicosocial al inducir una respuesta emocional desfavorable hacia el puesto de trabajo, que conlleva a un alto índice de rotación de personal, deserción y una actitud perjudicial ante las tareas asignadas, lo que se manifiesta en roces con compañeros, clientes o jefes de trabajo, además de la desmotivación para iniciar la jornada laboral y la expresión de actitudes pasivas en su entorno familiar y social. Pues es la satisfacción laboral, es la que en gran parte media la autonomía del trabajador e incide en la rotación de personal (Mansilla, 2010).

Estos efectos laborales que se han mencionado anteriormente tales como el incremento del ausentismo, claramente afectan la productividad de la empresa y aumentan los costos para el empleador. Al encontrar una alta relación entre los factores psicosociales de tipo extralaboral y la salud, lo que se exterioriza en cambios emocionales que pueden ocasionar un accidente o enfermedad laboral relacionada con la depresión y la ansiedad. Además de detectar que el trabajador puede iniciar o aumentar el consumo de sustancias psicoactivas, de lo que se argumenta que estas situaciones son motivo de estudio para profesionales de ciencias como la psicología (Ruiz, 2014).

La cual ha brindado aportes en las técnicas de evaluación e intervención psicosocial, en las que se sugiere que todo trabajador tenga redes de apoyo sociales, que ayuden ante la presencia de efectos como los mencionados en el párrafo anterior; pues la participación en grupos deportivos, familiares, amistosos o instituciones como los entes de control, minimizan los efectos nocivos de los riesgos laborales, considerándolos factores protectores de alta efectividad y los cuales se pueden detectar con la aplicación de instrumentos como encuestas y baterías sociodemográficas (Osorio, 2011).

Que hacen parte de un proceso organizacional planeado, efectuado y auditado por profesionales idóneos para la aplicación de pruebas, entrevistas, acciones correctivas y de prevención bajo la normatividad vigente en Colombia. Algunos de los profesionales más pertinentes son los psicólogos con licencia activa en seguridad y salud en el trabajo, ya que ellos son los responsables de evaluar y actuar de forma imparcial y eficaz sobre los riesgos psicosociales (Díaz, 2017).

Estos profesionales con frecuencia hacen parte de los análisis en los centros de trabajo y sobre algunas condiciones de impacto extralaboral como la situación socioeconómica del trabajador y la calidad de sus relaciones interpersonales. Para

posteriormente clasificar el riesgo en una escala de datos cualitativos y cuantitativos que indiquen riesgos inexistentes o niveles de riesgo bajo, medio, alto o muy alto (Cataño, 2017).

Para lo cual es importante comprender a que se refiere cada nivel de riesgo, ya que esto, es determinante para validar la situación actual de los trabajadores expuestos y tomar las medidas convenientes. Observaciones que se pueden comprender mejor en la siguiente tabla:

Tabla 1

Niveles de riesgo para los factores psicosociales

Nivel del riesgo	Descripción
Riesgo inexistente	No se encuentra ningún riesgo.
Riesgo bajo	El resultado indica factores psicosociales que no se asocian con respuestas de estrés ocupacional en los trabajadores
Riesgo medio	Respuestas con tendencia moderada al estrés ocupacional
Riesgo Alto	Resultados altos de factores o causantes de riesgos psicosociales, con presencia de estrés ocupacional, lo que exige medidas de control congruentes a cada empresa.
Riesgo muy alto	Puntuaciones altas, con tendencia a altos niveles de estrés ocupacional u otras afectaciones por lo que requieren medidas de control inmediatas.

Fuente Recuperado del Ministerio de la protección social en compañía de la Pontificia Universidad

Javeriana (2010)

La anterior clasificación de riesgos hace parte de la fase evaluativa que deben realizar las empresas con respecto a los factores de riesgos psicosociales; mediante la utilización de instrumentos validos en Colombia y la observación del comportamiento de

los trabajadores. Una vez que, se realiza ese procedimiento, hay una etapa de análisis para crear planes de mejoramiento y seguimiento, para lo que se hace pertinente la utilización de herramientas eficaces como los ciclos PHVA (Cataño, 2017).

De acuerdo con, las afectaciones que arroje la etapa evaluativa en las dimensiones que comprenden los factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral (ver tabla 2). Conviene subrayar que estas, facilitaron la comprensión de las afectaciones y puntos a intervenir para dar respuesta a este proyecto de grado, al aportar nociones importantes sobre la identificación de los riesgos.

Tabla 2

Dimensiones Extralaborales

Dimensiones	Descripción	Riesgo Extralaboral
Espacio o tiempo fuera del trabajo	Tiempo y acciones de los empleados para compartir en familia, entre amigos, descansar, y realizar actividades lúdicas.	El tiempo fuera del trabajo no es el suficiente o se encuentra limitado e interferido por funciones laborales.
Relaciones familiares	Interacción y canales de comunicación con el grupo familiar, la forma como se solucionan los conflictos con su núcleo familiar y tipo de relación (Estrecha, cercana, ausente, conflictiva o distante).	Incidencia de conflictos familiares, falta de apoyo y desequilibrio emocional en el trabajador
Comunicación y relaciones interpersonales	Canales de comunicación e interacción con amigos y demás personas que determinan en el	La interacción social se torna conflictiva o ausente.

	crecimiento y desarrollo de las personas.	
Situación financiera del grupo familiar	Estado económico del empleado, por lo que se evalúa si el salario que devenga el trabajador cubre de manera oportuna sus principales necesidades y las del núcleo familiar.	Existe un riesgo cuando los ingresos familiares no alcanzan a solventar las necesidades de los colaboradores y las del núcleo familiar con el que conviven o se tienen compromisos que sobrepasan el nivel de ingresos.
Características de la vivienda y entorno	Hace referencia al estado de las instalaciones físicas y de infraestructura de la vivienda, ubicación, estrato socio económico del empleado y su grupo familiar.	Las condiciones de la vivienda del empleado son precarias, las rutas de acceso a la vivienda son inseguras. Dificultades de transporte. Condiciones que no favorecen el descanso, el acceso a centros médicos.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Comprende una afectación en el comportamiento del empleado a causa del entorno laboral.	Las situaciones de la vida personal y familiar afectan el comportamiento del trabajador, la interacción laboral, productividad y/o bienestar.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta su trabajo y viceversa. Condiciones del transporte, la cantidad de medios de transporte que se debe tomar a diario.	Se cataloga un riesgo que las condiciones de desplazamiento no sean óptimas.

El tiempo gastado en recorridos.	Recorridos extensos entre la vivienda y el lugar de trabajo.
----------------------------------	--

Fuente Recuperado del Ministerio de la protección social en compañía de la Pontificia Universidad Javeriana

(2010)

Por lo tanto, las evaluaciones requieren cuestionarios que arrojen resultados exactos, con la información actual de los colaboradores que se encuentran expuestos a riesgos psicosociales de tipo extralaboral y demás condiciones del entorno que puedan dar origen a un estado patológico. Con el fin de disminuir al máximo los factores que den origen al estrés, el cual causa dolencias físicas y agotamiento; así que una de las funciones empresariales que deben marcar la diferencia en este tiempo es, el brindar un ambiente acogedor y saludable en el que se controlen factores relacionados con el equilibrio tanto psíquico como emocional al alterar los patrones del sueño y conductuales de los trabajadores (Universidad católica, 2007).

Ya que, según Mc Grath (1970), el estrés es la inestabilidad que provoca una capacidad de respuesta oscilante y en ocasiones problemática para un sujeto que se enfrenta a un reto. Entendiendo la capacidad de respuesta como la actuación, el pensamiento, impulso y reacción fisiológica que tiene un sujeto al estar ante un peligro o riesgo que afecte su integridad (Royo, 2016).

Es decir, las reacciones que toma el trabajador ante el estrés ocupacional están predeterminadas por factores endógenos como la personalidad. Pues altos niveles de tensión o estrés no ocasionan el mismo efecto en una persona introvertida con tendencia al perfeccionismo que en una persona extrovertida o dominante, pues los estilos de afrontamiento pueden variar entre conductas de evitación, escape o asertividad directa en

las responsabilidades asignadas o los riesgos de exposición de tipo extralaboral (Cortes, 2007).

Lo que da paso a la revisión correspondiente a la intervención de este tipo de riesgo y los modelos explicativos del estrés laboral. Siendo procesos integrados al sistema de gestión de factores psicosociales apoyados en el ciclo PHVA, representado de la siguiente manera:

El planear, es el punto de partida para la constitución de una propuesta de intervención en la que se incluye la contextualización de la organización, normatividad aplicable, objetivos a alcanzar, diseño de políticas, métodos de diagnósticos y/o programas. Mientras en el hacer, se desarrolla el programa de intervención y estrategias que se crearon en el planear, esto incluye gestionar medidas de prevención y monitoreo permanente (Rincón, 2016).

El verificar es supervisar el cumplimiento de objetivos acompañando el proceso con la realización de indicadores que den una medición objetiva del curso del programa ocupacional, para lo que han sugerido utilizar apoyo en los medios tecnológicos. Por último, se encuentra el actuar, reflejado en la revisión continua y ajuste (Rincón, 2016).

De manera tal, que la planeación es aquello que desprende la creación de un programa ocupacional; los cuales son un componente importante en toda empresa y aunque la normatividad en el SG-SST no ha establecido de manera rigurosa que debe incluir un programa; si se han dado a conocer definiciones que son dadas a partir de la experiencia laboral, indicadores de incidencia y estudios de vulnerabilidad que hoy reconocen los programas como aquel compendio de instrucciones necesarias para implementar un proyecto de intervención, prevención, promoción y seguimiento, cuando una situación constituida por un factor de riesgo es repetitiva y de alta existencia entre los trabajadores de una empresa (Duitama, 2015).

Por ende, las investigaciones consultadas destacan que entre los principales programas del sistema de SG-SST que se implementan en las organizaciones es frecuente que se centren en la salud mental; la predisposición para el consumo de sustancias psicoactivas, el desarrollo de estilos de vida y trabajo saludables, prevención de riesgos públicos, mejoramiento de la convivencia laboral, cultura y clima organizacional. Los cuales deben estar ligados a la normatividad vigente, cronogramas de implementación y seguimiento de acciones con el fin de mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida mitigando factores de riesgo.

Para lo que se ha determinado a los subprogramas como un apoyo fundamental para la prevención de los riesgos, uno de los más recurrentes es el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, en el que cual se intenta que los trabajadores estén desempeñando un oficio acorde con sus características físicas y psicológicas, con el fin de reducir la presencia de riesgos. Este subprograma se ejecuta en unión con subprogramas de higiene y seguridad industrial (Duitama, 2015).

Aun así, para dar respuesta al problema planteado en este trabajo se tomó como un dato importante la creación de programas de índole psicosocial, planeados a partir de la clasificación del nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales (ver tabla 2) y la recolección de datos sociodemográficos.

Como el estado civil; sexo, estrato, nivel académico y tipo de vivienda. Junto a información de tipo ocupacional en la que se incluye, el cargo; antigüedad en la empresa, tipo de contrato, lugar de trabajo, modalidades de compensación y horas trabajadas por día (Ministerio de la protección social 2010).

Confirmando que estos datos se convierten en medidas necesarias para los planes de acción guiados por ciencias como la Psicología, siendo esta una ciencia que vela por el bienestar integral del ser humano y el continuo estudio de los estímulos que intervienen en

él. Por medio de enfoques específicos que orientan su proceder, siendo la psicología positiva una corriente que ha logrado resultados sólidos a largo plazo en la disminución de riesgos psicosociales y el aprendizaje de un comportamiento organizacional satisfactorio (Charria, 2011).

Gracias a exponentes como Fred Luthans, quien ha estudiado metodologías aplicadas a las organizaciones como el diseño del trabajo y su contexto; la cual incluye el modelo demanda control creado por Robert Karasek, quien es reconocido por sus análisis a los diversos factores de riesgo psicosociales en el ambiente organizacional.

