

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN
TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE VIANÍ CUNDINAMARCA

MARCELA JOHANNA VEGA BELLO

EDNA CLAUDIA BEATRIZ CORREDOR VELANDIA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL

TRABAJO 2023

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTADOS EN
TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE VIANÍ CUNDINAMARCA

MARCELA JOHANNA VEGA BELLO Cod. 127049

EDNA CLAUDIA BEATRIZ CORREDOR VELANDIA Cod. 7579723

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

ASESOR

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL
TRABAJO 2023

Tabla de Contenido

1. Título	12
2. Problema de investigación	12
2.1. Descripción del problema	12
2.2. Formulación del problema	13
3. Objetivos	14
3.1. Objetivo General:	14
3.2. Objetivos específicos	14
4. Justificación y delimitación	15
4.1. Justificación	15
4.2. Delimitaciones	16
4.3. Limitaciones	17
5. Marco de Referencia	17
5.1. Estado del arte	17
5.2. Marco Teórico	27
Factores Psicosociales	27
Metodologías de evaluación del Riesgo Psicosocial	32
Prevención y Mitigación	33
5.3. Marco Legal	36

6. Marco Metodológico	42
6.1. <i>Tipo de Investigación</i>	42
6.2. <i>Enfoque o paradigma de la investigación.....</i>	42
6.3. <i>Método de la Investigación</i>	42
6.4. <i>Fuentes de Información</i>	42
6.4.1. Fuentes Primarias	42
6.4.2. Fuentes Secundarias	43
6.4.3. Técnicas	43
6.4.4. Procedimientos	43
6.5. <i>Población y la muestra</i>	43
A continuación, se describe la población y muestra de la investigación	43
6.5.1. Población	43
6.5.2. Muestra.....	44
6.5.3. Criterios de Inclusión	44
6.5.4 Criterios de Exclusión.....	44
6.6. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	44
6.7. <i>Fase de Investigación.....</i>	45
6.7.1. Fase 1 Diagnóstico Inicial	45
6.7.2. Fase 2 Análisis de datos	45
6.7.3. Fase 3 Diseño de plan de prevención de Riesgo Psicosocial.....	46
6.7.4. Consideraciones Éticas.....	46
6.8. <i>Cronograma</i>	47
7. Resultados.....	49
7.1 Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial	49

7.1.1	Caracterización socio demográfica	49
7.2	Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y análisis de resultados obtenidos	55
7.3	Condiciones Extralaborales	65
7.4	Sintomatología asociada al estrés	66
7.5	Análisis de resultados	68
*	Condiciones Intralaborales.....	68
7.6	<i>Discusión</i>	70
7.7	<i>Propuesta de intervención</i>	73
8.	Análisis Financiero.....	76
8.1.	<i>Costos</i>	76
8.2.	<i>Beneficio</i>	77
9.	Conclusiones	78
10.	Recomendaciones	79
11.	Referencias bibliográficas.....	80

Índice de tablas

TABLA 0-1NÚMERO DE TRABAJADORES VINCULADOS HASTA MARZO DE 2023 EN LA INSTITUCIÓN	44
TABLA 0-2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	47
TABLA 3 POBLACIÓN ENCUESTADA POBLACIÓN.....	49
TABLA 4 DOMINIOS DEMANDAS DEL TRABAJO.....	56
TABLA 5 DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES.....	58
TABLA 6 DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO.....	60
TABLA 7 DIMENSIONES CONTROL DEL TRABAJO GRUPO PROFESIONALES.....	62
TABLA 8 DIMENSIONES CONTROL DEL TRABAJO GRUPO OPERATIVOS.....	62
TABLA 9 DIMENSIONES RECOMPENSA GRUPO PROFESIONALES.....	64
TABLA 10 DIMENSIONES RECOMPENSA GRUPO OPERATIVOS.....	64
TABLA 11 CONDICIONES EXTRALABORALES.....	65
<i>TABLA 12 RECOMENDACIONES PARA INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO CON NIVELES ALTO Y MUY ALTO.....</i>	<i>75</i>
TABLA 13 COSTOS.....	76
TABLA 14 RECURSO HUMANO EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO.....	76
TABLA 15 RECURSO HUMANO IMPLEMENTACIÓN.....	77

Índice de figuras

FIGURA 1 MODELO DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....	35
FIGURA 2 DISTRIBUCIÓN POR GENERO	50
FIGURA 3 DISTRIBUCIÓN POR EDAD.....	50
FIGURA 4 DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL	51
FIGURA 5 DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS	51
FIGURA 6 DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO DE LA VIVIENDA.....	52
FIGURA 7 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA	53
FIGURA 8 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO.....	54
FIGURA 9 DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE PAGO	54
FIGURA 10 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	55
FIGURA 11 CONDICIONES INTRALABORALES – DEMANDAS DEL TRABAJO.....	57
FIGURA 12 RESULTADOS CONSOLIDADOS DIMENSIONES LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES .	59
FIGURA 13 RESULTADOS CONSOLIDADOS DIMENSIONES DEL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO.....	61
FIGURA 14 RESULTADOS CONSOLIDADOS DIMENSIONES SOBRE EL DOMINIO RECOMPENSA	63
FIGURA 15 CONSOLIDADO RESULTADOS DE ESTRÉS	67
FIGURA 16 CONDICIONES INTRALABORALES	68
FIGURA 17 CONDICIONES EXTRALABORALES.....	69

Lista de anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

Anexo 2. Cuestionario factores intralaborales forma B

Anexo 3. Cuestionario factores intralaborales forma A

Anexo 4. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

Anexo 5. Ficha de datos generales

Anexo 6. Cuestionario para la evaluación del estrés tercera división

Introducción

El presente trabajo investigativo tiene como principal objetivo identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores del municipio de Vianí, para lo cual se aplicó la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social, entregando los resultados y proponiendo herramientas que proporcionen a la entidad toma de decisiones, planes de mejora y controles que disminuyan las consecuencias de estos factores de riesgo y generar un valor agregado a la comunidad con un impacto positivo en la atención de usuarios.

Se realizó una investigación de tipo cuantitativa con paradigma empírico y con metodología de estudio descriptivo con la aplicación de tres instrumentos: riesgo Psicosocial intralaboral, riesgo psicosocial extralaboral y la escala de estrés.

El trabajo investigativo tiene una limitación de tiempo de ejecución, y se tiene en cuenta los lugares de ejecución de labores de los trabajadores del Municipio.

En el progreso de la investigación el primer apartado se genera el problema de investigación, objetivos, justificación y delimitación, en el segundo el marco de referencia que se tuvo en cuenta para el desarrollo de la investigación incluyendo el marco legal que tiene gran desarrollo en las últimas dos décadas protegiendo al trabajador de estrés, violencia intralaboral, acoso laboral, en el segundo se adelanta el marco metodológico en el que se establece el tipo de paradigma, investigación y metodología, fuentes de información, población y muestra, instrumentos de recolección de información y la fase de investigación . Y en el tercer apartado los resultados obtenidos y el análisis financiero.

Resumen

La presente investigación tiene como objeto principal evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores del municipio, por medio de la batería del Ministerio de Protección Social, instrumento validado y confiable, que permite identificar diferentes clases de riesgos que pueden afectar la salud física y mental del trabajador. Esta investigación es cuantitativa de paradigma empírico- analítico con un estudio descriptivo, con una muestra del 69% conformada por trabajadores de los diferentes tipos de contratos y de las áreas directivas, administrativas y operativas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería en su formato intralaboral, extralaboral y estrés, se realizó un informe individual y se identificó el nivel de riesgo de aquellos dominios y dimensiones que permitieron definir una propuesta del plan de prevención y promoción que se ajustó a las necesidades encontradas.

Palabras Claves

Riesgo psicosocial

Escala de valoración

Estrés

Prevención

Salud psicosocial

1. Título

Análisis de los factores de riesgo psicosocial presentados en trabajadores de la Alcaldía Municipal de Vianí Cundinamarca.

2. Problema de investigación

2.1. Descripción del problema

El recurso humano ha logrado incrementar su relevancia en el impacto del rendimiento empresarial, desarrollándose teorías como la Gestión del conocimiento, que incrementa la importancia del capital humano. La motivación y satisfacción laboral generan dos tipos de capital el primero es el estructural como es la cultura organizacional, sistemas de información, procesos de trabajo y el segundo el relacional que este compuesto por las relaciones que se establecen proveedores, clientes y otras partes interesadas. De esta forma se aumenta la necesidad de investigar estos intangibles para aportar en el rendimiento empresarial y en el bienestar del trabajador. (Moreno, 2008)

Al mismo tiempo observamos que la globalización, tecnológica y formas de administración incluyen constantes cambios a los cuales los individuos deben adaptarse, estos cambios pueden provocar estrés y posteriores enfermedades laborales, ya que los sujetos no están preparados ni cuentan con las herramientas y competencias que le permitan adaptarse y aprender sobre esto. Adicionalmente es común encontrar riesgos psicosociales sin identificar o sin los controles eficaces para que no generen desmotivación en los trabajadores.

En Colombia, las enfermedades laborales relacionadas con salud mental fueron de 1.249 casos en el año 2021 con un incremento del 9% frente a 2020, dentro de estas enfermedades se identifican la Depresión, reacción a estrés grave, mixto depresivo-ansioso, estrés agudo, trastorno de ansiedad generalizada, de pánico, psicótico, estrés postraumático, del sueño debido a factores no orgánicos. Entre el 2017 al 2021 el trastorno mixto depresivo-ansioso fue la principal enfermedad presentada y en el 2021 el sector donde más se presentaron fue el de administración pública con un 28%. (Fasecolda, 2022)

Con respecto a las ideas expuestas la Alcaldía Municipal de Vianí cuenta con implementación del SGSST, sin embargo no se ha realizado en años anteriores la evaluación del riesgo psicosocial por lo que se promueve esta investigación identificando los riesgos psicosociales e índices de estrés con el fin de fomentar vigilancia control en las dimensiones o dominios y realizar el plan de prevención y promoción que permita anticiparse a impactos negativos en los trabajadores y en la entidad, y fomentando salud mental y física en los colaboradores.

2.2 Formulación del problema

Nos proponemos exponer las preguntas problema de la investigación, las cuales están enfocadas en dos aspectos particulares que han sido identificados:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que se identifican en la Alcaldía Municipal de Vianí Cundinamarca?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General:

Realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Alcaldía de Vianí, con el fin de determinar un plan de acción que minimice el impacto negativo en la salud, o posibles patologías derivadas de estrés ocupacional en los trabajadores.

3.2 Objetivos específicos

Identificar los principales factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y niveles percibidos de estrés en la población evaluada, con el fin de establecer medidas de mitigación y control eficaces para la organización.

Analizar los resultados obtenidos a partir de la valoración realizada, teniendo en cuenta los datos sociodemográficos suministrados por los trabajadores, con el propósito de priorizar los niveles de intervención que se implementarán.

Establecer recomendaciones de intervención enfocadas a eliminar, minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial detectados.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

El interés del estudio sobre los riesgos psicosociales en el municipio de Vianí radica en identificar y analizar los factores que puedan afectar a los trabajadores y los mecanismos de afrontamiento que tienen los mismos, ya que en el municipio no se ha realizado ninguna evaluación, ni plan de prevención, promoción o intervención.

Los Riesgos Psicosociales que afecten a la población pueden traer resultados perjudiciales en la salud mental y física de los trabajadores en las diferentes formas de contratación, y en el municipio podría incrementar el ausentismo, aumento en la rotación del personal, demandas por incumpliendo en la normatividad en la ley 1010 de 2006, el Decreto 2646 de 2008, incremento en pagos de prestaciones laborales y salarios.

Al respecto se ha encontrado que (IEU Universidad, 2019), define que una cultura laboral deficiente puede tener efectos negativos en los trabajadores como incremento de enfermedades cardiovasculares, Depresión, Trastorno musculoesqueléticos, Ansiedad, están pueden afectar el entorno social, familiar y económico con respuestas de afrontamiento no favorables.

De acuerdo al Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en el año 2021 se presentaron 513.867 accidentes de trabajo con una tasa de 4,76 X 100, 42.646 Enfermedades Laborales con una tasa de 349,9 X100.000 y 608 muertes con una tasa de 5.63 X 100.000 a nivel nacional (CCS, 2022)

De acuerdo las 2 encuestas nacionales de seguridad y salud en el trabajo del año 2007 y 2013 priorizan los riesgos ergonómicos y psicosociales, ya que los agentes psicosociales son la segunda causa más reportada relacionados con atención al público y trabajo monótono y aumento el porcentaje de acoso laboral del 9% al 9.4% (Ministerio del Trabajo, 2013)

Los factores de riesgos psicosocial se correlacionan con las relaciones interpersonales, labores específicas del trabajador, condiciones ambientales, diseño, organización y gestión del trabajo, satisfacción de las labores realizados, estilos de liderazgos, cultura organizacional y por otra parte las capacidades del trabajador, su situación personal que pueden afectar su salud mental, rendimiento, satisfacción laboral e incluso problemas en su salud física como enfermedades cardiovasculares o musculo esqueléticas.