Determinando que los efectos nocivos del estrés se dan a causa de solicitudes laborales que no tienen total dominio por parte del sujeto, requiriendo nuevas habilidades que puedan favorecer el manejo de la presión, la tolerancia a la frustración y una mejor respuesta conductual ante las adversidades que tiene un trabajador y que ocasionan declives en su salud, como trastornos de tipo músculo-esquelético y cambios en los procesos de atención y concentración, lo que influye en la severidad de los accidentes laborales (Polo,2013).

Otro modelo teórico y explicativo del estrés laboral que se tiene en cuenta para programas de intervención y cuestionarios de medición de riesgo psicosocial, es el de desequilibrio esfuerzo-recompensa compuesto por la relación entre el esfuerzo y la carga laboral frente a la remuneración y beneficios que obtiene el trabajador para satisfacer sus necesidades y tener un alto nivel de motivación laboral (Charria, 2011).

Estos modelos toman como principales componentes el individuo, el ambiente ocupacional y el entorno del trabajador, lo cual requiere de procesos de formación que brinden un mejoramiento en las acciones diarias del empleado y su estilo de vida a través del autocuidado y mecanismos de afrontación positivos (Charria, 2011).

Que se pueden fomentar por medio de la prevención primordial la cual establece y mantiene condiciones que minimizan los riesgos contra la salud. Este tipo de prevención se acompaña de los niveles de prevención, primaria, secundaria y terciaria, pues aunque es la primordial, la que se utiliza con mayor exactitud en el área psicosocial se resume que estos tres últimos niveles constan de las tareas realizadas por la empresa para prevenir los riesgos de tipo extralaboral y brindar un bienestar integral a los trabajadores, con una evaluación temprana que permita un diagnóstico e intervención eficaz ante las exposiciones riesgosas a las que se enfrenta el capital humano (Vignolo, 2011).

De modo que, teóricamente han señalado que la prevención a nivel empresarial es exitosa cuando en ella se involucran diversas teorías que trabajan por un bien común, lo que se puede ilustrar mejor en la siguiente tabla:

Tabla 3

Prevención ocupacional

Nivel	Descripción
Nivel básico	<p>Promueve los actos seguros del ser humano y su participación en las fuentes de promoción y prevención que instauran en la organización y el cuidado de sus principales entornos o sistemas. Así como la contribución de los trabajadores en los comités de SST y prevención.</p>
Nivel intermedio	<p>Acciones de prevención y evaluación de riesgos con propuestas de control que favorezcan el cuidado físico y mental de los colaboradores.</p>

Nivel Superior ergonomía y psicología aplicada:	Incluye actividades profesionales para la prevención, promoción evaluación a intervención, según la consultoría de estas disciplinas.
Nivel superior higiene industrial:	Evaluación y mitigación de agentes con altos niveles de exposición para lo que se sugiere la pericia y técnicas de profesionales correspondientes para cada agente y puesto de trabajo.
Nivel superior medicina del trabajo:	Gestión profesional en el que se incluye prevención promoción, exámenes ocupacionales, diagnósticos, tratamientos y reorganización de las funciones laborales cuando se considera necesario.

Fuente. Ruiz (2014)

La tabla anterior muestra una organización de prevención en las organizaciones que incluye controles oportunos para la mitigación de factores de riesgo psicosocial, en lo que indica la completa participación de la empresa, motivo por el cual es apropiado que las intervenciones o programas ocupacionales tengan disposiciones a nivel grupal e individual. Lo que favorece la erradicación del factor de riesgo desde su origen.

Pues la intervención es más compleja cuando los trabajadores ya presentan alguna patología o afectación a causa del estrés ocupacional, pues en este caso se debe iniciar un tratamiento clínico, programas de relajación y cambio de funciones si se requiere. Diferente al caso de riesgos inexistentes o bajos, ya que en ellos se trabaja el mantenimiento de la prevención y tácticas organizacionales como la participación directa, que consiste en brindar mayor autonomía a los trabajadores con respecto al contenido de la tarea y el manejo de horarios, aplicando mayor autogestión y menor subordinación (Ruiz, 2014).

Pues la teoría coincide en que una empresa que cuida la salud de sus trabajadores, garantiza protocolos de autocuidado, los sistemas de vigilancia epidemiológica y la gestión adecuada del comité paritario (Copasst); el cual tiene un rol importante en auditar y rendir cuentas del cumplimiento de las leyes y normas técnicas Colombianas, el entrenamiento en el cuidado de su salud y la investigación de un accidente laboral donde se indaga si el evento, se relaciona con la exposición de un riesgo psicosocial de tipo extralaboral (Polanco, 2017).

9.3 Marco legal

Toda empresa está en la obligación de identificar, valorar y mitigar los riesgos psicosociales, con el objetivo de promover y mantener la salud y seguridad de sus colaboradores; lo que se efectúa de manera paralela al cumplimiento de los objetivos propuestos en las organizaciones. Motivo por el cual la justicia colombiana imparte leyes que rigen la gestión al riesgo, las cuales son decretadas por las OIT y los ministerios de trabajo y protección social, junto al congreso de la república y la procuraduría general de la nación (Díaz, 2017).

Ahora bien, la normatividad vigente para los SG SST, conforma un pilar fundamental para la realización de toda investigación, acción y política organizacional; por ende, es oportuno recopilar y cumplir con los estatutos legales vigentes, por lo cual se mencionan aquellas ordenanzas que aplicaron a la realización de este proyecto en la empresa MHEV Ingeniería S.A.S:

Ley 100 de 1993. Esta ley rige el sistema profesional de riesgos profesionales, en el que se incluyen medidas de prevención y sanciones, de acuerdo al cumplimiento del sistema de seguridad social integral en Colombia (Congreso de la República de Colombia, 2019). De lo que es posible afirmar que toda empresa debe implementar un sistema de

gestión de manera integrada, con la afiliación total de los colaboradores al sistema de riesgos laborales y la implementación de medidas preventivas para el autocuidado de la integridad física y mental, lo cual se relaciona con herramientas como el ciclo PHVA, sugerido en la propuesta de intervención y el cual es adaptable a los sistemas integrados de gestión para la empresa MHEV Ingeniería S.A.S.

Ley 1562 de 2012. La cual en el Artículo 13, revela las sanciones a las que se exponen las empresas cuando no cumplen con las pautas requeridas en los programas de seguridad y salud en el trabajo o cuando se evidencia que un accidente laboral con graves afectaciones o el fallecimiento de un trabajador, se da a causa de la ineficacia en los sistemas de gestión del riesgo, casos en los que se impone un castigo económico que varía entre 20 y 1000 SMLV. Esto brinda la certeza de que al realizar este proyecto y sugerir a la empresa MHEV ingeniería algunas acciones que mitiguen los riesgos psicosociales se puede prevenir la imposición de sanciones económicas (Congreso de la república, 2012).

Con respecto a esta ley, también se promovió que la organización tome las medidas pertinentes antes de que suceda un accidente o enfermedad por la presencia de signos y síntomas desatados por niveles muy altos de riesgos psicosociales de tipo extralaboral.

Ley 1616 de 2013. Esta avala el respeto hacia el derecho a la Salud Mental en la población colombiana y favorece la evaluación y control de situaciones de riesgo y factores protectores, incluyendo un trabajo en conjunto entre los empleadores y las ARL, para instituir acciones a favor de la salud mental del recurso humano (Congreso de la República de Colombia, 2019). Mostrando la pertinencia de realizar propuestas de intervención que mitiguen los factores psicosociales, pues estos tienen relación con las redes de apoyo, la motivación u otros factores que conllevan a la preocupación y el distrés con un impacto negativo en la salud mental y consecuentemente en el desempeño laboral.

Decreto Ley 1295 de 1994. El ministerio de trabajo y seguridad social constituye que las empresas deben generar acciones de prevención y promoción de los riesgos psicosociales que pueden interferir en la salud de los trabajadores, lo que se menciona en el Artículo 2 de este decreto que busca el mejoramiento de las condiciones laborales a favor del desarrollo individual y grupal del recurso humano (Congreso de la República de Colombia, 2019). Entonces, es preciso que este proyecto promoviera que la empresa contara con un plan de mejoramiento y trabajo continuo para atenuar cada factor de riesgo psicosocial extralaboral, pues en las condiciones laborales, se incluyen el clima organizacional, las jornadas laborales, los tipos de contrato y el aseguramiento en salud, lo que fomenta la homeostasis humana entre el estado físico, mental y las condiciones del entorno.

Decreto 1607 de 2002. En este se detalla la categorización de actividades económicas, la cual interviene en la clasificación del riesgo para el pago y afiliación a las administradoras. Este decreto tiene relación con este tipo de trabajos al tener presente que los factores de riesgo psicosociales ocasionan enfermedades laborales y alteraciones psicológicas que afectan los procesos mentales, incrementando la posibilidad de que el trabajador presente una lesión que requiera del acompañamiento de las aseguradoras de riesgos profesionales ARL (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2002).

De otro modo esto también regula las cargas físicas y mentales que se dan en los puestos de trabajo y determina las clases de riesgo. En el caso de MHEV Ingeniería que cuenta con operarios para instalaciones eléctricas y de arquitectura, se maneja una clase de riesgo V, IV para los supervisores que viajan continuamente y I para los cargos financieros.

Decreto 1377 de 2013. Por el cual se instituye de manera parcial la Ley 1581 de 2012 que comunica prácticas generales para la protección de datos personales, en esta ley el tratamiento de los datos personales se debe formalizar mediante un contrato suscrito entre el responsable y el encargado de tal actividad; en este decreto se determinó que el primero responde por los daños causados a los potenciales de los datos personales por el inadecuado tratamiento. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2013). Este decreto aplica a este trabajo ya que los datos suministrados por los trabajadores de la empresa MHEV Ingeniería S.A.S incluyendo a la alta dirección se deben disponer de manera adecuada y bajo la primicia de este decreto.

Decreto 1477 de 2014: El cual instituye la tabla de enfermedades laborales en Colombia e incluye conceptos fundamentales como la enfermedad laboral, causalidad y el reconocimiento de prestaciones. También expide un anexo de cinco agentes para tener presentes en materia de prevención y promoción; del que se resalta la sección cuatro de agentes psicosociales, determinante en que cualquier actividad económica se puede encontrar expuesta a generar trastornos del comportamiento, mentales y cardiovasculares relacionados con este agente, horarios engorrosos, el clima laboral y los estilos de mando (Ministerio de trabajo, 2014).

Lo anterior da importancia a la realización de este proyecto, al evidenciar que los factores psicosociales se correlacionan con el ambiente organizacional, el desempeño y la salud, además de validar el beneficio de programas que disminuyan los riesgos psicosociales. Aun así, vale la pena recordar que ante las necesidades de MHEV Ingeniería, el foco de atención es la exposición de agentes extralaborales, en los que las extenuantes jornadas a las que se refiere este decreto influyen en dimensiones como el tiempo fuera.

Decreto 1072 de 2015: Es conocido como el mandato reglamentario para el sector laboral y copila normas relacionadas con la vinculación laboral, exigencias para el SG – SST y retribuciones. Con este decreto se permite integrar en este trabajo, el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la manera en que aspectos contractuales como la asignación salarial afectan las dimensiones extralaborales (Ministerio de trabajo, 2015).

Decreto 1528 de 2015. En el cual se modifican los artículos 2.2.4.2.1.6, 2.2.4.6.42 y 2.2.4.10.1 del Decreto 1072 de 2015, los cuales rigen los riesgos laborales y hacen referencia a registros de novedades como incapacidades; así como legisla que el hecho de que una organización contrate a un consultor de SST no se encuentra exonerado de ser auditado y rendir las correspondientes cuentas a los entes de control. Esto indico que aunque las empresas contraten a terceros para realizar evaluaciones e intervenciones de los riesgos psicosociales, es el empleador quien tiene en la obligación de mantener las matrices de riesgos, gestión y demás soportes que hagan mención a los riesgos (Presidencia de la república de Colombia, 2015).