Por las anteriores razones se busca además de identificar las afectaciones de riesgo psicosocial al cual están expuestos los trabajadores de la Alcaldía por sus labores, generar un plan de prevención y promoción de acuerdo a los resultados generados del análisis, que permita a la empresa establecer estrategias de afrontamiento y mitigación de estos factores de riesgo psicosocial, además que posibilite a los trabajadores desarrollar sus labores proporcionando un ambiente saludable, que se vea reflejado en su estado emocional, en calidad de vida y con un mayor rendimiento en laboral generando mayor rendimiento y calidad a la organización.

4.2 Delimitaciones

La presente investigación pretende identificar los factores de riesgo psicosocial más relevantes a 29 trabajadores de la alcaldía del Municipio de Vianí en el área de dirección, administrativo,

operativo, y por contrato de prestación de servicios. Ubicada en el Municipio de Vianí Cundinamarca.

4.3 Limitaciones

Se realizará un cronograma de aplicación de las pruebas debido a que existen diversos horarios de trabajo y varias personas desarrollan su labor fuera de la Alcaldía, se realizara de forma presencial en el transcurso de una semana. Adicionalmente no se aplicó instrumento cualitativo por limitación de tiempo en la ejecución del proyecto.

5. Marco de Referencia

5.1. Estado del arte

Como marco de referencia para el desarrollo de este proyecto de grado, se consultaron varios proyectos de investigación a nivel nacional e internacional relevantes para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Proyectos nacionales

En el proyecto de grado Diseño del programa de intervención a factores de riesgo psicosocial asociados a las formas de liderazgo en COINAT SAS, realizado por Julián Andrés Cubillos Laguna, Teresa Camargo Torres y William Eduardo Pinto Moreno para la universidad ECCI en el año 2019 se diseñó un programa de intervención asociado a formas de liderazgo, concluyendo que al correlacionar los resultados de la aplicación de la batería intralaboral en el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (dimensiones Características de liderazgo,

Relaciones sociales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño) y el test de personalidad DISC se identificaron conductas o comportamientos que generan riesgos psicosociales (Cubillos Laguna, 2019).

De igual forma en el proyecto de investigación, factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de la sociedad de cirugía de Bogotá hospital de san José, elaborado por Jonathan Mendoza Ferre y Johana Lemus Ariza para la universidad Cooperativa de Colombia en el año 2018, se aplicó también la batería de riesgos psicosociales establecida por el Ministerio del Trabajo, lo cual permitió que se detectaran factores con alto riesgo como cantidad de trabajo lo que implica sobrecarga de trabajo y tiempo adicional que deben quedarse para el desarrollo de sus labores. Los planes de intervención sugeridos incluyen programas de promoción de actividad física, de pausas activas y procesos de inducción y reinducción. (Jhonathan Mendoza Ferre, 2018)

En la consulta de otros proyectos de grado con el mismo tipo de organización del sector público, referenciamos los siguientes proyectos:

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la Alcaldía Municipal de la Calera, realizado por Sonia Raigosa en la Corporación universitaria UNITEC Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas en el año 2019, se concluyó que se presentan niveles altos de riesgo en varias dimensiones intra y extralaborales con un porcentaje alto de estrés, La propuesta de intervención se orientó a la implementación de un plan de bienestar, capacitación y programa de pausas activas (Sonia, 2019).

En el proyecto Diseño de guía para la prevención de riesgos psicosociales asociados a los estilos de liderazgo presentes en la alcaldía municipal de Viotá, Cundinamarca, presentado por las estudiantes Wendy Julieth Quesada Valenzuela, Sandra Patricia Peñuela y Astrid Carolina Pulido Cruz; una vez consolidados y analizados los resultados obtenidos, se evidencio que las dimensiones en cuanto a liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y demandas de la jornada de trabajo están dentro del nivel de riesgo alto, como acción de intervención se desarrolló una guía con actividades enfocadas a implementar actividades de mitigación del riesgo (Quesada, 2022).

Dando continuidad a la consulta de proyectos en el mismo sector, identificamos el proyecto de grado Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía presentado en 2020 para la Universidad Santo Tomás por los estudiantes María Elizabeth Ledesma Tarazona, Yenny Andrea Daza Contreras y Carlos Alberto Gómez Cano, el objetivo general fue proponer estrategias de mitigación del riesgo enfocadas a los dominios liderazgo, relaciones sociales y demandas del trabajo (Ledesma- Tarazona, 2020).

Una vez aplicada las herramientas cualitativas y cuantitativas, los resultados mostraron que existe mayor riesgo de estrés, por estilos de liderazgo, conflictos de convivencia y estrés laboral (Ledesma- Tarazona, 2020).

El plan de intervención se enfocó en diseñar un programa de vigilancia epidemiológica, mejorar los espacios de comunicación, revisar e implementar acciones de mejora en cuanto a los estilos de liderazgo, promover hábitos saludables, campañas de promoción y prevención y mejorar la planificación de actividades de las áreas de trabajo involucrando a los colaboradores en dicha planificación (Ledesma- Tarazona, 2020).

Como valor agregado al proyecto de investigación que se está desarrollando, se seleccionaron trabajo de grado de empresas de servicios que se enfocan en atender requerimientos de distintas partes interesadas. Entre los cuales tenemos los siguientes:

Factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de Medica IPS SAS, en este proyecto de grado elaborado por Katherine Angulo Robles en la Corporación Universitaria Minuto de Dios en el año 2018, se evaluaron los factores de riesgo psicosocial del personal de Medica IPS, se evidenciaron niveles de riesgo bajo en las dimensiones del riesgo intralaboral y en cuanto al riesgo extralaboral se encontró riesgo alto en la dimensión de situación económica del grupo familiar, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y características de la vivienda y su entorno. Como plan de intervención se sugiere a la organización la implementación de programas enfocados a la salud mental y física de los trabajadores y a la vez fomentar ambientes de trabajo y culturas saludables que impacten positivamente las condiciones intralaborales y extralaborales de los trabajadores. (Robles, 2018)

Continuando con empresas de servicios, referenciamos también el proyecto de grado Elaboración de una propuesta de intervención acorde a los resultados de la batería de riesgo psicosocial de una empresa del sector de las asistencias, elaborado por: María Alejandra Chaves Ortega, Mónica Bellardina Castañeda Arango y Edwar Javier Sánchez Sánchez para la Escuela Colombiana de Carreras Industriales en el año 2022, en la cual se evaluó el riesgo psicosocial a través de la aplicación de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial, con el fin de proponer medidas de intervención para la reducción y control del riesgo psicosocial en la compañía. De la muestra de 83% de participación de los colaboradores en la evaluación, se evidencio que un 60.7% de la población se encuentra en riesgo algo y muy alto en la dimensión

demanda de trabajo, al igual la Dimensión de Control del Trabajo y Relaciones de Trabajo con valores de superiores al 47% (Chaves Ortega María Alejandra, 2022).

Para cada una de estas dimensiones se estableció un plan de intervención definiendo actividades, fecha de realización y seguimiento. El proyecto de grado concluyo con la identificación de los factores protectores y el compromiso de la compañía con la eficaz implementación de las actividades propuestas para la mitigación del riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos.

De igual forma el plan de intervención definido en el proyecto de grado Identificación de factores de riesgo psicosocial y propuesta de prevención en Trabajadores Temporales S.A.S., desarrollado en septiembre de 2021 en la ECCI por los estudiantes Sonia Milena Amaya Peña & Luis Fernando Vélez Rodríguez, se enfocó en la realización de actividades en cuanto a planes de compensación, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para la participación de los colaboradores, oportunidad de crecimiento, integración social y trabajo y relevancia social del trabajo en la vida familiar, teniendo en cuenta que las dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo e influencia del trabajo en el entorno intralaboral presentaron resultados en niveles de riesgo alto y muy alto (Amaya Peña Sonia Milena, 2021).

Con el fin de ampliar el enfoque del plan de intervención que se quiere obtener como resultado de este trabajo de grado, también realizamos la búsqueda de proyectos enfocados a análisis comparativo e impactos del riesgo psicosocial en entorno presencial y entorno virtual, teniendo en cuenta las medidas optadas en su momento por las organizaciones como medidas de prevención y control por la pandemia COVID -19 y que voluntariamente se mantuvieron

posterior a la obligatoriedad de la normatividad de los gobiernos a nivel mundial. Teniendo en cuenta lo anterior se referenciaron los siguientes proyectos:

Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID – 19, desarrollado en 2021 para la ECCI por los estudiantes Juan Sebastián Barreto Pardo, Yolanda del Pilar Hernández Mujica y Andrea Katherine Malagón López, el objetivo principal propuesto fue comparar la evaluación del riesgo psicosocial en las modalidades de trabajo presencial y teletrabajo (Barreto, 2021).

Una vez aplicadas encuestas tanto virtuales como presenciales a los colaboradores, se evidenciaron los siguientes resultados: en cuanto a la modalidad presencial se presentaron a nivel intralaboral niveles de riesgo medio en los aspectos del dominio Liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo y demandas del trabajo. En cuanto a riesgo extralaboral se evidenciaron resultados en el nivel alto y muy alto en las dimensiones: situación económica, características de la vivienda y de su entorno y en la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Los resultados en cuanto a la modalidad teletrabajo, se obtuvieron resultados en niveles de riesgo medio y alto el aspecto intralaboral en cuanto a los dominios control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas; en cuanto a riesgo extralaboral se evidenciaron los mismos dominios situación económica, características de la vivienda y de su entorno e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en niveles alto y muy alto.

Teniendo en cuenta el comparativo de los resultados obtenidos, se definió un plan de intervención, enfocado a la consistencia del rol, dominios de demandas del trabajo, implementación de programas de vigilancia epidemiológica, seguimiento y mejora continua de

los programas de promoción y prevención y socializar los resultados y el plan de intervención con la alta dirección de la organización.

En el mismo enfoque de investigación encontramos también el proyecto Estudio de factores de riesgo psicosocial en la modalidad de trabajo en casa en empresas del sector de prestación de servicios presentado en el año de 2021 para la Universidad ECCI por Ingrid Dayana Barrero Pinilla y Sergio Arturo Rincón Cruz, el objetivo general fue realizar el estudio para la identificación de los factores de riesgo psicosocial por actividades de trabajo en caso y proponer un programa de prevención de dicho riesgo (Barrero, 2021).

Se aplicó la encuesta de riesgo psicosocial a 60 personas de diferentes empresas que se encuentran laborando en la modalidad de trabajo en casa.

La conclusión final es que se presentan varios aspectos positivos del trabajo en casa, entre los más relevantes se pueden enunciar los siguientes; disminución de los tiempos de desplazamiento, reducción de los niveles de estrés por las llegadas a tiempo al trabajo, percepción de confianza por parte de los trabajadores al permitir realizar sus actividades desde casa. En cuanto a los aspectos que afectan psicosocialmente a los trabajadores se encuentran: afectaciones al bienestar familiar en cuanto a los tiempos de calidad compartidos ya que se reducen en la mayoría de los casos a realizar trabajos domésticos, extensión de jornadas de trabajo y agotamiento. Se propone finalmente definir e implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial actividades que permita a la organización la mitigación del riesgo en las situaciones intralaborales y extralaborales,

De igual forma el proyecto Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas, presentado en el año 2021 para la Universidad ECCI, por los estudiantes Eliana Vannesa Herrera Cortés y Jimmy Méndez Molano, propuso como

objetivo principal la identificación de los factores de riesgo psicosociales y medición del impacto en los trabajadores, con el fin de generar un plan de intervención eficaz para las empresas (Herrera Cortés, 2021).

Para realizar el análisis y recopilación de datos, se contó con la participación de 50 trabajadores de empresas de los sectores de vigilancia y aseos de propiedad horizontal. Se aplicó un cuestionario resultado de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo y de la Lista de Chequeo de la Resolución 666 de 2020. Los resultados obtenidos permitieron desarrollar un informe gerencial de Análisis de riesgos psicosociales, en el cual se sugirieron actividades de promoción y prevención, tiempos de descanso adecuados y de calidad, programas de formación de personal y realizar evaluaciones de riesgo psicosocial más seguidas (Herrera, 2021).

Por último y con el enfoque de proyectos presencialidad-virtualidad, referenciamos el proyecto de grado Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales, presentado en el año 2021 para la Universidad ECCI, por los estudiantes Jorge Luis Garzón Rojas Zulma, Lorena Torres Quintanay y Angélica María Zapata Carrillo. El objetivo general era diseñar una guía para la migración a modalidad del teletrabajo y establecer medidas de prevención en cuanto al riesgo psicosocial para los profesionales de prestación de servicios. (Garzón, 2021)

Se aplicó la encuesta de riesgo psicosocial a 15 trabajadores de forma virtual y se evidencio que los resultados en cuanto a exposición de riesgos psicosociales no presentaron resultados en niveles altos de riesgo, por lo cual la guía para la migración del teletrabajo será una herramienta útil para mantener el control sobre el riesgo en la organización. (Garzón, 2021)

Proyectos internacionales

A nivel internacional se consultaron proyectos en entidades públicas y privadas, orientados de igual forma a evaluar el riesgo psicosocial con el fin de proponer planes de intervención y mitigación. A continuación, relacionamos tres proyectos.

Relación de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato (Quito, Ecuador),

Proyecto de grado presentado en el año 2017 para la Universidad Ambato en Quito-Ecuador por el estudiante Byron Omar Bejarano Lizano. En este proyecto se realizó la evaluación a través de la encuesta Cuestionario CoPsoQ-istas21 (Instituto de Salud Laboral de Dinamarca, 2000), al personal administrativo de la institución, se identificó la afectación directa de los factores de riesgo psicosocial con la percepción de la satisfacción laboral del personal; evidenciándose resultados desfavorables en las dimensiones psicosociales: Apoyo social, calidad de liderazgo y estima; en cuanto a percepción de satisfacción laboral se obtuvieron resultados desfavorables en los aspectos: reconocimiento laboral, responsabilidad y autorrealización personal. Como propuesta de mejora se sugirieron acciones puntuales de intervención en los aspectos identificados con resultados desfavorables y la implementación de una guía de salud psicosocial preventiva (Gaibor, 2017).

El siguiente proyecto de grado: Relación entre los factores psicosociales de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo y la accidentalidad laboral en el sector metalúrgico español. (Barcelona, España) , presentado para la Universidad de Barcelona en el año 2019, por el estudiante Alfonso García Cardo; propuso como objetivo principal analizar si las percepciones que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales, tienen relación con la accidentalidad reportada en cada centro de trabajo (García Cardó, 2020).

Se aplicó un cuestionario desarrollado ad hoc por el autor del proyecto en una muestra en dos espacios de tiempo (2000-2004) y (2011-2015), de 645 trabajadores de 17 empresas del sector metalúrgico.

Una vez aplicada la encuesta y realizado el análisis de los resultados, se pudo concluir que los factores psicosociales asociados al estrés, están asociados a la accidentalidad de las empresas, por lo cual se recomienda en los análisis de accidentalidad de las empresas siempre incluir la incidencia de dichos factores y ser incluidos en las estrategias de intervención para reducir las tasas de accidentalidad en las organizaciones.

Adicional a estos proyectos internacionales, encontramos el proyecto Relación entre el estrés psicosocial y la enfermedad cardiovascular. Mecanismos involucrados en la vulnerabilidad de la placa aterosclerótica. (Buenos Aires, Argentina), presentado para la Universidad de Buenos Aires, en el año 2019 por el estudiante Nahuel Fernández Machulsky, el cual tenía como objetivo evaluar el impacto del estrés crónico sobre las afectaciones cardiovasculares (Fernández, 2019).

Se realizó un muestreo de 79 pacientes, a los cuales se les aplicó encuestas para valoración de estrés y pruebas de carácter clínico para validación de antecedentes y condiciones de salud. Se concluyó luego del análisis de la información recopilada en toda la investigación, que los factores de riesgo psicosocial como el estrés inciden en las condiciones cardiovasculares de los pacientes, por lo cual es importante continuar con los estudios enfocados a promover actividades enfocadas a la reducción del estrés.

5.2. Marco Teórico

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación de relevante revisar las teorías desarrolladas del riesgo psicosocial y la salud del trabajador

Factores Psicosociales

Por lo que se refiere a factores psicosociales son las condiciones, relaciones y materiales que rodean un trabajo, se clasifican en tres grupos: el primero es el lugar de trabajo que describe iluminación, ruido y temperatura, el segundo es la persona: Personalidad, conocimiento, experiencia, competencias, estado de salud, mecanismos de afrontamiento entre otros, y el tercero es El trabajo: son las características del trabajo (horario, carga, responsabilidades, Autonomía, demandas psicológicas, variedad y contenido, participación y supervisión, interés por el trabajador y compensación y relaciones (Plena Inclusión Madrid, 2018), este concepto nos brinda las herramientas para identificar los peligros y riesgos que pueden tener los trabajadores y que pueden afectar la salud y la rentabilidad de las empresas.

La importancia de los factores psicosociales con relación a la salud de los trabajadores ha incrementado su relevancia desde 1950 en la OIT que inicia a incluir la temática de salud mental en medicina del trabajo y en 1983 habla sobre riesgos psicosociales, tema que es ampliado en Ginebra en 1984; en Colombia retomando estas indicaciones establece la resolución 1016 de 1989 y desde allí empieza un desarrollo investigativo y normativo para poder controlar o eliminar los riesgos que generan estos factores psicosociales y las consecuencias negativas o positivas en la salud de los trabajadores.

En relación con lo anterior expuesto es necesario explicar el concepto del riesgo psicosocial siendo este la probabilidad de que un empleado pueda tener un accidente o

enfermedad laboral a consecuencia de factores psicosociales. Estos efectos negativos pueden causar afectación en la salud psicológica y en la salud física de los trabajadores.

Se identifican tres riesgos más usuales en el ámbito laboral que pueden tener consecuencias negativas en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Estrés

Con respecto al estrés, el riesgo y la ocurrencia es multicausal por lo que hay distintos modelos que permiten explicar el estrés, entre ellos el Modelo de esfuerzo y recompensa el cual expone que el estrés se genera cuando se presenta un alto esfuerzo (extrínseco: demandas y obligaciones Intrínseco: Alta motivación y deficiente afrontamiento del estrés y una baja recompensa (Dinero, Estima, Control de Status), el modelo de interacción entre demandas y control propuesto por Karasek (1979) el estrés consiste en altas demandas laborales y bajos niveles de control, el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social es una ampliación del modelo anterior y se agrega el apoyo social siendo un factor regulador del estrés, el modelo de estrés organizacional de Michigan (Kahn, Wolfe, Snoeke, y Rosenthal 1964) entre otros (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales , 2019)

Para contextualizar los modelos el estrés se define como

“la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas

exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa” (OIT, 2016, pág. 6)

Hay que hacer notar que en el entorno laboral se ha comprobado una relación entre riesgos de factores psicosociales y daño en la salud, en la salud psicológica y física.

Dicho de otra manera las consecuencias afectan la parte cognitiva ya que el trabajador puede no concentrarse en el desarrollo de las tareas, no tiene la misma capacidad de atención y podría presentar olvidos frecuentes, la parte comportamental ya que podría tener cambios de humor, presentar insomnio, aumentar la probabilidad de accidente, enfadarse o llorar con facilidad, en el cuerpo puede presentar problemas cardiovasculares, y afecta el estado emocional, aumenta el ausentismo, disminuye el rendimiento laboral y la calidad del trabajo realizado.

(Plena Inclusión Madrid, 2018)

Acoso Laboral

El acoso laboral es un tipo de violencia que se presenta en el ámbito laboral, el cual se ha incrementado en Colombia ya que en el 2019 se presentaron 1778 casos y en el 2021 2427 casos con un incremento del 36%, adicionalmente cuando se comprueba que hubo Acoso Laboral se puede incurrir en varias sanciones como una falta disciplinaria para funcionarios públicos, terminación del contrato, multas de 2 a 10 SMMLV y cuando el empleador ocasiono o tolero el acoso tendrá que pagar el 50% del costo del tratamiento (Claros, 2022).

Este tipo de violencia se encuentra estipulado en la ley 1010 de 2006 que define

“acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y

angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Congreso de la república, 2006, pág. 1)

Dentro los tipos de acoso laboral encontramos Maltrato, Persecución, Discriminación, Entorpecimiento, Inequidad y Desprotección y también están contemplado los mecanismos para prevenir e intervenir en caso que se presente alguna de estas situaciones.

Es relevante que las empresas cuenten con los comités de convivencia funcionando y que exista un protocolo en caso de que se presente algún caso.

Síndrome de desgaste ocupacional (Bourne)

En enero de 2022 entro en vigor la última versión de la Clasificación internacional de Enfermedades (CIE-11) en la cual el Síndrome de desgaste ocupacional cambia de capítulo en esta versión se incluye en el capítulo 24 “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y es codificado como **QD85: Síndrome de desgaste ocupacional**. (INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 2)

Según el CIE-11 el síndrome de desgaste ocupacional es el “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización.” (OMS, 2022)

Esta reclasificación permite la prevención e intervención en la causa que genera la enfermedad.

Otras Patologías que se pueden desarrollar

En Colombia se ha desarrollado ley 1477 de 2014 que contiene la tabla de enfermedades laborales y se definen las que se pueden generar por factores psicosociales dentro de este listado se encuentran en el grupo IV Trastornos mentales y de comportamiento las siguientes patologías:

“Trastornos psicóticos agudos, Depresión, Episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno mixto ansioso-Depresivo, Reacciones a estrés grave, Trastornos de adaptación, trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, Hipertensión arterial secundaria, Angina de pecho, Cardiopatía isquémica, Infarto agudo de miocardio, Enfermedades cerebrovasculares, Encefalopatía hipertensiva, Ataque isquémico cerebral, transitorio sin especificar, Úlcera gástrica, Úlcera duodenal, Úlcera péptica, de sitio no especificado, Úlcera gastroyeyunal, gastritis crónica; no especificada, Dispepsia, Síndrome del colon irritable con diarrea, Síndrome del colon irritable sin diarrea, Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos, Estrés postraumático”. (Ministerio del trabajo, 2014, págs. 25-26)

Así pues, el DANE a través de las Estadísticas Vitales antes de la pandemia establece un aumento en la tasa de suicidio de 5.1 en 2005 a 5.9 en 2019, sin embargo, viene incrementando desde el año 2013, presentándose una mayor tasa en los hombres. (DANE, 2021)

Durante la pandemia el DANE a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, la encuesta de Pulso Social EPS y las estadísticas vitales EE-VV concluyen que la crisis ocasionada por la pandemia de Covid-19 provoco incrementos en estrés, ansiedad y depresión especialmente en el grupo de mayores de 55 años y en mujeres, el sentimiento mayormente reportado es de preocupación y nerviosismo, seguido de cansancio.

Metodologías de evaluación del Riesgo Psicosocial

Se han desarrollado varias metodologías para evaluar el riesgo psicosocial dentro de estas se encuentran el cuestionario ISTAS 2021 desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca este evalúa 20 dimensiones en 5 categorías, también el método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España analiza 7 factores psicosociales como Carga mental, Autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión, Definición de Rol, interés por el trabajador, Relaciones personales. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2020)

Además, la Escala General de satisfacción Laboral un cuestionario de 15 preguntas, Masl, ach Bournot Inventory (MBI) instrumento para medición del Bournot consta de 22 ítems y el inventario de Acoso Laboral de Leymann consta de 60 afirmaciones con una valoración de 0 a 4.

Y por último La batería de evaluación de riesgo psicosocial fue creada por el Ministerio de Salud y la Pontificia Universidad Javeriana subcentro de seguridad social y riesgos profesionales en julio del año 2010 después de los resultados de la primera encuesta Nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en el año 2007 donde el riesgo psicosocial era el de mayor prevalencia, donde el 50% tenían atención al público y trabajo monótono y repetitivo, además del 20 al 33% tenían niveles altos de estrés.

El Ministerio de Salud expidió la resolución 2646 de 2008 en la que establece las responsabilidades de identificación, evaluación e intervención de riesgos psicosociales y de estrés, determinando las enfermedades que se producen a causa de este.

En la batería se evalúan tres aspectos:

Riesgo Intralaboral: “son las condiciones intralaborales como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” los dominios que conforman esta categoría es demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones laborales, y la recompensa. Y existen dimensiones que permiten evaluar los diferentes dominios (Ministerio de protección social, 2010, pág. 21)

El Riesgo Extralaboral: “Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador” y evalúa varias dimensiones como: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, Comunicación y Relaciones Interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Característica de la vida y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” (Ministerio de protección social, 2010, pág. 27).