Decreto 52 de 2017. En él se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015; en el cual se estableció que toda empresa debe tener en sus sistemas de gestión las siguientes fases: Evaluación inicial, plan de mejoramiento, ejecución, seguimiento y vigilancia. Las cuales se tienen en cuenta al diseñar la propuesta de intervención y las recomendaciones para MHEV y evidenciándolo en el ciclo PHVA sugerido (Presidencia de la república de Colombia, 2017).

Resolución 2646 del 2008. Estandariza conceptos como cargas laborales, riesgo y factores protectores, solicita procesos de medición, identificación, control y seguimiento, entre otros lineamientos para la gestión de riesgos psicosociales que puedan generar

enfermedades derivadas del estrés; como por ejemplo los componentes que debe tener una fase evaluativa en cuestión de las características de vivienda, desplazamiento, situación familiar, acceso a seguridad social y gasto del tiempo fuera (Ministerio de la protección social, 2008).

Esta resolución aplico a este trabajo porque imparte condiciones sobre el manejo de los factores de riesgo psicosociales, los programas de vigilancia e indicadores de ausentismo, desempeño laboral y rotación, lo que afirma que efectivamente este tipo de riesgos tienen una alta afectación en la productividad.

Resolución 0312 de 2019. Da a conocer las pautas obligatorias para la implementación y seguimiento de los SG-SST. Esta resolución es aplicable a todo proyecto de seguridad y salud en el trabajo, ya que estos deben ajustarse a los estándares mínimos de los sistemas de gestión, con el compromiso de proteger a los trabajadores por medio del mejoramiento de las condiciones laborales y la mitigación de factores de riesgo, de la mano de profesionales idóneos para desarrollar tal fin (Ministerio de trabajo, 2019).

Antes de terminar este apartado, es preciso mencionar que al desarrollar este tipo de proyectos, se deben seguir los parámetros establecidos en las normas técnicas colombianas NTC editadas por el ICONTEC; como por ejemplo la NTC OHSAS 18001 que especifica requisitos para los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, basada en el PHVA

realizando énfasis en intervenciones adecuadas con un seguimiento que pueda ser auditado sin contra tiempos, así como la obligación que tienen los empleadores para generar los recursos económicos necesarios ya que todos los riesgos se deben identificar valorar y controlar. Además de establecer la documentación necesaria para los programas ocupacionales y la medición tanto cuantitativa como cualitativa del desempeño (Icontec, 2007).

10. Marco Metodológico

En este apartado se describen los instrumentos y demás características de investigación que fueron fundamentales para dar respuesta al problema planteado.

10.1 Tipo de investigación

En este proyecto se desarrolló una investigación de tipo descriptivo, que permitió una aproximación teórica a las dimensiones de tipo extralaboral que intervienen en el funcionamiento organizacional. Con un diseño trasversal, en el que se tomó como línea de investigación los factores de riesgo psicosociales en la relación salud trabajo para el que, se determinó un lugar y tiempo específico.

10.2 Paradigma

El paradigma de este trabajo tiene un enfoque cuantitativo, el cual permitió presentar datos deductivos que dieron un orden de causa y efecto que indico, como ante la existencia de niveles muy altos en los riesgos psicosociales se puede afectar el desempeño laboral. Para lo que se aplicaron encuestas y una entrevista estructurada que arrojaron datos básicos para poder realizar la propuesta de intervención.

Es importante aclarar que se utilizaron datos de los cuestionarios psicosociales aplicados anteriormente por MEHV ingeniería; los cuales también son de orden cuantitativos.

10.3 Método

Se dio respuesta al problema planteado desde un método analítico en el que se realizó una revisión documental que arrojó elementos claves para validar los efectos que pueden tener los riesgos psicosociales en el desempeño laboral. Así la recolección de datos que permitió proponer nuevas evaluaciones en la empresa MHEV ingeniería.

10.4 Población

Este trabajo se realizó en la empresa MHEV Ingeniería; siendo una población de 102 trabajadores, de los cuales el 85 % corresponden a cargos operativos y el 17% restante a cargos administrativos. Para la realización de este proyecto se trabajó con una muestra no representativa del 4.08% de la población.

10.5 Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron: el informe de la batería de evaluación psicosocial aplicada por la empresa MHEV ingeniería en el año 2017 a la totalidad de empleados que en ese momento tenía la empresa, es importante resaltar que este instrumento es válido para Colombia y consta de un manual para la aplicación y seis instrumentos; entre los que se encuentra un sondeo de factores de riesgo psicosocial intralaboral, un cuestionario de factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral, las pautas para el análisis psicosocial de puestos de trabajo y un cuestionario para el peritaje del estrés. Sin embargo, para la realización de este trabajo y de acuerdo con la información suministrada por la empresa, se toma en cuenta la información de relevancia para los factores de tipo extralaboral, para lo cual se mantiene el uso ético de estos resultados.

Se aplicó una entrevista estructurada a la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de MHEV Ingeniería S.A.S, para la cual se realizó con anterioridad un guion (ver anexo B), el cual permitió mantener el desarrollo de la entrevista que tuvo una fase encuadre y rapport, desarrollo en el que se plantearon 10 preguntas y cierre.

Las variables que midió esta entrevista fueron: La exposición de los colaboradores de MHEV Ingeniería a causantes de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, las medidas de prevención y control que hasta ese momento habían implementado y la postura de la

empresa de acuerdo con los factores de riesgos psicosociales de tipo extralaboral; lo que tiene relación con las categorías al final de este apartado.

Esta entrevista tuvo una duración de 25 minutos, los cuales estuvieron limitados al tiempo de la entrevistada, al tener compromisos laborales que le impedían una mayor disponibilidad para la aplicación de este instrumento.

El siguiente instrumento aplicado fue un cuestionario de 5 preguntas de selección múltiple con única respuesta a una muestra no representativa que hacía pertenecía al área operativa de MHEV Ingeniería. Este fue aplicado a manera de preguntas situacionales y estructuradas que fueron leídas y explicadas de acuerdo con los conocimientos y experiencia de los participantes. Esto con el fin de no generar errores de comprensión que pudieran afectar los resultados (Ver anexo C).

Los tres primeros interrogantes son preguntas situacionales que identifican la presencia de un factor de riesgo, la cuarta pregunta se relaciona con la manera en que el riesgo psicosocial de tipo extralaboral afecta el desempeño laboral; la quinta indaga si la empresa ha realizado alguna estrategia de intervención y la sexta pregunta la regularidad en la que la empresa realiza medidas de identificación de riesgos psicosociales. El tiempo de aplicación por cada participante fue de 30 minutos, durante su jornada laboral.

Las variables que este cuestionario midió fueron la exposición a los factores de riesgo de tipo extralaboral en relación con las dimensiones extralaborales mencionadas en el marco teórico, las acciones de prevención e intervención realizadas hasta el momento. De tal modo que, para la realización de esta metodología se tiene en cuenta el siguiente análisis categorial:

Factores psicosociales de tipo extralaboral encontrados: Corresponde a los hallazgos de exposición negativa de tipo psicosocial extralaboral, encontrados en la empresa MHEV Ingeniería S.A.S con un alto nivel de riesgo.

Conocimiento sobre los factores de riesgo de tipo extralaboral: Hace referencia al conocimiento que tienen los participantes sobre los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral.

Desempeño Laboral: Definido como el alcance de los trabajadores sobre las funciones que le son asignadas, el cual puede ser medido por medio del logro de objetivos y características como el cumplimiento de la jornada laboral y altos niveles de productividad (Chiang, 2015).

Acciones de prevención: En esta categoría se incluyen las acciones y hallazgos de prevención y promoción ante la disminución de los causantes de riesgos psicosociales de tipo extralaboral.

Acciones de intervención: Se tuvieron en cuenta las medidas de intervención y control realizadas por la empresa MHEV Ingeniería S.A.S, Así como las recomendaciones dadas.

10.6 Fuentes de información utilizadas

De acuerdo con la metodología utilizada se tienen en cuenta las siguientes fuentes de información

10.6.1 Fuentes Primarias.

Se obtuvo información suministrada en entrevistas, cuestionarios y encuentros con trabajadores operativos, administrativos y la coordinadora del área de seguridad y salud en trabajo.

10.6.2 Fuentes Secundarias.

Reportes suministrados por la empresa, correspondientes a los instrumentos de riesgo psicosocial aplicados con anterioridad por MHEV Ingeniería.

10.6.3 Fuentes Terciarias.

Durante el desarrollo de esta propuesta de intervención se realizó la revisión de artículos y estudios realizados por estudiantes y profesionales que han investigado sobre la seguridad y salud en el trabajo; los factores de riesgo psicosocial, instrumentos de medición y las disciplinas nombradas en el marco teórico al ser consideradas de vital importancia en el área psicosocial.

También se tuvieron en cuenta fuentes actualizadas en las leyes y normas vigentes en Colombia para la seguridad y salud en el trabajo y libros físicos de la biblioteca de la Universidad ECCI.

10.7. Fases de la investigación

Para la realización de la propuesta de intervención para los causantes de los riesgos psicosociales de tipo extralaboral en MHEV Ingeniería S.A.S se desarrolló este proyecto en las siguientes cuatro fases de investigación.

10.7.1 Fase 1- Caracterización e investigación teórica.

En primera instancia se realizó la caracterización del estado de la empresa MHEV, en cuestión de riesgos psicosociales específicamente de tipo extralaboral, mediante una reunión con los directivos de la empresa en la que, se realizó el acta del proyecto y se plantearon acuerdos para el manejo de la información suministrada por la empresa, el alcance del proyecto de investigación y las fuentes de recursos.

Se recopiló información sobre la actividad principal de MHEV Ingeniería, su total de colaboradores, los cargos que ejercen, los centros de trabajo y se realizó un

acercamiento al área de seguridad y salud en el trabajo; para identificar las necesidades existentes en el área de riesgos psicosociales, en donde suministran de manera voluntaria y con previo acuerdo ético los hallazgos del instrumento psicométrico de riesgo psicosocial aplicado en la empresa durante el plan anual del 2017, del cual no se reporta ningún proceso de gestión y/o seguimiento psicosocial de tipo extralaboral.

10.7.2 Fase 2 – Consta del análisis de datos del instrumento psicométrico aplicado por MHEV Ingeniería, en el que se evidenció la exposición a factores de riesgo relevantes para la realización de este proyecto.

Durante esta fase se realizó un análisis descriptivo de los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial en la empresa MHEV ingeniería durante el año 2017, para lo que el principal enfoque fue la información de tipo sociodemográfica y de riesgos extralaborales. Para este proyecto se toma como guía la investigación teórica en torno al problema planteado descrita anteriormente en este documento; en la que se incluyeron las pertinentes dimensiones de riesgo.

Dicha batería fue aplicada por la empresa HSAM Bioingenieros LTDA. Los cuales prestaron sus servicios únicamente para la aplicación de la prueba, sin intervención sobre los resultados. Vale la pena resaltar que este instrumento fue diseñado y avalado por el Ministerio De Protección Social de la Republica de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, siendo un instrumento validado a nivel nacional con un alto nivel de confiabilidad (Ministerio de la protección social, 2010).

10.7.3 Fase 3 - Análisis de resultados de instrumentos aplicados

Esta fase pretendió identificar la postura de la empresa sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral, además de evidenciar sus necesidades y el alcance de las acciones por la organización. Para lo cual se realizó una entrevista estructurada a la coordinadora de los sistemas de gestión integrados de la empresa.