Estrés: el instrumento evalúa síntomas visibles en cuatro categorías: Fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales. (Ministerio de protección social, 2010)

La batería califica los riesgos en cinco niveles: Riesgo despreciable, Riesgo bajo, Riesgo Medio, Riesgo Alto, Riesgo muy alto (Ministerio de protección social, 2010)

Prevención y Mitigación

Tratar los riesgos psicosociales supone el estudio de las condiciones del trabajo y del individuo para fomentar calidad de vida y bienestar en los trabajadores de una organización, previniendo el desarrollo de enfermedades como trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, dermatológicos, inmunológicos, musculares y alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, ansiedad, depresión, trastornos alimenticios y farmacodependencia.

Cuando el objetivo es prevenir e intervenir en los riesgos psicosociales se debe tener en cuenta a los individuos de forma participativa para que tenga mayor probabilidad de éxito estos planes, no solo se previenen efectos indeseables, sino que se potencian habilidades en el individuo que mejoran la calidad de vida y disminuye en la organización alta rotación, accidentes laborales, ausentismo, afectaciones al desempeño laboral. Obteniendo empleados más motivados, con menos estrés y con enfoque más claro de prevención e intervención.

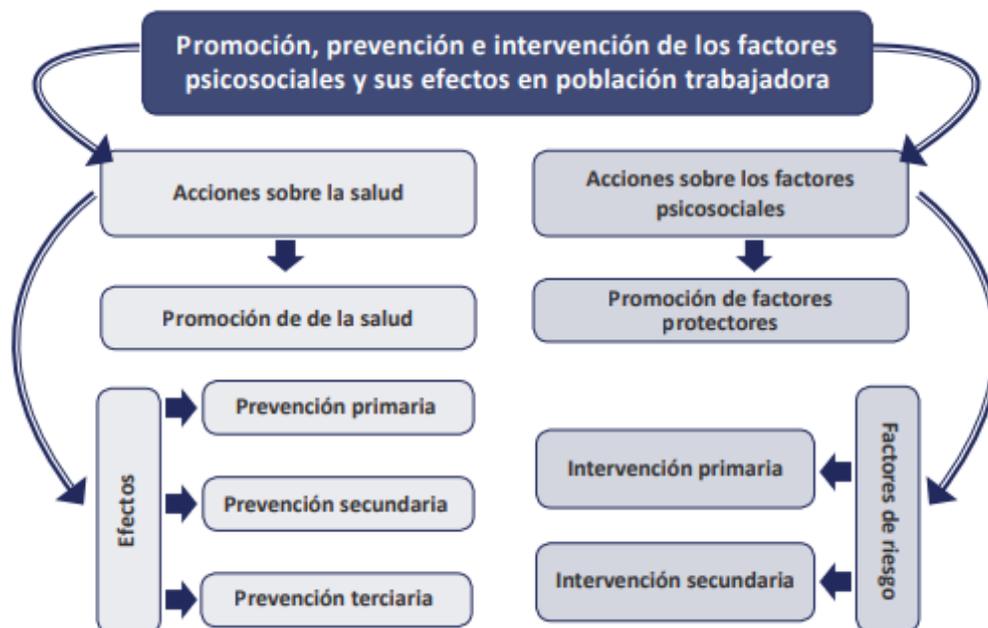
La intervención psicosocial se puede realizar desde dos factores: desde la intervención del riesgo y desde el fortalecimiento de los factores protectores

La psicología positiva brinda el marco para desarrollar los factores protectores desde el lado positivo del ser humano como el de la felicidad, resiliencia, optimismo, carácter, significado, propósito, el compromiso y las buenas relaciones (Park, 2013)

Se han realizado estudios en los cuales se evalúa síntomas de Depresión y Ansiedad relacionados con factores protectores como la autoestima, inteligencia emocional y valores, estas investigaciones arrojan que una Autoestima alta y un componente de inteligencia emocional como felicidad tienen relación con ausencia de Depresión y el manejo de estrés y estados de ánimo tienen alta relación con bajos niveles de ansiedad (Góngora, 2009).

Enfocado en este enfoque el ministerio desarrolla un Modelo de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales

Figura 1 Modelo de Promoción, Prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora



Fuente: Min trabajo. Guía Técnica General. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.

En conclusión, la promoción de la salud tiene como fin reducir la enfermedad e incrementar el bienestar del trabajador desde la prevención primaria a través de la intervención ambiental, la secundaria a disminuir la prevalencia de la enfermedad, disminuyendo la duración y evolución, la terciaria pretende disminuir la prevalencia de las incapacidades crónicas por lo que comprende acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo, potencializando los factores protectores y controlando los riesgos psicosociales.

Brevemente se mencionan algunas estrategias de prevención e intervención desde diferentes actores como: el empleador, el SG-SST, trabajadores, Caja de Compensación, EPS, IPS, ARL, Ministerio de trabajo y protección social:

políticas centradas en el bienestar, creación de ambientes de apoyo y generadores de participación y habilidades de gestión, transformación de factores psicosociales y no psicosociales

que causen la enfermedad, claridad en el abordaje y retroalimentación de los resultados de la evaluación, Comunicación, confidencialidad, Continuidad de las acciones, abordaje interdisciplinario, sinergia de los esfuerzos interinstitucionales, Ética, participación y compromiso, Abordaje holístico, priorización de las acciones y seguimiento del impacto obtenido, actividades educativas, factibilidad de la intervención dependiendo de la cultura e historia de la organización, integrarlas al SG_SST y atención a eventos agudos.

5.3. Marco Legal

Colombia es un país comprometido con la promoción de normatividad y legislación en cuanto a prevención del riesgo psicosocial en todos los entornos laborales a los que se ven expuestos los trabajadores.

A continuación, relacionamos el marco legal, en el que se enmarca la realización del proyecto de grado:

-Constitución Política Colombiana (1991), Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, Artículo 53: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el

descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”. Artículo 56: “Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento”.

- Decreto Ley 1295 de 1994, Artículo 2: Fija como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la Institución del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.” Y “Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales”.

(Ministerio del trabajo, 1994)

- Resolución 1016 de 1989, indica el sentido de los programas empresariales de salud ocupacional: "El programa de salud ocupacional consiste en la planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria" (Art.2). Así, la medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones

psicofisiológicas y manteniendo su aptitud para la producción. Entre las actividades que debe comprender esta área está la prevención y el control de los riesgos psicosociales, mediante el diseño y ejecución de programas para la vigilancia epidemiológica.

- Con la reforma a la Seguridad Social y el nuevo Sistema General de Riesgos Profesionales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expidió el decreto 1832 de agosto de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Se incluyen las patologías causadas por el estrés en el trabajo, identificándolas como aquellas que están presentes en "trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajo con técnicas de producción en masa, repetitiva, monótona o combinado, con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido-péptica severa o colon irritable". (Ministerio del trabajo y seguridad social y salud, 1989)
- En el año 2000 el Ministerio de Trabajo y Protección Social, publica un documento técnico que plantea los lineamientos generales mínimos para la evaluación, intervención y monitoreo permanente de los factores psicosociales del trabajo. Además, el documento brinda orientación para el estudio y calificación de las patologías provocadas por la exposición de los trabajadores a situaciones de estrés.
- En el año 2004 el Ministerio de la Protección Social expide el Protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés cuyo objetivo es proveer un método homogéneo y validado, que permita tomar decisiones respecto a la

determinación del origen – profesional o común – de las patologías derivadas del estrés.

- Ley 1010 de 2006, mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía ente quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa. (Congreso de la república, 2006)
- Resolución número 002646 de 2008 por la cual se establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional. (Ministerio de Protección Social, 2008)
- En el año 2010 el Ministerio de Protección Social, contrata con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para la realización de una Batería validada y confiable para evaluar los factores de riesgo psicosocial. La Batería se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos. (Ministerio de Protección Social, 2010)
- En febrero de 2011 el Ministerio de Protección, publica y coloca a disposición de los psicólogos especialistas en salud ocupacional la Batería de instrumentos validados y confiables para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que contiene entre otros, los cuestionarios para realizar el diagnóstico de condiciones intralaborales y extralaborales y el cuestionario para medir el estrés en los trabajadores

- Resolución 652 de 2012 En la que establecen la forma de constituir y colocar en funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. (Ministerio del Trabajo, 2012)
- Decreto 1352 de 2013 “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones”. (Ministerio del trabajo, 2013)
- Ley 1616 de 2013 que en el artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (Congreso de la República, 2013)
- Decreto 1443 de 2014 En el que se brinda las herramientas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST), por medio de un ciclo PHVA, con el propósito de identificar, clasificar y controlar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador. Este sistema debe ser desarrollado por todos los integrantes como empleador y contratante. Adicionalmente establecen los plazos para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). (Presidencia de la república, 2014)
 - a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
 - b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
 - c) Treinta (30) meses para las empresas de' doscientos uno (201) o más trabajadores.
- Decreto 1471 de 2014, “el cual adopta la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales. Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir

la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La tabla con 4 enfermedades directas y 15 grupos de enfermedades se encuentra en el anexo técnico de este decreto. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014, pág. 1)

Artículo 3. “Determinación de la causalidad. Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar: 1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes. 2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo”. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014, pág. 2)

- Decreto 1072 de 2015, donde “se establece programas y acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y los trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental.” (Ministerio del Trabajo, 2015)
- Circular 064 de 2020 “El empleador debe garantizar que las horas de trabajo al día se distribuyan en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso que se adopte a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral”. (Ministerio del Trabajo, 2020)
- Resolución 2764 de 2022, la cual deroga la Resolución 2404 de 2019 y por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la

Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio del Trabajo, 2022)

6. Marco Metodológico

6.1. Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo empírico-analítico con enfoque cuantitativo ya que por medio de la batería de riesgo psicosocial se realiza la medición apoyada de estadística.

6.2. Enfoque o paradigma de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con el cual se pretende identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto los trabajadores del municipio de Vianí, por medio de la batería psicosocial.

6.3. Método de la Investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo en cuanto describen los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del municipio de Vianí utilizando la batería de riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social con el fin de identificar los riesgos psicosociales y elaborar un programa de prevención.

6.4. Fuentes de Información

Para el desarrollo de la investigación existen fuentes primarias y secundarias que se describen a continuación

6.4.1. Fuentes Primarias

La información se obtuvo de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social aplicada a los trabajadores del municipio.

6.4.2. Fuentes Secundarias

Hace referencia a los documentos revisados como artículos, libros, normas que soportan lo documental de la investigación.

6.4.3. Técnicas

Se realizó de manera presencial, la psicóloga lee las instrucciones y los ítems a los trabajadores y entrega los formatos para autoevaluación y en algunos casos cuando el trabajador no pueda responder la batería por sus propios medios se realiza hetero aplicación en diferentes horarios y fechas debido a que algunas personas laboran fuera de las instalaciones, luego se tabulo y se realizó el análisis estadístico de los resultados conseguidos.

6.4.4. Procedimientos

Se elaboró, y solicitó consentimiento informado, para la aplicación de la batería en donde se especificó el objetivo y alcance del estudio incluyendo la importancia de la colaboración de los participantes en el proceso de aplicación para la veracidad del análisis de resultados (anexo 1)

6.5. Población y la muestra

A continuación, se describe la población y muestra de la investigación

6.5.1. Población

Para el progreso de la investigación la población está determinada por 42 personas con contrato por prestación de servicios (28), libre nombramiento y remisión (7), provisionales (3), de carrera (1) y oficiales (3).

Tabla 0-1 Número de trabajadores vinculados hasta marzo de 2023 en la institución

Área	Cantidad
Grupo Profesionales	18
Grupo Operativos	9

Fuente: Elaboración propia

6.5.2. Muestra

Con respecto a la muestra se tomó 27 trabajadores de diferentes modalidades de contratación correspondientes al 69% de la población, esta población fue seleccionada por trabajar más de tres días en forma presencial en las instalaciones de la alcaldía o sus sedes.

6.5.3. Criterios de Inclusión

Los criterios de selección son:

Trabajadores con todo tipo de contrato que laboren presencialmente más de 3 días en las instalaciones de la alcaldía

Trabajadores con edades de 18 a 60 años

Trabajadores sin exclusión por género

6.5.4 Criterios de Exclusión

Trabajadores que laboren presencialmente menos de tres días

6.6. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de información es la batería de riesgo psicosocial que este compuesto por Ficha de datos generales, cuestionario para la evaluación del estrés, cuestionario

de factores psicosociales extralaborales, cuestionario de factores de riesgo psicosocial laboral forma A y B.

6.7. Fase de Investigación

La investigación se realizará en tres fases discriminadas a continuación:

6.7.1. Fase 1 Diagnóstico Inicial

En la primera fase se revisó las teorías sobre el riesgo psicosocial, baterías que evalúan el riesgo, estrés, síndrome de desgaste ocupacional, prevención y mitigación, Sistema de Vigilancia Epidemiológico, plan de bienestar, índice de enfermedades relacionadas o causadas por el riesgo psicosocial y normatividad.

Seguidamente se aplicó la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social a la muestra seleccionada, los datos obtenidos se tabularon en Excel por medio de tablas, calificando los ítems, obteniendo los puntajes brutos, transformando los puntajes y se compararon con los baremos, pudiendo identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores del municipio.

6.7.2. Fase 2 Análisis de datos

De acuerdo a la información obtenida en la fase anterior, se analizaron mediante gráficas, las variables demográficas y ocupacionales de los colaboradores y se identificaron los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales, estrés y el grado de riesgo.

6.7.3. Fase 3 Diseño de plan de prevención de Riesgo Psicosocial

En esta última fase se elaboró un plan de prevención y promoción del Riesgo Psicosocial teniendo en cuenta el análisis de la información obtenida y la revisión bibliográfica, Además se realizó el análisis financiero determinando los costos y beneficios de la implementación del plan.

6.7.4. Consideraciones Éticas

De acuerdo a la resolución 2646 se establecen unos criterios de idoneidad que fija la ley 1164 de 2017, para poder evaluar e implementar las medidas preventivas del riesgo psicosocial. Se debe tener en cuenta también el Código internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional Decreto 614 de 1984. Y el como marco ético lo establecido en la Ley 1090 de 2006, “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el código deontológico y bioético y se dictan otras disposiciones”, tomando el artículo 2°. De los principios generales., del Título II Disposiciones generales, donde se establecen los principios éticos que deben regir el quehacer de la profesión. (Ministerio de Protección Social, Ministerio de Educación, 2006 pp 1-3), De los 10 principios que se establecen, los que se implican en este momento son: Responsabilidad, Competencia, Estándares morales y legales y Confidencialidad.

6.8. Cronograma

Tabla 0-2 Cronograma de actividades

Fase	Actividades	Fechas				
		feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23
Fase 1	Anteproyecto	X				
	Elaboración de consentimientos		X			
	Aplicación de Batería Riesgo Psicosocial		X			
Fase 2	Clasificación de datos			X		
	Tratamiento de datos			X		
	Generación de resultados			X		
	Análisis de resultados			X		
Fase 3	Elaboración de plan de prevención de riesgo psicosocial				X	
	Recomendaciones				X	

Fuente: Elaboración propia

8.9 Reserva y confidencialidad de la información obtenida

Durante el desarrollo de cada una de las etapas de este proyecto se dio cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, la cual establece en el Artículo 11. “Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador”.

Con el fin de socializar el trabajo de Intervención de Riesgo Psicosocial objeto de este proyecto de grado, se realizó una reunión con la alta dirección de la Alcaldía para explicar cómo se desarrollaría el proceso de aplicación de los instrumentos de recopilación de datos de la batería de riesgo psicosocial.

Luego se reunió a los participantes explicándoles el objetivo de la evaluación, su carácter académico y como estaban conformados los cuadernillos, las posibles respuestas aclarándoles que la información recolectada es de carácter confidencial cuyos datos se manejarán con total reserva, resaltando que el uso de la batería es una herramienta que sirve para detectar posibles situaciones intralaborales y extralaborales que incrementan los niveles de estrés en los trabajadores. Al identificarlas se realizaría un plan de acción el cual sirve para contrarrestar sus efectos y mejorar su productividad y sus condiciones de entorno laboral.

Tabla 3 Población Encuestada Población

Población	Canto.
Población aplicada (Forma A): Jefaturas, profesionales y técnicos (en adelante grupos profesionales)	14
Población aplicada (Forma B): Auxiliares y Operativos (en adelante grupos operativos)	9
Formatos inhabilitados (Forma A)	3
Número total formatos válidos	23

Fuente: Elaboración propia

7. Resultados

Teniendo en cuenta la información recopilada, encontramos los siguientes resultados:

7.1 Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial

El diagnóstico comprende la caracterización socio demográfica de la muestra seleccionada y la consolidación de las encuestas obtenidas.

7.1.1 Caracterización socio demográfica

Las condiciones individuales contemplan las características de cada trabajador en cuanto a género, tipo de vivienda, personas a cargo, edad, estado civil, nivel de estudio, nivel de autoridad del cargo, antigüedad en la organización y estrato de la vivienda.

Las actividades laborales se han determinado de tipo administrativo con diez y siete personas correspondientes a la forma A con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos y nueve formas B correspondientes a auxiliares y operario; se inhabilitan tres encuestas tipo A debido a

falta de información en ellas.

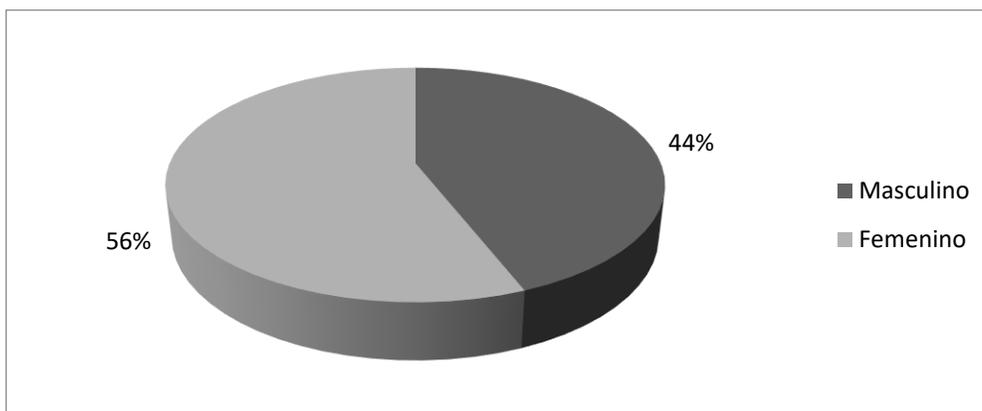


Figura 2 Distribución por Género

En cuanto al género, la población trabajadora es predominantemente femenina, lo que se debe tener en cuenta en la programación de actividades de bienestar y beneficios.

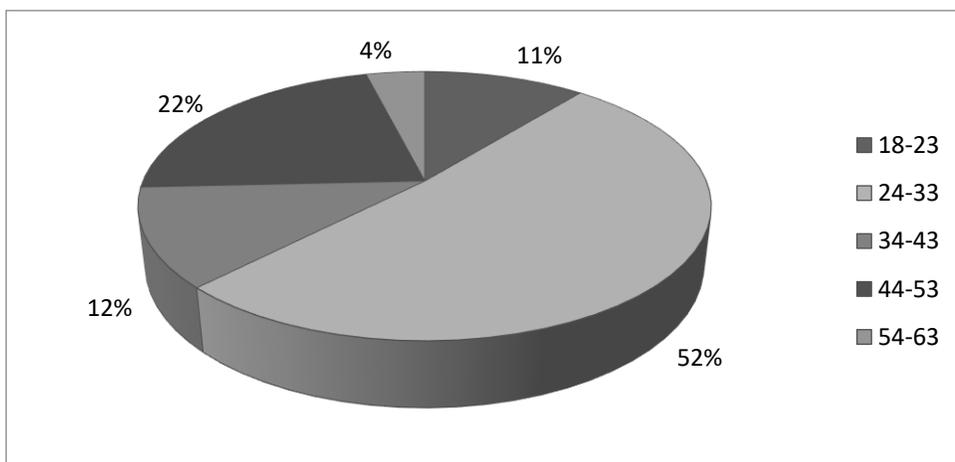


Figura 3 Distribución por edad

Esta categoría se divide en grupos; el primero son los colaboradores con edades entre 18 y 23 años quienes son el 11% de la población, un segundo entre 24 a 33 años quienes representan el 52%, el tercer grupo de 34 a 43 años siendo el 11%; cuarto grupo de 44 a 53 quienes son el

22%; el quinto grupo de 54 a 63 años los cuales son equivalentes al 4%; las cifras indican la posibilidad de realizar actividades diversas en el programa de bienestar y beneficios siendo la cifra más alta aquellos colaboradores que cuentan con edades entre 24 a 33 años.

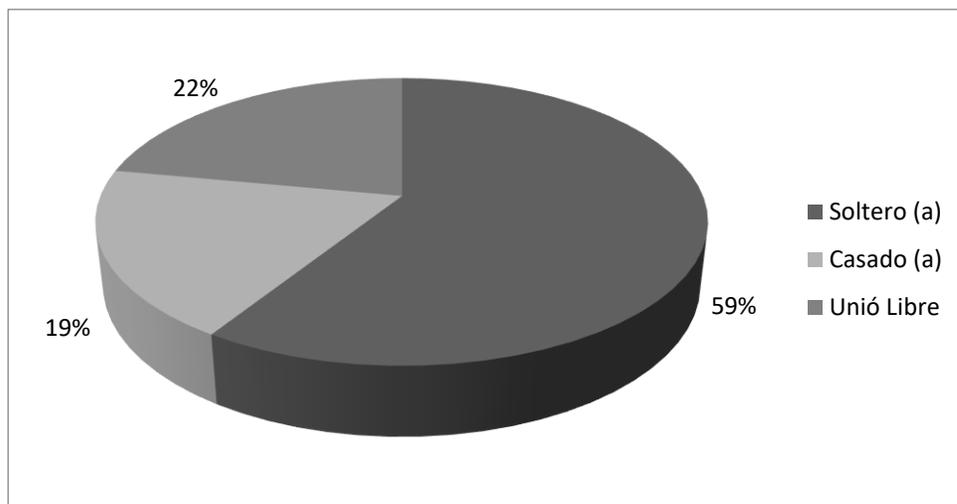


Figura 4 Distribución por estado civil

De acuerdo a los resultados, se evidencio que el 59.3% de los trabajadores es soltero y el 40.7% restante cuenta con pareja estable en unión libre o casado.

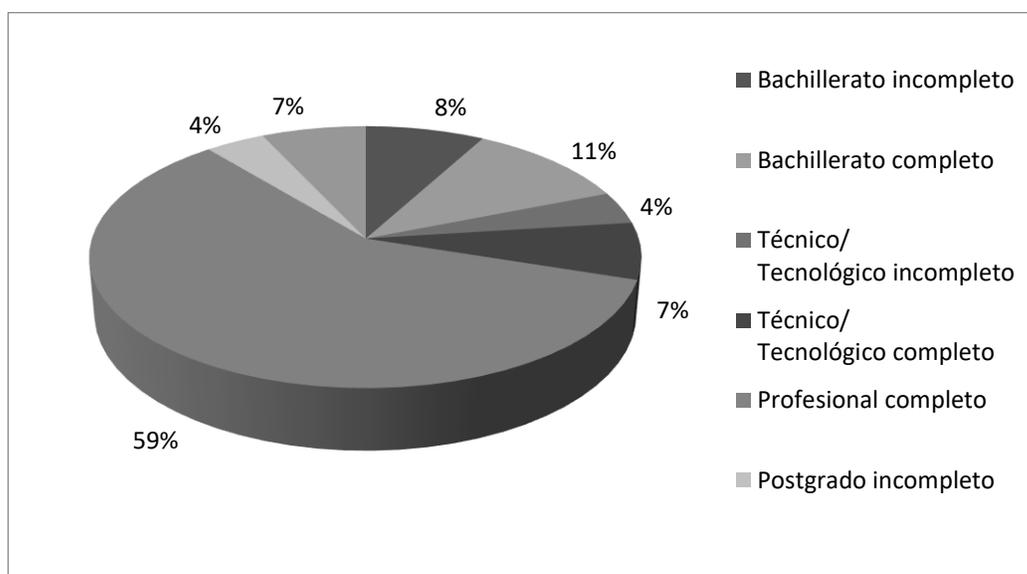


Figura 5 Distribución por nivel de estudios

Con relación al nivel de estudios el 59% de los trabajadores son profesionales y el 7% cuenta con estudios de posgrado, el 7% cuentan con nivel técnico o tecnólogo terminado. Estos datos permiten evidenciar una oportunidad para incentivar el inicio o culminación de estudios en curso teniendo en cuenta que las edades con mayor representación se encuentran entre los 24 a 33 años.