Para el desarrollo de este instrumento, se realizó un consentimiento informado para el manejo de datos suministrados a través del planteamiento de 10 preguntas relacionadas con la descripción de la situación actual en MHEV ingeniería con respecto a los riesgos psicosociales de tipo extralaboral, las medidas de evaluación, intervención y control utilizadas hasta el momento y los efectos percibidos en los trabajadores que se han encontrado expuestos a este tipo de factores.

Ahora bien, para conocer la perspectiva y las necesidades relacionadas con los factores de riesgo de tipo extralaboral de por parte del área operativa y con previo diligenciamiento del consentimiento informado, se tomó una muestra no representativa a la cual, se le aplicó un cuestionario de selección múltiple con única respuesta de 6 preguntas de tipo situacional e informativas las cuales se detallan en el apartado de resultados del presente documento.

Al tener estos resultados fue posible dar respuesta a la pregunta problema y generar recomendaciones para aplicar en la empresa MHEV Ingeniería SAS, con el fin de que esta organización realice una intervención adecuada ante cada factor de riesgo psicosocial con enfoque extralaboral y así generar un mejor bienestar a los trabajadores y sus familias, con una mayor orientación al logro de las funciones laborales.

- **Fase 4 - Elaboración de la propuesta para la intervención de riesgos psicosociales de tipo extralaboral en MHEV**

Este documento se construyó en el transcurso de cada una de las fases anteriores. Así mismo se pretende que la empresa inicie con la destinación de recursos y ponga en marcha dicha propuesta de intervención, la cual se elaboró a partir de la herramienta del ciclo PHVA de manera acorde a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, el diseño de las acciones a realizar en MHEV Ingeniería se realiza en relación con la revisión teórica realizada de los niveles de prevención, con el fin de generar un programa que se pueda integrar totalmente a los sistemas de gestión existentes en la organización. Por lo que se entregó un documento con la propuesta de intervención para los riesgos psicosociales de tipo extralaboral en la que se incluye: Alcance, Ciclo PHVA, cronograma de intervención con actividades a desarrollar, presupuesto y el esquema de operación sugerido.

10.8 Materiales

La siguiente tabla detalla los materiales utilizados para este proyecto:

Tabla 4

Materiales

Materiales	Uso
Computadores y scanner	Para el desarrollo del proyecto y análisis de datos.
Fotocopias	Construcción de los marcos referenciales.
Formatos	Aplicación de entrevistas y cuestionarios.
Celular	Grabación del audio de la entrevista realizada.

Fuente diseño propio (2019)

10.9 Recursos

Los recursos para el diseño de esta propuesta de intervención son asumidos por las autoras de este trabajo y la posterior aplicación será asumida en su totalidad por la empresa MHEV Ingeniería.

Tabla 5

Recursos utilizados

Actividades	Tiempo de ejecución	Costos
--------------------	----------------------------	---------------

Recolección de la información en MHEV	5 Horas	\$ 125.000
Realización de Entrevistas al personal de MHEV.	6 horas	\$ 150.000
Procesamiento de datos recolectados.	3 horas	\$ 75.000
Internet		\$ 120.000
Papelería y fotocopias		\$ 15.000
Transportes		\$ 45.000
Total, recursos asumidos por las autoras del este trabajo		\$ 530.000

Fuente diseño propio (2019)

10.10 Análisis Costo – Beneficio

Con la realización de este trabajo en MHEV Ingeniería S.A.S se generó como uno de los principales beneficios, el diseño de una propuesta que puede ser adaptada a los sistemas de gestión ya existentes en la empresa; lo que indico una reducción de costos correspondientes a evaluaciones y asesorías del cómo actuar ante los altos niveles de riesgo psicosocial de tipo extralaboral.

El siguiente beneficio fue, el inducir la concientización del área directiva de la empresa con respecto a la importancia de gestionar de manera oportuna los factores de riesgo de tipo psicosocial, pues el bienestar del recurso humano debe brindarse de manera integral, para favorecer el alcance de los logros propuestos en cuestión de productividad, planeación, posicionamiento en el mercado y demás objetivos organizacionales.

También, se beneficiaron las familias de los trabajadores, ya que como se ha mencionado en este documento, los riegos psicosociales de tipo extralaboral están relacionados con los conflictos familiares, las características de la vivienda, la situación

económica del núcleo familiar y el tiempo que se dedica a esta importante dimensión del ser humano. Así al disminuir los altos niveles de exposición se promovió una mejor calidad de vida.

Por ende, este proyecto aportó beneficios metodológicos y prácticos que favorecieron el cumplimiento de la normatividad legal, pues al controlar los factores de riesgo e incrementar la prevención y promoción en la seguridad y salud en el trabajo, se estrecha el margen de vulnerabilidad ante eventos como la alta rotación de personal y la presencia de accidentes o enfermedades laborales. Con lo que, se buscó reducir los costos generados a la empresa por sanciones, incapacidades, ausencias o renunciaciones de los trabajadores relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, lo que impactó el área económica y la motivación con la que los trabajadores desempeñan las funciones que le fueron asignadas.

Ahora bien, los costos que debe cubrir la empresa corresponden al pago del personal que aplicara y realizara seguimiento a las acciones que intervienen sobre los factores de riesgo psicosociales extralaborales y los materiales requeridos para las capacitaciones propuestas en el ciclo PHVA, por lo que se proyectó el presupuesto de costos (Ver anexo D).

10.11 Cronograma

A continuación, se relaciona el cronograma desarrollado de acuerdo con las fases de investigación planteadas.

Tabla 6

Cronograma

Actividades	Recursos	Responsable	Tiempo de ejecución			
			Febrero Y Marzo	Abril	Mayo	Junio

Identificación de necesidades que presenta la empresa MHEV Ingeniería en factores de Riesgo Psicosocial que le puede impactar de manera negativa.	Humanos Tecnológicos	Grupo investigador	4 al 11
Análisis de resultados y datos existentes en MHEV.	Humanos Tecnológicos	Grupo investigador	12 al 14
Constitución y firma de Acta de proyecto.	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	15
Investigación y construcción de estado de arte y Marcos teóricos, metodológico y legal.	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	1 al 30
Realización de entrevista al Coordinador de S.S.T. de MHEV.	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	12
Elaboración y ejecución de encuestas al personal operativo de MHEV.	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	13 al 17
Análisis de resultados de instrumentos aplicados en MHEV.	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	20 al 24
Elaboración de Propuesta de Intervención.	Humanos Tecnológicos	Grupo investigador	25 al 31
Presentación y aceptación de propuesta a empresa MHEV.	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	14 y 17
Entrega de Trabajo final	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	19
Sustentación de Trabajo Final	Humanos Tecnológicos	Grupo Investigador	25 al 30

Fuente diseño propio (2019)

10.12. Análisis de la información

A partir de la recopilación de datos realizada mediante, cuestionarios, entrevistas y demás información suministrada por la empresa, se realiza la descripción y análisis de resultados con la ilustración de gráficas.

11. Resultados

A continuación, se describen los resultados encontrados en la empresa MHEV Ingeniería SAS con relación a los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, para dar respuesta a la pregunta de si estos afectan o no el desempeño laboral.

Para esto se presentan los datos de acuerdo a las fases de investigación:

- **Fase 1:** Caracterización de la empresa MHEV ingeniería, se realiza acta de constitución y alcance. (Ver anexo A). Se encuentra que desde la aplicación de la última batería de riesgo psicosocial ha aumentado el número de trabajadores y se hallan limitaciones de jornadas, ubicación de centros de trabajo, costos y tiempos para aplicar durante las fases de este proyecto este tipo de instrumentos. Así mismo durante esta primera fase se realiza una visita a la empresa para recolectar la información necesaria para la elaboración de este proyecto académico.
- **Fase 2:** Análisis de datos sobre el último instrumento de riesgo psicosocial aplicado en MHEV, esta fase hace referencia a la categoría metodológica de los datos encontrados en relación con los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, por lo que a continuación se describe la información relevante con respecto a la ficha de datos generales en los que se incluye información sociodemográfica y los niveles de riesgo psicosocial de tipo extralaboral encontrados.

Para iniciar se resalta que el cuestionario de factores de riesgo extralaboral tiene una escala de medición que determina el nivel de riesgo de la organización entre (riesgo inexistente, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y finalmente riesgo muy alto),

encontrando que la empresa presento un nivel de riesgo psicosocial muy alto, tal como se observa en la siguiente gráfica.

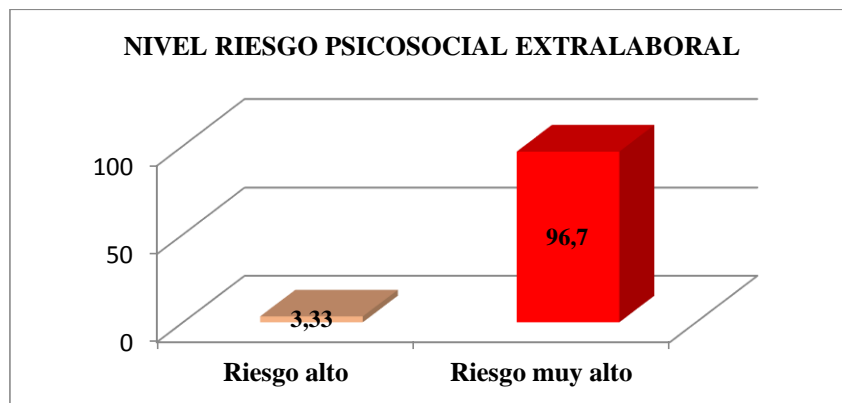


Figura 1. Nivel de riesgo Psicosocial extralaboral de la empresa MHEV durante el año 2017, de acuerdo con el resultado obtenido en la batería de riesgo psicosocial aplicada por HSAM Bioingenieros LTDA. Fuente MHEV Ingeniería S.A.S (s.f).

Al observar que los trabajadores reportan la exposición a un nivel muy alto de riesgo psicosocial extralaboral es posible mencionar la importancia de realizar un plan de intervención y control sobre este tipo de riesgos, pues al no realizar un seguimiento continuo a estos resultados se puede afectar tanto el bienestar de los trabajadores como la productividad y la obtención de adecuados resultados organizacionales. Pues escalas de alto nivel incurren en la presencia de factores relacionados con conflictos interpersonales, familiares y económicos que pueden conllevar a alteraciones en el estado de salud, además de la disminución en los procesos de atención y percepción aumentando el riesgo disminuyendo competencias como la orientación al logro.

De acuerdo con los resultados segmentados, encontraron que el comportamiento del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo no tiene un riesgo significativo pues el 53,13% de la población indica no presentar riesgo, lo que detalla que este porcentaje de trabajadores presentan adecuados canales de comunicación e interacción con amigos y demás personas que influyen en el desarrollo individual. Sin embargo, en la figura número 2 se puede apreciar que el 15,63% de la población tiene dificultades o

ausencia de un entorno social favorable, lo que podría ocasionar falencias de adaptación al cambio, dificultades para el trabajo en equipo y situaciones extralaborales relacionadas con la consolidación de relaciones interpersonales que favorezcan el bienestar emocional del individuo.