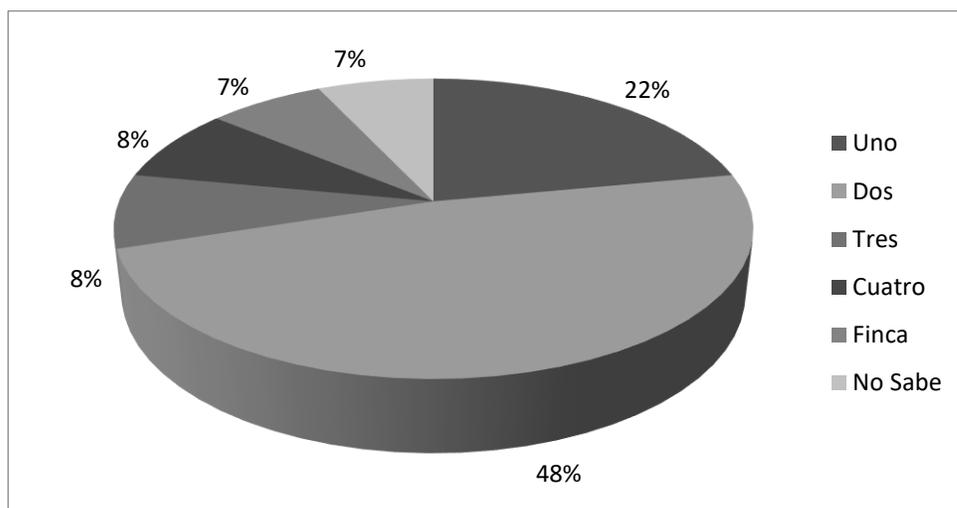


Figura 6 Distribución por estrato de la vivienda

Se evidencia que el 48% de los trabajadores vive en estrato 2, el 22% vive en estrato 1 y el 14% en estrato 3 y 4, un 8% en finca y un 8% no sabe; lo que se debe a el lugar geográfico en donde se encuentra su lugar de vivienda

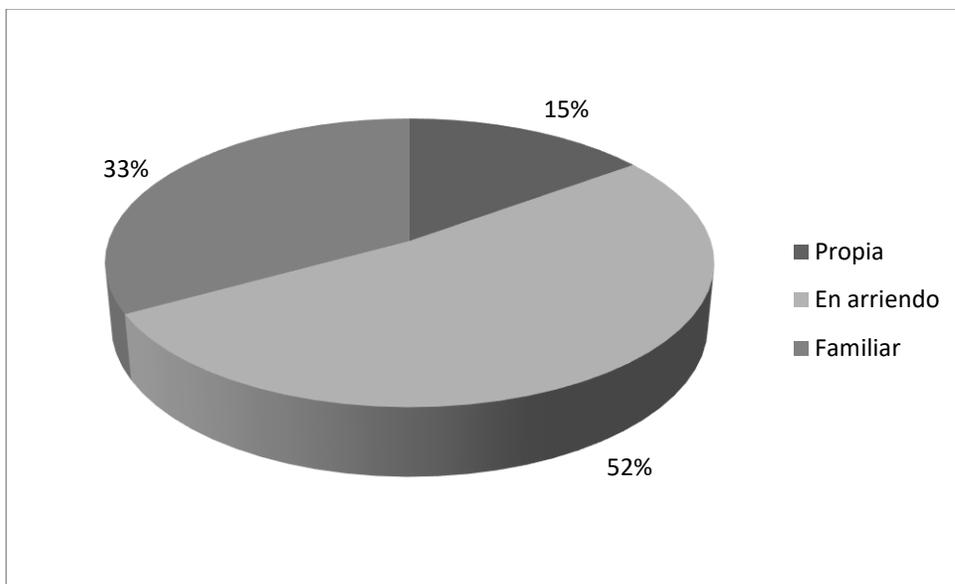


Figura 7 Distribución por tipo de vivienda

En cuanto al tipo de vivienda el mayor porcentaje de los trabajadores viven pagando arriendo siendo el 51.9%, seguido de vivienda familiar el 33.3% y en vivienda propia el 14.8%. Los resultados permiten observar oportunidades para incentivar la compra de vivienda alrededor del 85% de los colaboradores utilizando los beneficios de las cajas de compensación y préstamos bancarios.

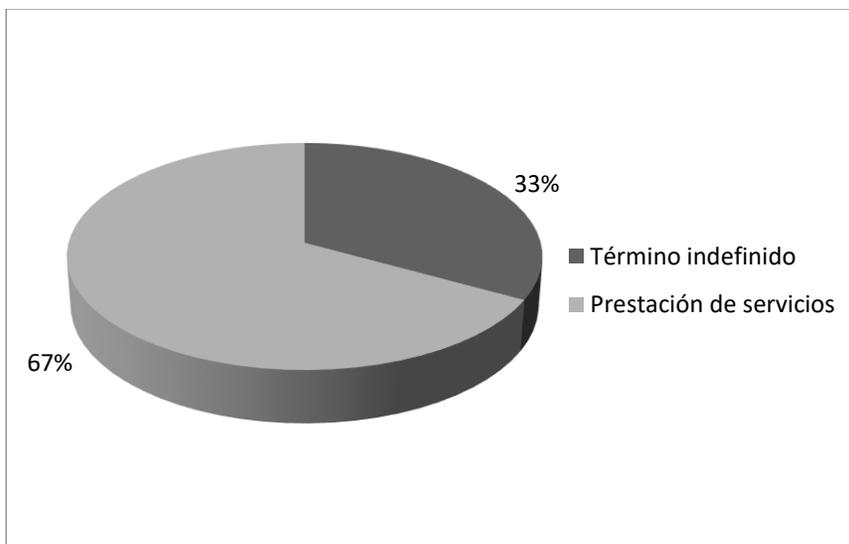


Figura 8 Distribución por tipo de contrato

El 67% de los trabajadores manifestaron estar vinculados con contrato de prestación de servicios y un 33% a término indefinido.

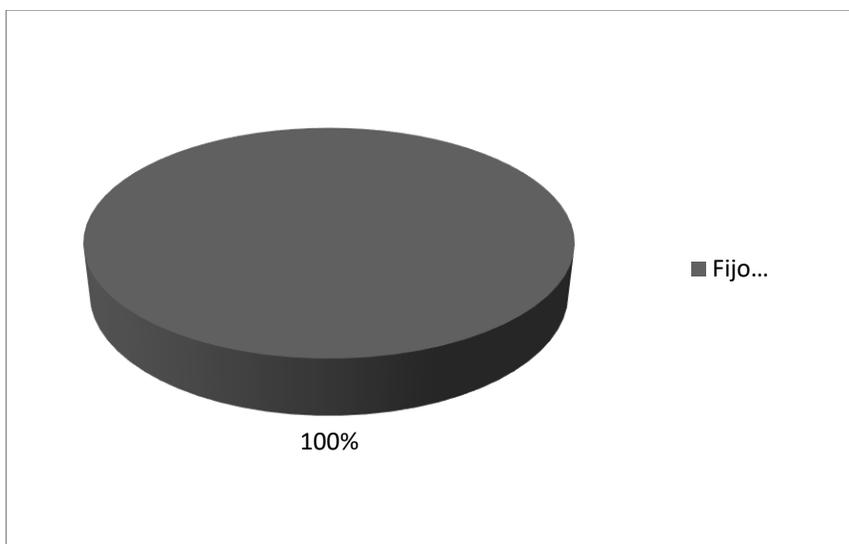


Figura 9 Distribución por modalidad de pago

Referente a la modalidad de pago, el 100% de los trabajadores cuenta con un salario fijo mensual, constituyéndose en un factor protector.

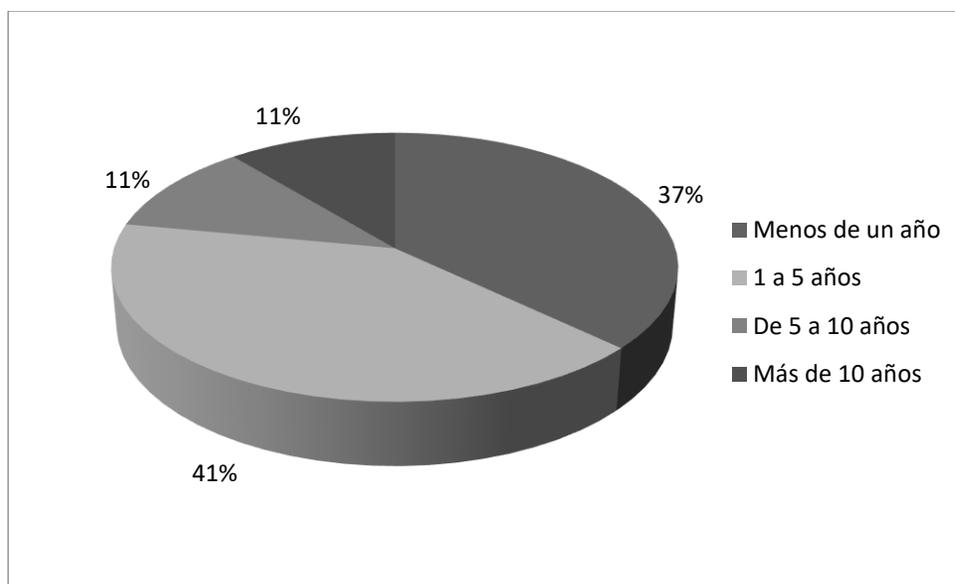


Figura 10 Distribución por antigüedad en la empresa

Los datos obtenidos en el rango de antigüedad del trabajador en la empresa, expresan que el 41% de los trabajadores se encuentran vinculados en un rango de tiempo entre uno y cinco años, el 37% menos de un año de vinculación, entre 5 y 10 años el 11% y más de 10 años el 11% restante. Las cifras demuestran oportunidades para incentivar la pertenencia hacia la institución.

7.2 Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y análisis de resultados obtenidos

A continuación, se presenta la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés en la organización y los análisis de la información recopilada, los cuales permitirán definir el plan de intervención sugerido para implementación.

Dentro de las condiciones intralaborales se contemplan los siguientes dominios:

7.2.1 Dominios Demandas del trabajo

Tabla 4 Dominios Demandas del trabajo

Dimensiones	Alcance
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan
Demandas emocionales	situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de inferir con los sentimientos y emociones del trabajador
Demandas cuantitativas	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias del trabajo respecto a tiempo y esfuerzo, impactan en la vida extralaboral
Exigencias de responsabilidad del cargo	es el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas
Demandas de carga mental	son las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. la carga mental está determinada por las características (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla
Consistencia del rol	se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
Demandas de la jornada de trabajo	son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos

Fuente: Ministerio de Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo

psicosocial, 2010

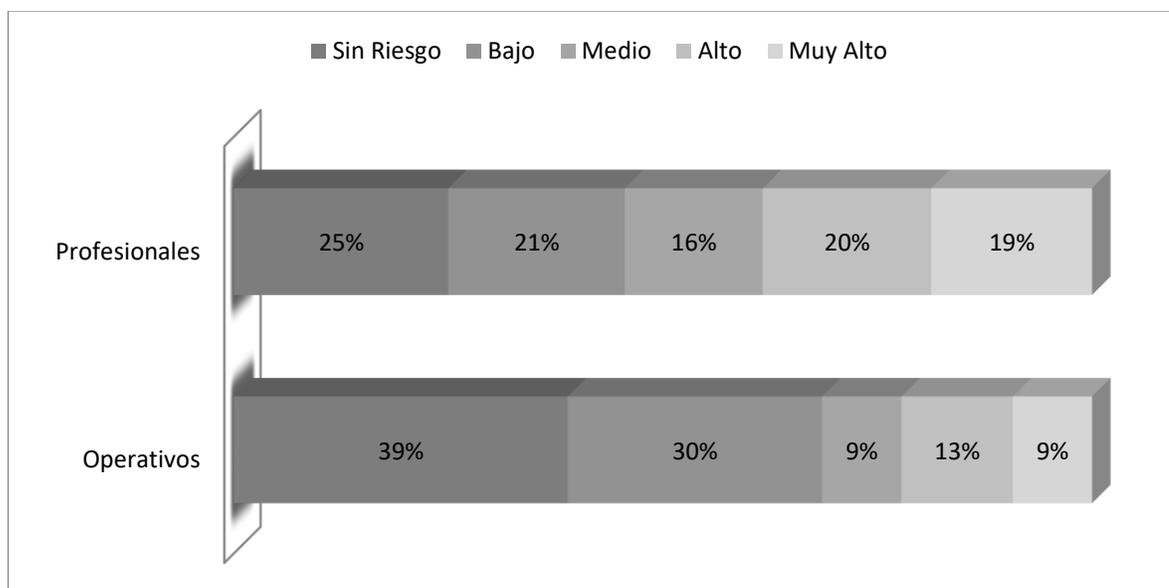


Figura 11 Condiciones intralaborales – Demandas del trabajo

Dimensiones demanda el trabajo

	Sin riesgo	Bajo	Medio	Atlo	Muy Alto
Demandas cuantitativas	29%	29%	7%	14%	21%
Demandas de carga mental	50%	14%	7%	7%	21%
Demandas emocionales	21%	29%	14%	21%	14%
Exigencias de responsabilidad del cargo	36%	21%	14%	21%	7%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	36%	36%	14%	14%	0%
Demandas de la jornada de trabajo	0%	29%	7%	36%	29%
Consistencia del rol	36%	14%	29%	7%	14%
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	7%	21%	29%	7%	36%

Dimensiones demanda el trabajo grupos operativos

Dimensiones demanda el trabajo	Sin				
	riesgo	Bajo	Medio	Atlo	Muy Alto
Demandas cuantitativas	22%	33%	33%	0%	11%
Demandas de carga mental	67%	11%	11%	11%	0%
Demandas emocionales	33%	11%	11%	0%	44%
Exigencias del trabajo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	44%	33%	0%	22%	0%
Demandas de la jornada de trabajo	56%	44%	0%	0%	0%
Consistencia del rol	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	11%	44%	0%	44%	0%

Este dominio mide las exigencias y demandas que exigen del individuo un esfuerzo importante para realizar acomodación y adaptación para poder dar respuesta a los estímulos y resultados esperados con respecto a demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, de responsabilidad del cargo, ambientales y de esfuerzo físico, de la jornada del trabajo, consistencia del rol, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, jornada laboral; aunque en los resultados generales la institución se encuentra con favorabilidad; se puede observar para el grupo profesionales oportunidades de mejora ej cuanto a las demandas emocionales y de la jornada del trabajo que se extiende para el cumplimiento de las metas como factor protector y para el grupo operativos se evidencia un 69% en nivel sin riesgo y bajo.

7.2.2 Dominio liderazgo y relaciones sociales

Tabla 5 Dominio liderazgo y relaciones sociales

Dimensiones	Alcance
Características de liderazgo	atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus trabajadores

Retroalimentación del desempeño

describe la información sobre la forma como realiza su trabajo, permitiéndole identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño

Fuente: Ministerio de Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010

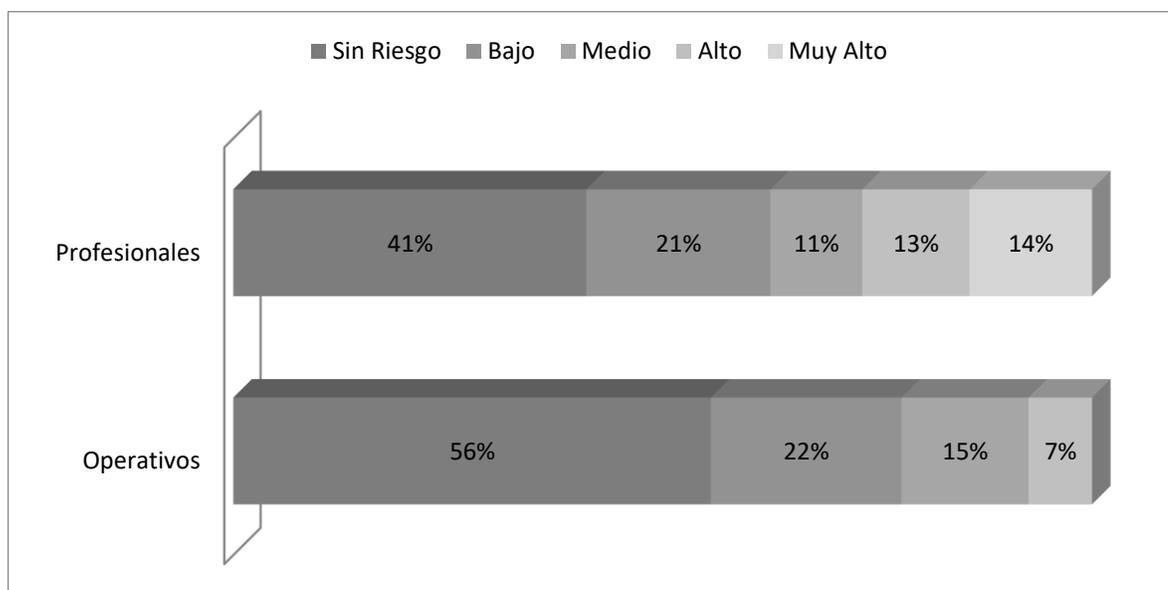


Figura 12 Resultados consolidados dimensiones liderazgo y relaciones sociales

Este dominio para el grupo profesionales se encuentra con el 74% de favorabilidad en los niveles medio y bajo del riesgo. Es importante continuar con actividades que permitan mantener los resultados y en cuanto al grupo operativos se evidencia un 78% de favorabilidad en los niveles bajo del proyecto.

Liderazgo y relaciones sociales

	Sin riesgo	Bajo	Medio	Atlo	Muy Alto
Características del liderazgo	14%	21%	14%	29%	21%
Relaciones sociales en el trabajo	29%	29%	14%	7%	21%
Retroalimentación del desempeño	21%	7%	14%	36%	21%
Relacion con los colaboradores	86%	0%	7%	7%	0%

Liderazgo y realaciones sociales	Sin riesgo	Bajo	Medio	Atlo	Muy Alto
Características del liderazgo	56%	22%	11%	11%	0%
Relaciones sociales en el trabajo	33%	33%	22%	11%	0%
Retroalimentación del desempeño	78%	11%	11%	0%	0%

En las tablas se muestran los resultados del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Señalando que para los dos grupos se consideran como un factor protector, la dimensión relaciones sociales, se evidencia en el grupo profesionales niveles riesgo alto en cuanto a características del liderazgo y retroalimentación del desempeño.

7.2.3 Dominio Control sobre el trabajo

Tabla 6 Dominio Control sobre el trabajo

Dimensiones	Alcance
Claridad del rol	definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa
Capacitación	actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades
Participación y manejo del cambio	conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos

Control y autonomía sobre el trabajo

margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma

Fuente: Ministerio de Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010

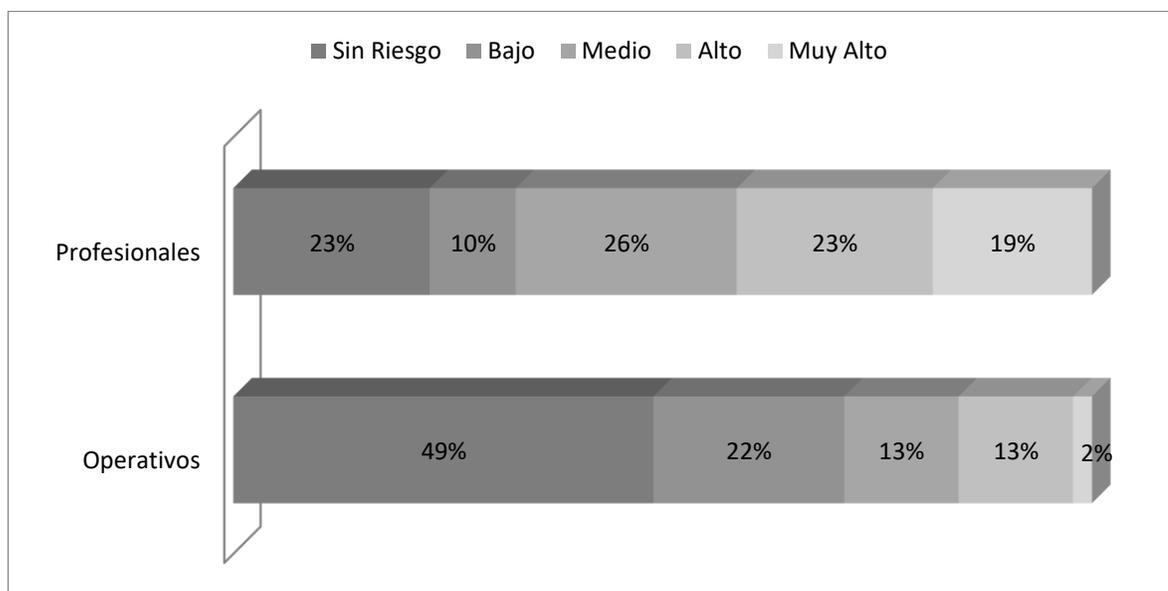


Figura 13 Resultados consolidados dimensiones del dominio control sobre el trabajo

Se evidencia de los datos consolidados, que el 42% de los trabajadores del grupo profesionales perciben como riesgo en nivel alto y muy alto las condiciones sobre control del trabajo, en cuanto al grupo operativos un 49% lo percibe las condiciones sobre el control del trabajo como un factor protector.

Tabla 7 Dimensiones control del trabajo grupo profesionales

Dimensiones control del trabajo	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	21%	21%	21%	29%	7%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	29%	0%	29%	29%	14%
Participación y manejo del cambio	29%	14%	29%	7%	21%
Claridad de rol	29%	0%	29%	21%	21%
Capacitación	7%	14%	21%	29%	29%

Tabla 8 Dimensiones control del trabajo grupo operativos

Dimensiones control del trabajo	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	56%	33%	11%	0%	0%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	33%	22%	33%	11%	0%
Participación y manejo del cambio	67%	33%	0%	0%	0%
Claridad de rol	56%	0%	22%	22%	0%
Capacitación	33%	22%	0%	33%	11%

En cuanto al análisis por cada una de las dimensiones dentro del control del trabajo, se evidencian factores protectores en cuanto control y autonomía, participación y manejo del cambio, claridad del rol y la oportunidad de mejorar en cuanto a la dimensión de capacitación en ambos grupos.

7.2.4 Dominio Recompensa

Dimensiones	Alcance
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral en la organización y sentimiento de autorrealización por efectuar el trabajo
Reconocimiento y compensación	conjunto de retribuciones (reconocimiento, retribuciones económicas, acceso a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo) que la organización otorga al trabajador en contraprestación a su esfuerzo en el trabajo

Fuente: Ministerio de Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010

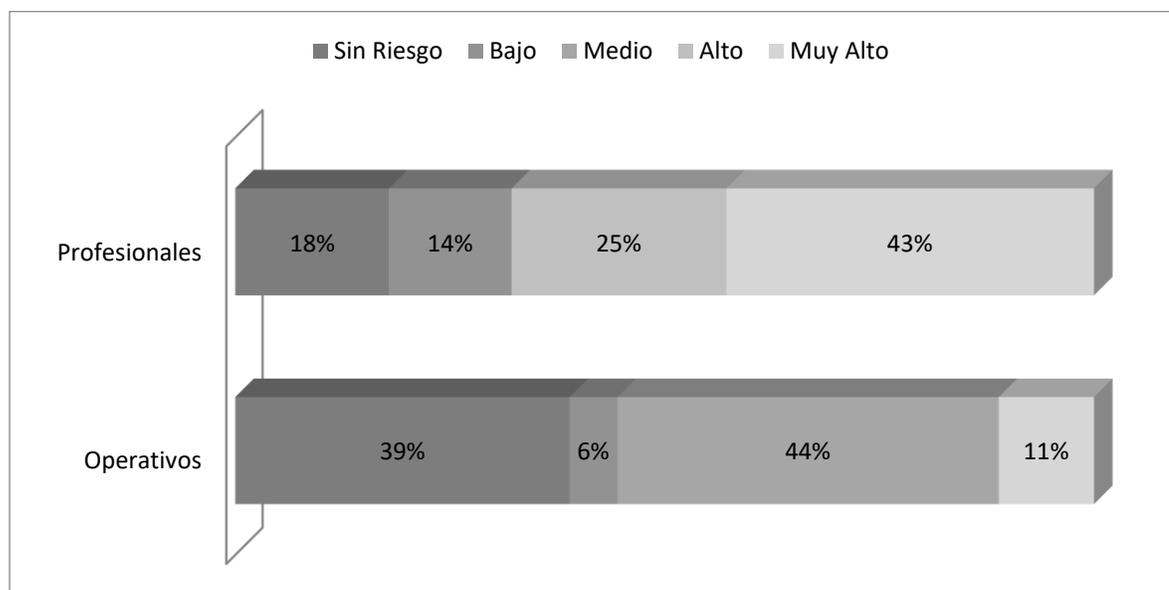


Figura 14 Resultados consolidados dimensiones sobre el dominio recompensa

Tabla 9 Dimensiones recompensa grupo profesionales

Dimensiones recompensa	Sin riesgo	Bajo	Medio	Atlo	Muy Alto
Reconocimiento y compensación	14%	14%	0%	29%	43%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	21%	14%	0%	21%	43%

Tabla 10 Dimensiones recompensa grupo operativos

Dimensiones recompensa	Sin riesgo	Bajo	Medio	Atlo	Muy Alto
Reconocimiento y compensación	11%	11%	67%	0%	11%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	67%	0%	22%	0%	11%

Para el caso del grupo profesionales, se deben implementar planes de acción orientados a incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores y revisar las condiciones de reconocimiento y compensación.

En cuanto al grupo operativos se evidencia como factor protector el sentido de pertenencia y en cuanto a reconocimiento y compensación se evidencian niveles altos de riesgo

medio, por lo que de igual forma se requiere promover espacios como retroalimentación de desempeño, planes de carrera, entre otros.