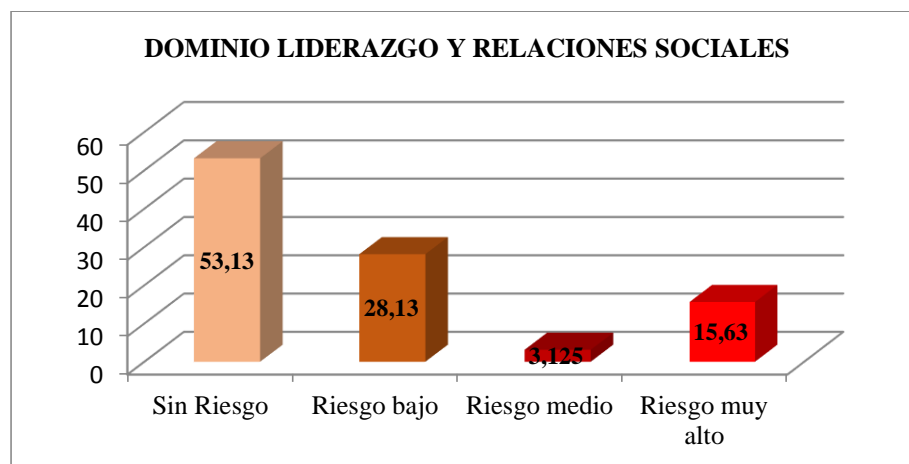


Figura 2. Nivel de dominio liderazgo y relaciones sociales de acuerdo con el resultado obtenido en la batería de riesgo psicosocial aplicada por HSAM Bioingenieros LTDA. Fuente: MHEV Ingeniería (s.f).

De acuerdo con la información sociodemográfica de esta batería se encontró que, se tiene prevalencia en los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral en relación con las peculiaridades de la vivienda y entorno, el traslado entre el lugar de vivienda y los centros de trabajo, teniendo en cuenta que en mayor medida la población de la empresa cuenta con mayor trabajadores hombres siendo el 73.8 % de los trabajadores y el 26.2% correspondiente a mujeres.

Así de acuerdo con la experiencia laboral, esta información es relevante al tener presente que, según el rol social del ser humano se destina gran parte del tiempo y del nivel socioeconómico para actividades en familia, cubrir necesidades básicas y ajustar el significado del trabajo con relación a la expectativa de autorrealización de los trabajadores.

Sobre la distribución de la población por estrato social se encontró que el 80.64% de la población trabajadora de MHEV Ingeniería, se concentra en los estratos 1,2 y 3. El 9,6% pertenece al estrato 4, y el 3,2% está ubicado en el estrato 5. Finalmente, el 6,4% de trabajadores reporta que no sabe a qué estrato corresponde.

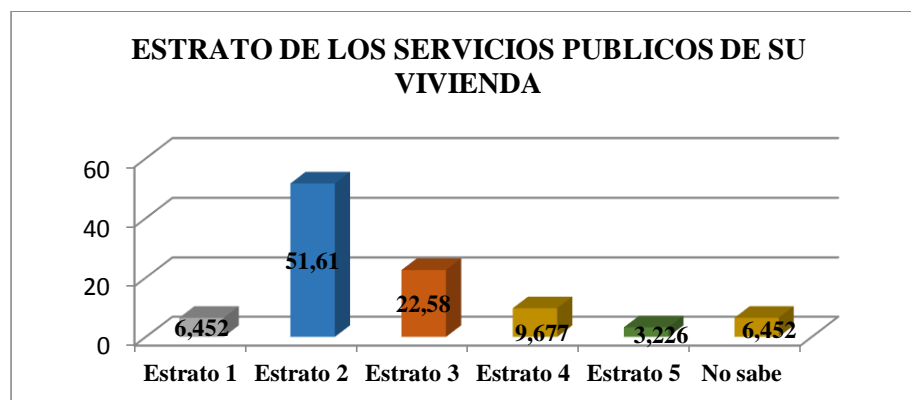


Figura 3. Estrato socioeconómico de los trabajadores de acuerdo con el resultado obtenido en la batería de riesgo psicosocial aplicada por HSAM Bioingenieros LTDA. Fuente: MHEV Ingeniería (s.f).

De lo que se puede interpretar que los cargos operativos se ubican en mayor instancia en el estrato socioeconómico 2, lo cual es importante para comprender que se encuentran expuestos a mayores riesgos relacionados con la inseguridad del entorno en el que viven, las dificultades para adquirir medios de transporte y rutas rápidas que faciliten el traslado entre la vivienda y el lugar de trabajo. Lo que se complementa con la distribución de la población por tipo de vivienda en la cual la batería arrojó que el 28.13% de los funcionarios viven en casa propia, el 50% vive en arriendo y el 21.8% vive en casa familiar, tal como se puede observar en la siguiente figura.

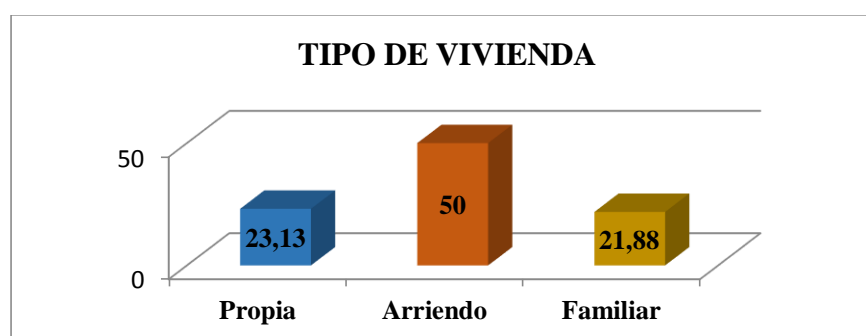


Figura 4. Tipo de vivienda de los trabajadores de acuerdo con el resultado obtenido en la batería de riesgo psicosocial aplicada por HSAM Bioingenieros LTDA. Fuente: MHEV Ingeniería (s.f).

De lo que se está grafica es factible analizar que los trabajadores que viven en arriendo están expuestos a tener características relacionadas con la infraestructura de la vivienda, cuando estas no sean apropiadas para su salud y necesidades familiares. Igualmente, la administración del salario devengado debe ser asertiva para no tener deudas que sobrepasen el nivel de ingresos del grupo familiar. Ahora bien, es importante recordar que en las relaciones familiares se determinan factores de riesgo relacionados con la incidencia de conflictos familiares y la falta de apoyo, por lo que es importante el tiempo que los trabajadores tienen para dedicarle a si familia; en especial el 21.88% de la población que indico encontrarse casados y el 31.25 % que mencionaron vivir en unión libre. Sin olvidar que las personas solteras también requieren tiempo para compartir con sus familiares, sin que este se tenga que sacrificar de manera recurrente por compromisos laborales.

- **Fase3:** Para esta fase se relacionan los datos encontrados en los instrumentos aplicados como entrevistas y cuestionarios, a una muestra no representativa en la que se incluye la coordinadora del proceso de seguridad y salud en el trabajo, la coordinadora de almacén, el supervisor del recurso humano que se encuentra en el área de mantenimiento y montajes y un operario de esta misma área. Estos resultados dan respuesta a las dos primeras categorías metodológicas definidas anteriormente para este trabajo, como por ejemplo los conocimientos que tienen los trabajadores sobre los riesgos extralaborales del área psicosocial:

La entrevista estructurada fue realizada a la encargada del área de seguridad y salud en el trabajo, en la cual dio a conocer que “durante la última evaluación realizada en la empresa se evidencio que eran de mayor riesgo

los factores psicosociales extralaborales que intralaborales, al resaltar dificultades financieras y con el uso del transporte público”. Esto indica una asociación directa con los datos obtenidos en los cuestionarios aplicados (Ver anexo B).

Sin embargo, también menciona que estrategias de intervención han realizado como por ejemplo capacitaciones de ahorro financiero en las que han integrado a las parejas de los trabajadores. Durante esta entrevista la coordinadora también menciona que los programas de vigilancia epidemiológica del riesgo que tienen actualmente son “osteomusculares y de conservación auditiva y el programa de riesgo eléctrico” (Ver anexo 2), esto indica la pertinencia de aumentar las acciones de prevención, promoción e intervención para los factores de riesgo estudiados en este proyecto.

Del cuestionario de selección múltiple con única respuesta se obtuvo el siguiente resultado (Ver anexo C): La primer pregunta enumera cinco situaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral, para determinar cuál de estos factores predomina entre los trabajadores, de lo que dos de ellos coinciden, en que el tiempo fuera del trabajo no es suficiente y/o presentan dificultades en la comunicación y relaciones interpersonales; mientras una persona indica que tiene falencias con el transporte y se le dificulta el tiempo gastado en el trayecto del lugar de trabajo a la vivienda. La cuarta persona respondió que se le presentan todas las situaciones plantadas, por lo cual indica que además de las dos opciones planteadas anteriormente presenta con frecuencia conflictos familiares, económicos e inseguridad en su entorno, percibiendo que este afecta el desempeño laboral.

De lo que se determina que las dimensiones extralaborales con mayor presencia de riesgo entre los trabajadores encuestados son el tiempo fuera del trabajo y el

desplazamiento vivienda – trabajo. De este último se puede agregar que los trabajadores han tenido dos o más retrasos en la hora de llegada a su jornada laboral, respondiendo en la segunda pregunta que estos son a causa de inconvenientes de transporte y la presencia de situaciones médicas.

En la tercera pregunta los cuatro participantes afirman que el salario devengado no es suficiente para suplir las necesidades básicas y tienen deudas difíciles de pagar. Lo que impacta de manera negativa la dimensión correspondiente a la situación económica del grupo familiar.

En la cuarta pregunta tres de los participantes respondieron que se presenta un alto nivel de rotación en la empresa y uno indica que durante el primer periodo del año 2019 ha disminuido el desempeño laboral de los trabajadores. Esto influye sobre la dimensión correspondiente a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

En la quinta pregunta dos de los trabajadores señalaron que la empresa MHEV Ingeniería ha realizado reconocimientos dirigidos al cumplimiento de la jornada laboral, la tercera persona respondió que se realizan jornadas de bienestar e integración entre los trabajadores mas no se tienen en cuenta a las familias para este tipo de estrategias; la cuarta persona nombra que no se realizan estrategias que ayuden a minimizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral.

El resultado de la sexta pregunta indica que la empresa realiza mediciones de tipo psicosocial cada dos años. Lo que concuerda con la respuesta del cuarto trabajador, quien labora hace más de 18 meses en MHEV Ingeniería S.A.S y menciona que no le han realizado anteriormente este tipo de evaluaciones.

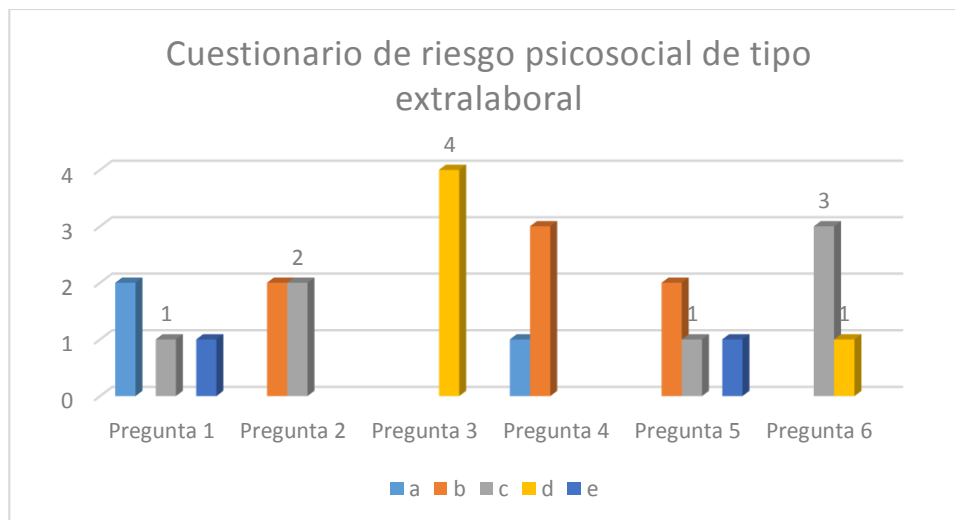


Figura 5. Respuestas de los trabajadores con respecto a las situaciones planteadas en relación con los factores de riesgo psicosocial. Fuente: diseño propio (2019)

- **Fase4:**

En esta fase se terminó el diseño de la propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral, la cual está basada y organizada de acuerdo con el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar, actuar), en el cual se especificó la dimensión del factor de riesgo a intervenir con cada actividad sugerida, el objetivo de las mismas con las personas beneficiadas en cada etapa de la intervención y los responsables.

Seguido a eso, se realizó el cronograma de intervención y el presupuesto económico, para que la empresa MHEV Ingeniería inicie con la fase de implementación, por lo que se sugirió un esquema de operación. Dicha propuesta la puede observar al final de este documento (Ver anexo D).

12. Conclusiones

La realización de este proyecto permitió proponer acciones de prevención, promoción e intervención para altos niveles de riesgo psicosocial, que son adaptables a las necesidades y a los sistemas de gestión de la empresa MHEV Ingeniería, por medio de la normatividad vigente en Colombia, lo que reduce el riesgo a la adquisición de sanciones y eventualidades relacionadas con el área psicosocial, así mismo apporto una perspectiva clara de los riesgos psicosociales extralaborales a los que se encontró expuesta la empresa, en el momento de la aplicación de las fases metodológicas.

Esto con el fin de mejorar el desempeño laboral, pues es posible concluir que los altos niveles de factores riesgo psicosocial extralaboral intervienen en conflictos de comunicación entre los compañeros de trabajo, el no cumplimiento de la jornada laboral con retrasos en la hora de entrada o ausentismo a causa de inconvenientes familiares y la alta rotación por extensas jornadas laborales que afectan el tiempo fuera y la dimensión social de los trabajadores.

Así mismo, al presentar un alto nivel de riesgo extralaboral relacionado con la situación económica del trabajador y su entorno, se afecta el desempeño laboral y se incrementan situaciones como la alta rotación de personal, lo que da solución a la formulación del problema que guio la realización de este trabajo.

Con respecto a la metodología utilizada, fue pertinente la obtención de datos cuantitativos por medio de entrevistas encuestas e interpretaciones cualitativas, para la realización de un análisis que permitió la relación entre los resultados encontrados y las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales junto a modelos teóricos como el desequilibrio esfuerzo-recompensa, con la intención de dar una resolución optima a los objetivos trazados inicialmente. Así mismo los datos que se obtuvieron a través de la

batería psicosocial que habían aplicado anteriormente, dieron una visión más objetiva del nivel de riesgo que ha venido presentando MHEV Ingeniería S.A.S.

Para esta empresa fue importante, el diseño de la propuesta para la intervención de los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, ya que esto les facilito el control y solución a los inconvenientes ocasionados por presentar un estado de riesgo muy alto, por otro lado las acciones planteadas por medio del PHVA, promueven el mejoramiento del bienestar para los trabajadores, sus familias, un ambiente saludable y el alcance de logros en la empresa.

Así, para diseñar el ciclo PHVA fue de gran importancia identificar los componentes que debe tener un programa de intervención psicosocial, partiendo de los tipos de prevención, hábitos saludables, jornadas de capacitación y un seguimiento continuo. Así este trabajo también refleja la importancia de que los empleadores valoren con la debida dedicación este tipo de riesgos y los gestionen de manera oportuna.

Finalmente es preciso, indicar que este proceso realizado incremento el interés por la ganancia de nuevos conocimientos y aplicaciones integrales para el confort y los estados de salud en el trabajo. Además, se sugiere la producción de futuras investigaciones que amplíen los principios teóricos sobre el tema trabajado.

13. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa MHEV Ingeniería S.A.S, realizar la batería de Riesgo psicosocial y una evaluación sociodemográfica, con mayor frecuencia, para realizar una medición que evidencie los resultados actuales con respecto a cada factor de riesgo psicosocial que afecta la seguridad de los colaboradores, con el fin de realizar adecuadamente planes de mejora y seguimiento para el beneficio de los integrantes de MHEV Ingeniería. Lo que además permite dar cumplimiento a la normatividad vigente y contar con una comparación medible de los cambios existentes en los riesgos psicosociales de tipo extralaboral y la efectividad de las intervenciones realizadas.

También se sugiere una gestión constante a la propuesta de intervención que se realizó conforme al ciclo PHVA; así como fomentar la participación total de los trabajadores en las acciones que la empresa desarrolle para la disminución de riesgos psicosociales, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y facilitar la compatibilidad entre la vida laboral, social y familiar.

Para lo que sería importante, establecer dentro del plan de capacitaciones espacios de formación que mejoren capacidades y competencias individuales como la empatía, la solución de conflictos y la orientación al logro; lo que modela una mejor respuesta conductual y verbal ante las diversas situaciones que se les puedan presentar en su trabajo y fuera de él.

Para facilitar la implementación de capacitaciones efectivas la empresa puede buscar apoyo en la caja de compensación y el departamento de gestión humana, esto también facilita la integración de las familias de los trabajadores a este tipo de programas y tener un mayor impacto en la disminución de riesgo.

Por último, se sugiere la formación de un procedimiento documental y práctico ajustable a los procesos de gestión, en el que se incluyan estrategias de prevención y promoción psicosocial, planes de mejora en beneficio de un ambiente de trabajo saludable y registros que evidencien las acciones implementadas.

Referencias

- Báez, J.L., & Herrera, J.M. (2013). *Diseño y ejecución de un programa de salud ocupacional enfocado al bienestar ocupacional para promover estilos de vida saludables y mitigar riesgos psicosociales en los funcionarios de la alta consejería para los derechos de las víctimas la paz y la reconciliación* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogota, Colombia
- Camacho, A., y Mayorga, D.R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. doi:10.18359/prole.3047.
- Cataño, W.J., Esguerra, D.P., & Rubio, G. (2017). *Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial en un hotel de Bogotá* (Trabajo de grado de posgrado). Universidad Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.
- Charria, V., Sarsosa, K., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/120/12021522004/>
- Chiang, M., y San Martin, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, (54), 159 - 165. Chile. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (s.f). *Gestión del talento humano* (versión electrónica). Recuperado de <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECON%20MICAS/CARRERA%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS/03/Gestion%20y%20talento%20humano/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

- Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 100 de 1993*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1616 de 2013*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Congreso de la República de Colombia. (2019). *Decreto Ley 1295 de 1994*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 del 2012*. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1562_2012.htm
- Cortes, J.M. (2007). *Seguridad e higiene en el trabajo técnicas de prevención de riesgos laborales 9 ed.* España: Editorial Feber, SL.
- Cordoba, M.N. (2018). *Los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal con capacidades especiales del área de servicios generales de la Empresa Productos Familia Sancela del Ecuador S.A* (Tesis de pregrado). Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador
- Díaz, F., y Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6122470>
- Duitama, D.C., & Espitia, L.P. (2015). *Diseño y aplicación del programa de salud ocupacional de la empresa "O.C La Economía" Tunja*. (Trabajo de grado para

pregrado). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Boyacá, Colombia.

Fiesco, J. (2016). *Factores psicosociales en el trabajo: Diagnóstico y propuestas de intervención en cuatro instituciones de salud mental de la Sabana de Bogotá D.C. 2015 - 2016* (Tesis de magister). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Jara, S., Galarza, J., & Ruiz, M. (2011). *Diseño y desarrollo de un modelo de promoción y prevención de salud ocupacional que minimice los riesgos ergonómicos, físicos locativos y psicosociales del departamento de vivienda de Colsubsidio proyecto IPANEMA* (Tesis de pregrado). Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.

Icontec. (2007). *Norma técnica NTC - IHSAS 18001 Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional requisitos*. Recuperado de:
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1495/1/TGT-240.pdf>

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. *CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Recuperado de
revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/1450/892

Pedraza, E., Amays, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia. *De ciencias sociales*, 16(3), 493 - 505. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

- Polanco, A.L., y García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre empresa*, 14(1), 111-131. doi:/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105
- Polo, J., Palacio, J., De Castro, A., Mebarak, M., y Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de prevención promoción e intervención. *Rev salud Uninorte*, 29 (3), 561-575. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a18.pdf>
- Presidencia de la republica de Colombia. (2017). *Decreto 52 de 2017*. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0052_2017.htm
- Presidencia de la republica de Colombia. (2015). *Decreto 1528 de 2015*. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1528_2015.htm
- Martinez, J.A., Garcia, S., y Castellanos, V.O.(2016). Análisis del riesgo laboral en una empresa Metalmecánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada en modelos basados en la evidencia. *Electrónica de terapia ocupacional Galicia*, 23(13). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5536319>
- Mansilla, F., García, J.C., Gamero, C., y Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 56(2019), 147 - 157. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n219/original4.pdf>
- MHEV Ingenieria S.A.S. (s.f). *MHEV Ingenieria S.A.S Soluciones Integrales en Ingeniería y Arquitectura*. Recuperado de <http://www.mhev.co/>

Ministerio de comercio industria y turismo. (2013). *Decreto 1377 de 2013 Nivel Nacional*.

Recuperado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53646>

Ministerio de la protección social & Pontificia Universidad Javaeriana. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de la protección social.(2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de trabajo. (2015). *Resolución 0312 de 2019*. Recuperado de

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Ministerio de trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Recuperado de:

www.mintrabajo.gov.co/...1477.../b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de trabajo. (2015). *Decreto1072 de 2015*. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm

Ministerio de trabajo y seguridad social. (2002). *Decreto 1607 de 2002*. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1607_2002.htm

Rincon, H. (2016). *El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST como instrumento en la generación de bienestar laboral en las empresas* (Trabajo de grado para posgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

- Romero, C. H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5571655>
- Royo, C., Salavera, C., y Teruel, M. P. (2016). Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. *Documentos de trabajo social* (57), 173-190. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6095384.pdf>
- Ruiz, C., Ronda, E., Garcia, A.M., Deldos, J., y Benavides, F. (2014). *Salud laboral conceptos y técnicas para la intervención de riesgos laborales 4 ed.* España: Editorial Elsevier España S.L.
- Sanchez, O. (2010). Factores intra y extra laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, (17), 1 -9. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44812828002>
- Universidad Católica de San Pablo. (2007). *El estrés laboral como síntoma de una empresa.* (20): 55-66. Bolivia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C., y Sosa A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Prensa médica Latinoamericana*, 33 (1), 11-14. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>

Anexos

Anexo A. Acta de constitución del proyecto

Acta de constitución para proyecto de grado

Dependencia MHEV Ingeniería S.A.S

Descripción del proyecto

Se realizó el diseño de una propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la empresa MHEV Ingeniería S.A.S

Responsables del Proyecto: Estudiantes especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo

Nombres:

Luz Stella Muñoz Gómez

Mónica Janeth Barbosa Méndez

Cindy Camila Bohorquez Ospitia

Justificación del proyecto:

A partir de las necesidades presentadas en la empresa MHEV Ingeniería SAS; en las que se especifica un nivel muy alto correspondiente a los riesgos psicosociales de tipo extralaboral que impacta de manera negativa a la empresa y sus trabajadores, se justifica la importancia de proponer un programa de intervención, en el que se realice un planteamiento de acciones a implementar de manera grupal e individual para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los colaboradores; teniendo en cuenta la legislación vigente para los SG- SST en Colombia.

Objetivo del proyecto:

Diseñar una propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la empresa MHEV ingeniería.

Recolectar información por medio de encuestas sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral en la empresa MHEV Ingeniería S.A.S.

Requisitos que satisfacen las necesidades, deseos y expectativas del cliente, patrocinador y demás interesados:

La propuesta de intervención que se propone a MHEV Ingeniería, pretende disminuir y controlar los factores de riesgos psicosocial de tipo extralaborales, que están afectando el bienestar de algunos de sus colaboradores. Por lo tanto, al implementar de forma adecuada cada una de las estrategias propuestas se trabajará cada uno de los componentes o dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Es preciso resaltar que en la resolución 2646 del 2008 se habla de forma clara sobre la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de todos los riesgos psicosociales, mediante un listado que muchos empresarios y empleados desconocen, por lo tanto, es muy importante socializar estos temas mediante capacitaciones de prevención y promoción.

Así mismo es importante mencionar que este proyecto se realizara a partir de una revisión documental sobre los antecedentes de la empresa respecto al manejo de los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, la aplicación de cuestionarios y entrevistas a una muestra no representativa de la e presa MHEV.

Una Vez se termina este proceso se entregaran las respectivas recomendaciones a la empresa, por lo tanto el alcance de este proyecto será el diseño de la propuesta.

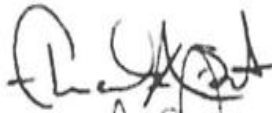

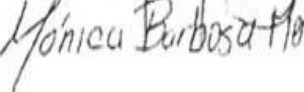

Presupuesto: Durante el diseño de la propuesta el presupuesto será cubierto por las responsables de este proyecto, en caso tal que MHEV Ingeniería decida aplicar las recomendaciones dadas la empresa cubrirá el total de recursos humanos y económicos que se requieran para tal fin.

Supuestos:

Apoyo en todos los aspectos por parte del personal administrativo y operativo de la empresa MHEV Ingeniería, suministrando la documentación, participando en los cuestionarios y entrevistas.

Dificultad en fijar los horarios para las entrevistas y cuestionarios, por ocupación del personal y su desplazamiento a campo.

Firma de autorización del acta de constitución:

Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Ingeniero Edward Santos Del Rio	Gerente MHEV Ingenieria		15 de marzo de 2019
Luz Stella Muñoz Gómez			15 de marzo de 2019
Mónica Janeth Barbosa Méndez			15 de marzo de 2019
Cindy Camila Bohórquez Ospita			15 de marzo de 2019

Anexo B. Formato de transcripción de entrevista

Entrevista Estructurada

Se realizó entrevista al coordinador de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa MHEV Ingeniería con el objetivo de identificar la postura de la empresa sobre los riesgos psicosociales de tipo extralaboral. Además de evidenciar sus necesidades y el alcance de acciones, se le indica la importancia de conocer su opinión a partir de la experiencia laboral y el conocimiento que tiene sobre la empresa. Con el fin de elaborar la propuesta de intervención para los riesgos psicosociales de tipo extralaboral que se está diseñando.

Se menciona que la información dada será utilizada con fines académicos y en pro de generar un beneficio para MHEV y sus trabajadores. Por lo que se realiza la siguiente pregunta ¿Se encuentra de acuerdo en participar de manera voluntaria en esta entrevista y ser grabada por medio de audio, para que este recurso sea utilizado con fines académicos?

Fecha y Hora de realización: 12 de mayo de 2019 2:00 pm

Lugar: Oficina de MHEV Ingeniería S.A.S

Tiempo de duración real: 25 Minutos

Entrevistado Coordinador de Seguridad y salud en el Trabajo

Entrevistador: Luz Stella Muñoz

La antología para realizar esta transcripción es:

E (Entrevistado)

Pe. (Profesional entrevistador)

Pe. (Profesional Entrevistador)	E. (Entrevistado)
¿Cómo describe usted la situación actual de MHEV ingeniería en cuestión de riesgos psicosociales de tipo extralaboral?	Considero que no es grave pero si debemos trabajar para que no se convierta en un problema mayor.
¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales extralaborales que han identificado en la empresa y como los han evaluado?	En la última evaluación se evidencio que teníamos más riesgos extralaborales que intralaborales. Al parecer por diferentes aspectos como lo son el transporte público y deudas o problemas financieros.
¿Qué efectos han percibido sobre los colaboradores a causa de los factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral?	Mal humor, estrés y cansancio
¿Qué cargos se han visto más afectados por esta problemática?	Coordinadores y el gerente Administrativo.
¿Porque cree que los cargos de mando medio alto son los más afectados?	Porque son gente joven que estudia, trabaja y tienen familia, por lo tanto tiene varias responsabilidades.
¿Qué medidas de prevención han utilizado en la empresa ante los riesgos de tipo psicosocial?	Solo capacitaciones. También Hicimos una campaña que se llamó “Viajemos cómodos y seguros” en donde los empleados que tenían carro nos brindaron sus rutas para que algunos compañeros pudieran utilizarlas algunos días de las semana y ellos pagaban su pasaje al dueño del carro. Hicimos capacitaciones en relación con el ahorro involucrando a las esposas de los empleados.
¿Considera que debe hacerse una intervención desde otra perspectiva?	Definitivamente se debe hacer una intervención donde se involucre al

¿Qué programa de seguridad y salud en el trabajo han implementado en MHEV Ingeniería?	departamento de gestión humana, considero que se mejoraría en muchos aspectos Tenemos el programa de vigilancia epidemiológica del riesgo osteomuscular y de conservación auditiva y el programa de riesgo eléctrico.
¿Cómo puede describir la perspectiva de la alta dirección ante el planteamiento de una propuesta de intervención para los riesgos de tipo extralaboral?	Para la alta dirección le queda difícil la verdad intervenir en los factores extralaborales debido a que no pueden meterse en lo personal de cada colaborador, pero si se les presenta una propuesta que no sea tan costosa para ellos y que puedan apoyar al personal, esto se puede implementar dentro del sistema.
¿Desde su experiencia y conocimiento que aporte le puede brindar a las personas en formación académica sobre la seguridad y salud industrial, de acuerdo a la importancia de evaluar y gestionar de manera oportuna los riesgos psicosociales de tipo extralaboral?	Inicialmente que se realice la batería de riesgo psicosocial en todas las organizaciones, eso es importante al ser un requisito, ya con el personal es importante motivarlos. Motivarlos para que ellos puedan crecer como personas, puedan estudiar para que puedan terminar sus estudios ya sean técnicos tecnológicos o profesionales, siempre motivarlos y que la empresa también les permita ese tiempo para que ellos puedan realizarlo y la participación en la empresa también es importante que ellos puedan realizar sus aportes que ellos se sientan importantes en la empresa puedan darnos sus ideas que cambios se pueden realizar que aportes nos pueden brindar para que puedan trabajar

más seguros; con más seguridad que estén más motivados también eso es importantes es darles ese espacio para que ellos puedan involucrarse con la empresa y que sus opiniones sus aportes también se tengan en cuenta. Campañas inicialmente son campañas, realizar folletos todo lo relacionado con el personal que interviene con su bienestar es importante eso me parece inicialmente.

Fuente: Diseño propio. (2019)

Anexo C. Formato del cuestionario aplicado

**Formato de opción múltiple con única respuesta para la identificación de riesgos
psicosociales de tipo extralaboral en MHEV Ingeniería S.A.S**

Fecha:

Nombre:

Cargo:

Instrucción: Por favor lea cada una de las siguientes preguntas y marque con una X la respuesta que considera más apropiada.

1. ¿De los siguientes riesgos psicosociales de tipo extralaboral cuales considera usted que se presentan en la empresa HMEV?
 - a. El tiempo fuera del trabajo no es el suficiente y/o se presentan dificultades en la comunicación y relaciones interpersonales de los trabajadores.
 - b. Incidencia en la presencia de conflictos familiares, dificultades económicas y situaciones de riesgo relacionadas con el entorno en el que viven los trabajadores.
 - c. Falencias de transporte, tiempo y distancia entre el lugar de trabajo y la vivienda de los colaboradores.
 - d. Influencia del ambiente extralaboral en el desempeño laboral.
 - e. Todas las anteriores

2. ¿De las siguientes situaciones cual considera que se ha presentado en los trabajadores en el primer semestre del año 2019?

- a.** Dos o más retrasos en la hora de entrada en los trabajadores por inconvenientes de tipo familiar
 - b.** Dos o más retrasos en la hora de entrada en los trabajadores por inconvenientes de transporte.
 - c.** Dos o más retrasos en la hora de entrada en los trabajadores por situaciones medicas de los trabajadores.
 - d.** Dos o más retrasos en la hora de entrada en los trabajadores no justificados
- 3.** ¿Durante el primer semestre del año 2019 los trabajadores han manifestado alguna de las siguientes situaciones?
 - a.** El salario devengado no es suficiente para suplir las necesidades básicas.
 - b.** En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.
 - c.** El salario devengado no alcanza para actividades de recreación
 - d.** Se han presentado las opciones a y b
- 4.** ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que se ha incrementado en MHEV Ingeniería durante el último año?
 - a.** Disminución del desempeño laboral
 - b.** Rotación de personal
 - c.** Ausentismo
 - d.** Conflictos interpersonales entre los compañeros de trabajo
- 5.** ¿Cuáles de las siguientes acciones ha implementado la empresa MHEV Ingeniería?
 - a.** Fondo de empleados
 - b.** Reconocimientos dirigidos al cumplimiento de la jornada laboral
 - c.** Días y/o de bienestar para los trabajadores y sus familias

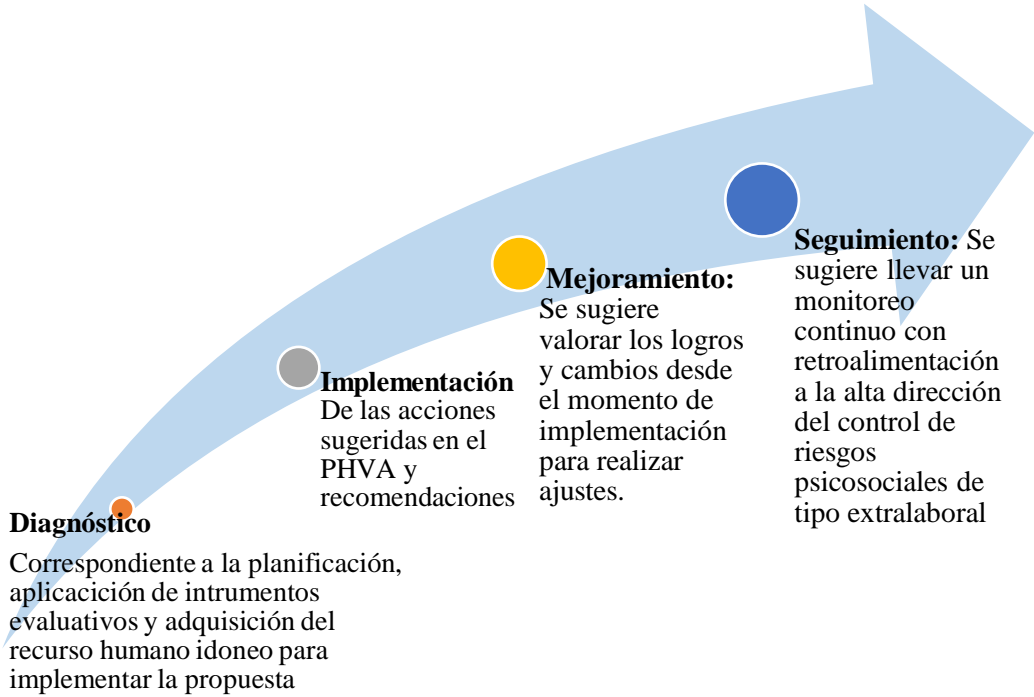
- d. Actividades psicoeducativas para la solución de conflictos
- e. Ninguna de las anteriores

6. ¿Con que regularidad la empresa MHEV aplica herramientas de medición y control para los factores de riesgo psicosociales de tipo extralaboral?

- a. Cada seis meses
- b. Cada año
- c. Cada dos años
- d. Nunca

Gracias por su colaboración

Anexo D. Propuesta de intervención diseñada para MHEV Ingeniería S.A.S

Propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la empresa MHEV Ingeniería	
Objetivo:	Diseñar una propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la empresa MHEV Ingeniería.
Alcance:	Se entrega a MHEV Ingeniería este planteamiento estratégico para la intervención de los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, para que sea implementado por la empresa de acuerdo a las sugerencias dadas y sus necesidades.
Etapas:	 <p>Diagnóstico: Correspondiente a la planificación, aplicación de instrumentos evaluativos y adquisición del recurso humano idóneo para implementar la propuesta</p> <p>Implementación: De las acciones sugeridas en el PHVA y recomendaciones</p> <p>Mejoramiento: Se sugiere valorar los logros y cambios desde el momento de implementación para realizar ajustes.</p> <p>Seguimiento: Se sugiere llevar un monitoreo continuo con retroalimentación a la alta dirección del control de riesgos psicosociales de tipo extralaboral</p>
Ciclo PHVA	
A continuación se encuentra en detalle las acciones a gestionar para atenuar cada factor de riesgo psicosocial de tipo extralaboral, las cuales pueden ser integradas a sus sistemas de gestión.	

Ciclo PHVA	Dimensión	Actividades de intervención	Objetivos	Personal Beneficiado Responsables	Responsables
PLANEAR	Características de liderazgo	Realizar grupos focales para identificación de datos resultados	Confirmar la percepción de los colaboradores a través de grupos focales	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Relaciones sociales en el trabajo	Realizar grupos coffee work	Realizar actividades de integración y búsqueda de soluciones	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Sintomatología asociada al estrés	Verificar a través de instrumentos psicotécnicos, entrevistas y diagnósticos de seguridad y salud en el trabajo como de psicología para identificar riesgos psicolaborales de tipo extralaboral existentes	Confirmar los resultados encontrados de acuerdo a los riesgos psicosociales	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Capacitación	Preparar y ajustar un programa de capacitación para el año 2019 y acorde a los resultados arrojados, en los que se incluyan temas de manejo del estrés, fortalecimiento de relaciones interpersonales, solución de conflicto e inteligencia emocional.	Disminuir el impacto o los resultados arrojados en el estudio	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Claridad del rol	Preparar y ajustar los perfiles de cargo de acuerdo a las necesidades de la empresa y del contexto, teniendo en cuenta jornadas laborales y días de bienestar individual, grupal y familiar.	Disminuir el impacto o los resultados arrojados en el estudio	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo

HACER	Retroalimentación del desempeño	Preparar evaluación de desempeño para los años 2019 y 2020 para de esta manera poder confirmar con los resultados encontrados el impacto de los riesgos sobre el desempeño laboral.	Disminuir el impacto o los resultados arrojados en el estudio	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Solicitar inspección técnica tanto de los centros de trabajo, como de los puestos de trabajo de personal operativo, jefatura y técnico a la ARL. Teniendo en cuenta las condiciones del entorno.	Determinar los factores locativos y ambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Reconocimiento y compensación	Realizar un estudio de salarios con el fin de determinar si los pagado o retribuido es acorde	Retener el personal y generar un mayor compromiso	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
		con el mercado y/o competencia Estructurar un plan o programa de bienestar laboral, para que los trabajadores se sientan más comprometidos. Revisar las modalidades de contratación. Así como realizar una evaluación de tipo sociodemográfico, que permita identificar riesgos extralaborales a los que se encuentren en riesgo los trabajadores y crear redes de apoyo. Establecer mecanismos de compensación variable, revisar posibilidades de cambiar la modalidad de contratación, revisar la asignación de funciones, roles y tareas.	Generar mayor compromiso y estabilidad de los trabajadores.	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Recompensas derivadas de la organización	Verificar el alcance e impacto de los procesos y/o programas mencionados, con un seguimiento documental, psicométrico y de feedback continuo sobre los factores de riesgo de tipo extralaboral.	mejorar el compromiso y desempeño de los colaboradores	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Capacitación, Claridad del rol y Retroalimentación del desempeño		mejorar el ajuste e interfase persona-trabajo	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo

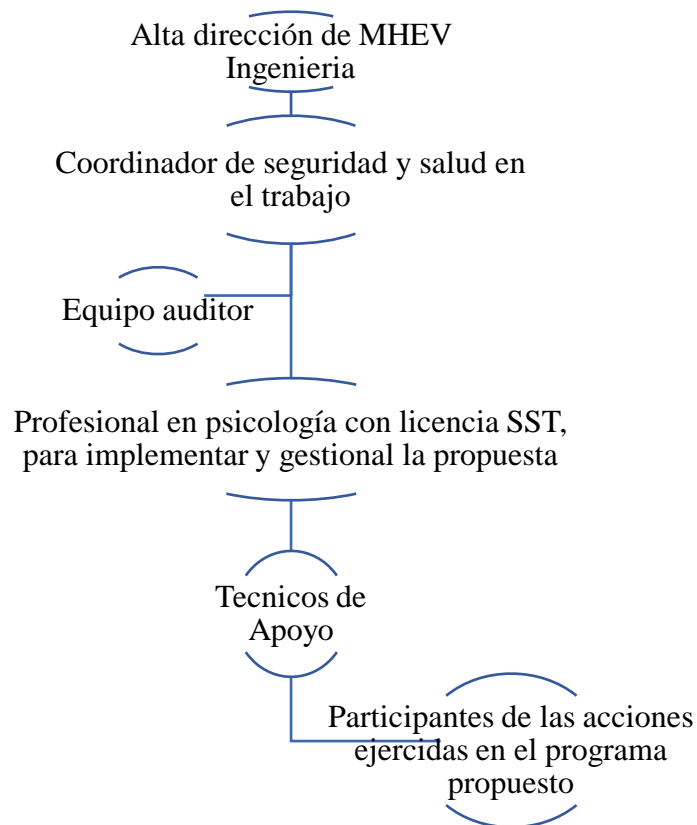
VERIFICAR	Sintomatología asociada al estrés y demandas ambientales	Verificar el alcance y efectividad de los programas de SST que promocionan adecuados estados de salud en las personas	Mejorar la salud y la calidad de vida de la población trabajadora	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Relaciones sociales en el trabajo	Verificar el funcionamiento del comité de convivencia laboral	Prevenir conductas de posible acoso laboral y mejorar la convivencia	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Participación y manejo de cambio	Verificar el alcance, uso y manejo de los mecanismos de comunicación y acceso que tiene la empresa.	Disminuir el impacto de los cambios que pueda tener la empresa	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Relaciones sociales en el trabajo	Programa de capacitación de comunicación y solución de conflictos entre los trabajadores. Mediante actividades de coaching y asertividad. Capacitación de Relaciones	capacitaciones orientadas a mejorar las relaciones al interior de las diferentes áreas de trabajo, cohesionando equipos y mejorando procesos	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
		interpersonales y trabajo en equipo. Por medio de actividades deportivas, juegos de relevos y actividades de experiencias aprendidas en las que el punto central sean los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral. Capacitación y desarrollo del comité de convivencia laboral, para que sea un organismo activo y prevenga consuetas de acoso laboral.	mejorar las relaciones interpersonales y fomentar trabajo en equipo	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
ACTUAR	Características del liderazgo	Capacitación y desarrollo del comité de convivencia laboral, para que sea un organismo activo y prevenga consuetas de acoso laboral.	Prevenir conductas de riesgo para los trabajadores.	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
		Programa de liderazgo para jefes	Capacitaciones orientadas a mejorar el estilo de liderazgo, las relaciones con los trabajadores y la habilidad para coordinar personas, procesos y mejorar las relaciones	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo

Sintomatología asociada al estrés	Programa de educación emocional	Conjunto de capacitaciones orientada a desarrollar estilos de afrontamiento hacia el estrés, practicar la inteligencia emocional, control de las emociones y mejorar los procesos de relajación	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
Situación económica del grupo familiar	Capacitación sobre finanzas familiares y emprendimiento	Mejorar las finanzas de las familias de los trabajadores y buscar otras fuentes alternas para mejorar recursos económicos	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
Relaciones Familiares	capacitación sobre solución de conflictos y comunicación asertiva a nivel familiar (según condiciones sociodemográficas de las personas)	Mejorar las relaciones a nivel familiares	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Asesorías psicológicas a nivel familiar y personal, con el fin de minimizar el impacto del riesgo	proporcionar habilidades de comunicación y habilidades personales	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Capacitación sobre hábitos saludables y manejo del tiempo libre	Promover conductas de autocuidado y bienestar.	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Capacitación sobre los roles familiares y la relación familia - trabajo.	Ayudar a los trabajadores en optimizar las actividades personales con el fin de mejorar su rendimiento laboral y sus relaciones familiares y sociales	Jefes, Asistencial administrativo y operativo	Alta gerencia, gestión humana y Seguridad y Salud en el Trabajo

Cronograma:						
Actividades	Recursos	Responsable	Tiempo de ejecución			
			Junio	Julio	Agosto	Sept.
PLANEAR						
Realizar grupos focales. Preparar y ajustar programa de capacitación Preparar y ajustar perfiles de cargo de acuerdo con necesidades	Humano Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.	5 días			
Verificación a través de instrumentos psicotécnicos, entrevistas y diagnósticos médicos los resultados encontrados.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.	5 días			
Preparar evaluación de desempeño del primer semestre del año 2019.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.	3 días			
HACER						
Solicitar inspección técnica al ARL De la sede y de los puestos de trabajo.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.	2 días			
Realizar estudio de salarios.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.	1 día			
Estructurar un plan o programa de bienestar laboral.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.	4 días			
VERIFICAR						
Verificar el alcance e impacto de los procesos y/o programas.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.		10 días		
Verificar el alcance y efectividad de los programas de S.S.T.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.		10 días		
Verificar el funcionamiento del comité de convivencia laboral.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.			8 días	
Verificar el alcance y uso de mecanismos de comunicación que tiene la empresa.	Humanos Tecnológico	Alta gerencia, gestión humana y S.S.T.			4 días	
ACTUAR						
capacitación de solución de conflictos	Humanos Tecnológico Económicos	Consultor gestión humana y S.S.T.		1 día		1 día
capacitación de relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Humanos Tecnológico Económicos	Consultor gestión humana y S.S.T.			2 días	2 días

Capacitaciones orientadas a jefes para mejorar estilos de liderazgo.	Humanos Tecnológico Económicos	Consultor gestión humana y S.S.T.	2 días	2 días
Programa de educación emocional	Humanos Tecnológico Económicos	Consultor gestión humana y S.S.T.	2 días	1 día
Capacitación sobre finanzas familiares y emprendimientos	Humanos Tecnológico Económicos	Consultor gestión humana y S.S.T.	1 día	
Capacitación sobre comunicación asertiva	Humanos Tecnológico Económicos	consultor gestión humana y S.S.T.	1 día	
Capacitación sobre administración del tiempo y roles familiares	Humanos Tecnológico Económicos	consultor gestión humana y S.S.T.		1 día
Ejecución de la batería de Riesgo Psicosocial	Humanos Tecnológico Económicos	Consultor gestión humana y S.S.T.		3 días
Análisis de datos y acciones realizadas, con entrega de informe.	Humanos Tecnológico	Consultor		5 días

Esquema de operación sugerido



Presupuesto:

Fases	Fecha de entrega	Costos
Fase de caracterización	25 de abril 2019	\$ 80.000
Fases de diagnóstico y análisis de resultados	7 de mayo 2019	\$ 185.000
Fase de intervención	Junio a septiembre de 2019	\$ 3.100.000
Recursos físicos	Al iniciar el proyecto deberán ser entregados para su implementación.	\$ 450.000
Recursos humanos	Se requiere contar con una persona durante la implementación.	\$ 1.200.000
Imprevistos	7 de mayo 2019	\$ 500.000
Total, proyecto		\$ 5.515.0000

Es nuestro interés que la empresa MHEV Ingeniería SAS, pueda implementar esta propuesta a su sistema de gestión integrado y que de esta manera se promueva la gestión y mitigación de los riesgos psicosociales de tipo extralaboral, beneficiando a la organización, sus trabajadores y familias.