7.3 Condiciones Extralaborales

Tabla 11 Condiciones Extralaborales

Dimensiones	Alcance
tiempo fuera del trabajo	se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio
• relaciones familiares	propiedades que caracterizan las interacciones con su núcleo familiar
comunicación y relaciones interpersonales	cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos
situación económica del grupo familiar	trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos
características de la vivienda y de su entorno	se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar
influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador
desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido

Fuente: Ministerio de Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de

Dimensiones extralaboral profesionales

Dimensiones condiciones extralaborales	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	7%	29%	7%	50%	7%
Relaciones familiares	43%	36%	0%	21%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	21%	29%	14%	14%	21%
Situación económica del grupo familiar	14%	21%	21%	7%	36%
Características de la vivienda y de su entorno	50%	21%	7%	14%	7%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	43%	29%	14%	7%	7%
Desplazamiento vivienda. trabajo. vivienda	57%	7%	29%	0%	7%

Dimensiones extralaboral operativos

Dimensiones condiciones extralaborales	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	22%	33%	11%	22%	11%
Relaciones familiares	78%	11%	0%	11%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	56%	22%	0%	0%	22%
Situación económica del grupo familiar	44%	11%	22%	11%	11%
Características de la vivienda y de su entorno	56%	22%	0%	22%	0%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	56%	11%	0%	22%	11%
Desplazamiento vivienda. trabajo. vivienda	56%	11%	11%	22%	0%

De los resultados obtenidos se evidencia para los dos grupos el 21-22% de trabajadores que perciben en nivel de riesgo muy alto en el dominio comunicación y relaciones interpersonales, adicional para el grupo profesionales el dominio situación económica de grupo familiar muestra un 33% con un nivel de riesgo muy alto.

7.4 *Sintomatología asociada al estrés*

Si bien es cierto que el estrés es una respuesta adaptativa que ayuda al individuo a enfrentar de manera adecuada la tensión, lo que ha sido aceptado como “estrés”; sin embargo, cuando las tensiones aumentan y las exigencias o demandas del entorno son superiores a la capacidad de respuesta del individuo, mediada por sus recursos emocionales, este se convierte en “distrés” o estrés malo.

El cuestionario para la evaluación del estrés permite evaluar sintomatología que evidencia la presencia de reacciones al estrés; establece hallazgos totales sobre la ocurrencia de síntomas de tipo fisiológico, comportamentales, intelectuales, laborales y Psicoemocionales, sin discriminar cada uno de estos. A continuación, se presentan los resultados obtenidos del total de los trabajadores que aplicaron el cuestionario para la evaluación de estrés.

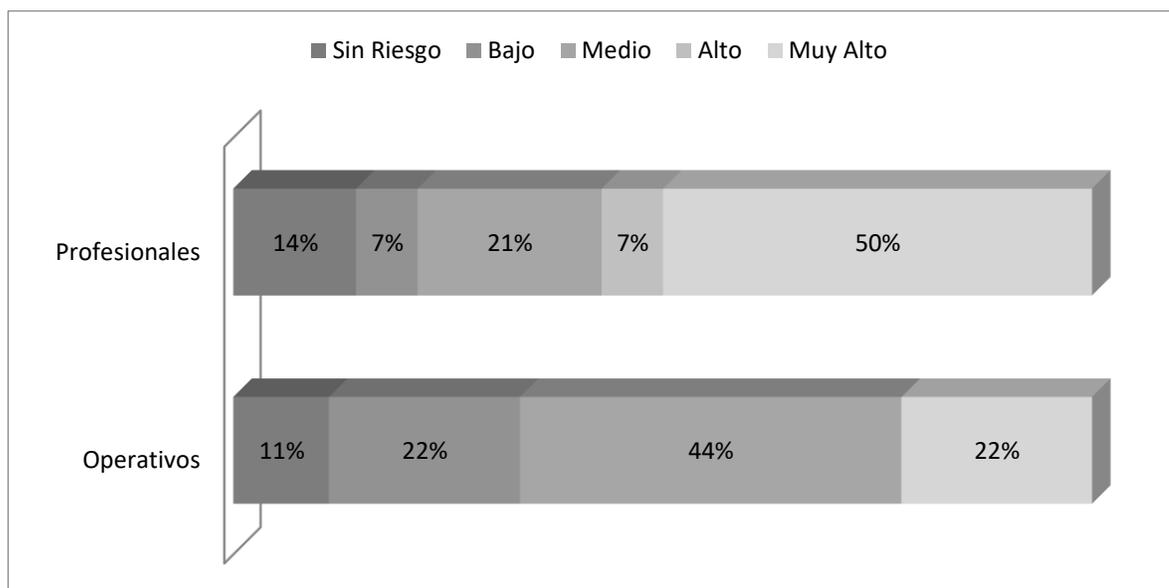


Figura 15 Consolidado resultados de estrés

En cuanto a la percepción de los factores estresores el 50% de los colaboradores que contestaron la encuesta forma A y el 22% para los colaboradores que contestaron la encuesta forma B, manifiestan presentar sintomatología asociada a estrés; lo que permite una oportunidad para incorporar actividades que mitiguen el riesgo.

7.5 *Análisis de resultados*

* *Condiciones Intralaborales*

Teniendo en cuenta los datos obtenidos en cada una de las encuestas aplicadas y validadas de acuerdo con los criterios establecidos en la batería de riesgo psicosocial, tanto para el grupo profesionales (Forma A) y el grupo operativos (Forma B); se evidencian en cuanto al riesgo psicosocial intralaboral que para el 35% del grupo profesional la dinámica laboral es considerada un factor crítico. Por otro lado, para el grupo operativo se presentan valores favorables de 67% sin riesgo y 33% bajo.

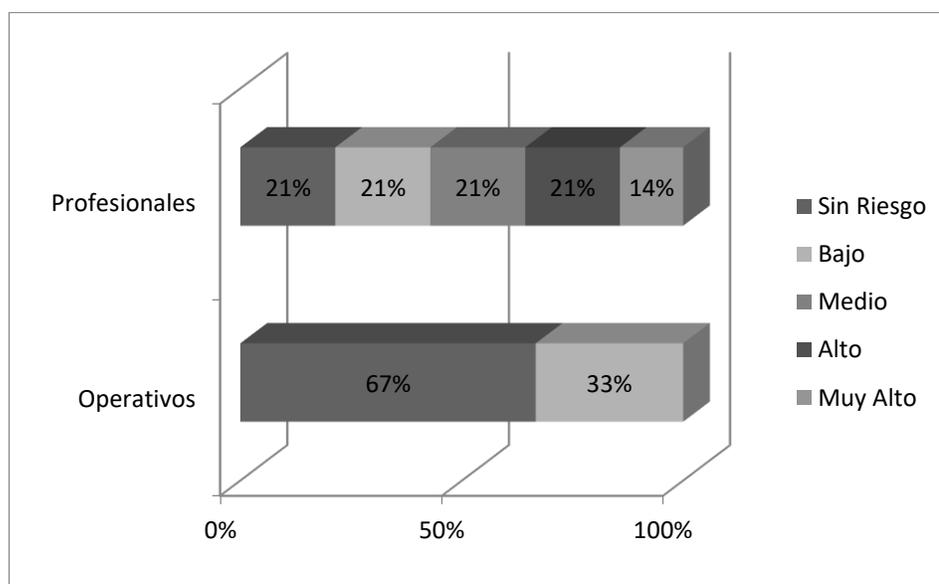


Figura 16 Condiciones Intralaborales

- **Condiciones Extralaborales**

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden

influir en la salud y bienestar del individuo, como también forman parte de los aspectos favorecedores de la regulación de factores estresores.

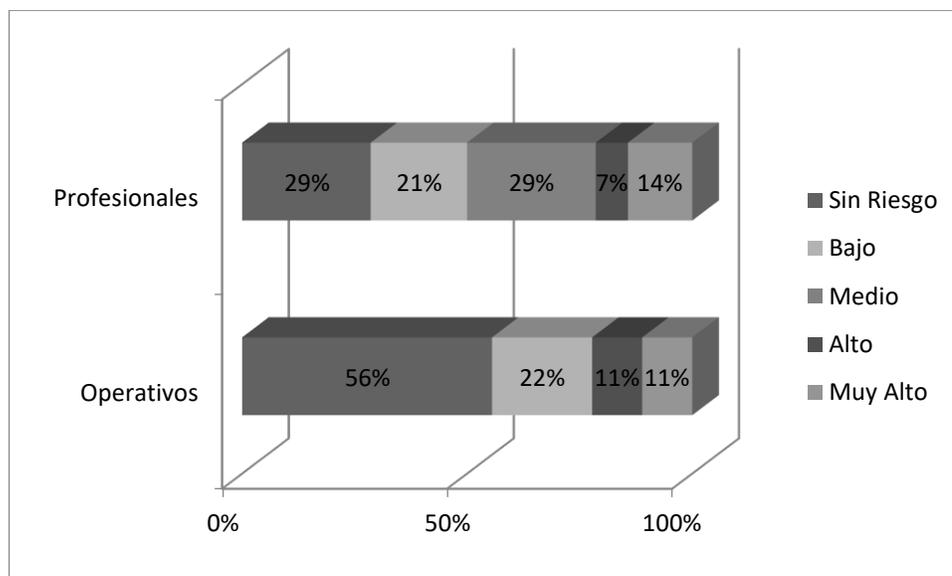


Figura 17 Condiciones Extralaborales

En las tablas anteriores se puede analizar como para los cargos de jefaturas y en posición de liderazgo hay un esfuerzo mayor con 43% de la percepción siendo el tiempo fuera del trabajo la más alta para las encuestas grupo profesionales, versus las respuestas contenidas en el grupo operativos que solo indicador para todos los dominios resultados sin riesgo y bajo.

- **Sintomatología asociada al estrés**

En cuanto a la sintomatología asociada al estrés se evidencian resultados para ambos grupos de 50% y 22% respectivamente en niveles muy altos, representados en la percepción de dolores osteomusculares, dolores de cabeza, dificultades de concentración en las actividades y dificultades en las relaciones familiares. lo cual puede estar asociado a las responsabilidades del cargo, jornadas laborales e influencia del medio laboral

Por lo tanto, es importante monitorear estos aspectos y desarrollar actividades que le permitan a los trabajadores tener herramientas para el control personal de las situaciones intralaborales y extralaborales que están generando malestar en los trabajadores.

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias en la organización empresarial (absentismo, bajas voluntarias, bajas productivas, enfermedades comunes repetitivas, permisos etc.) y en el trabajador (daños en la salud).

Los daños a la salud que son el fruto de la exposición continua a factores de riesgo psicosocial y a la producción de riesgos psicosociales que de ellos se derivan. Los trastornos que se deriven de los riesgos psicosociales pueden ser de carácter físico, psíquico o conductual.

Los trastornos físicos pueden ser de tipo cardiovascular o digestivos, los daños psíquicos suelen ser los trastornos adaptativos y de depresión, mientras que los trastornos conductuales pueden ser las adicciones.

Es preciso recalcar en este punto que el estrés no es una enfermedad sino una situación de la que pueden derivarse daños a la salud.

7.6 Discusión

El cambio de perspectiva del enfoque de modelos administrativos basados en la ingeniería para obtener la producción más eficiente del principio del siglo XX, las investigaciones realizadas con respecto a la salud del trabajador y las estadísticas presentadas de accidentalidad y enfermedad laboral han centrado a los entes gubernamentales en el mejoramiento de la calidad de vida y en el objetivo de reducir la Accidentalidad y las enfermedades por medio de la Gestión del Riesgo, recibiendo a cambio productividad, compromiso, calidad y decremento en las estadísticas de accidentalidad y enfermedad, lo que es directamente proporcional a mayores ganancias en cada negocio (DANE, 2021).

Es evidente que el estado a través de los compromisos adquiridos con la OIT, la OMS y OPS han investigado e implementado normatividad que guía a los empresarios a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar gestión del Riesgo en este caso el riesgo psicosocial y a determinar metodologías transversales que permitan medir este tema con unidades objetivas, en resumen se identifican tres tipos de factores el primero con relación a la organización, factores inherentes a la tarea y factores inherentes al individuo que generan el riesgo como el estrés laboral y la violencia intralaboral (OIT, 2016).

En la investigación realizada las condiciones intralaborales con relación a demandas del trabajo o inherentes en la tarea se encontró que en la área administrativa la jornada de trabajo tiene un alto riesgo laboral esto debido a que los profesionales tienen que participar en todas las actividades que se realicen, sin importar el área que las desarrolle y que se realicen en el tiempo contemplado como su descanso, lo que implica mayor tiempo que el establecido en su horario, limitando el tiempo extralaboral para realizar sus actividades personales y familiares, también se genera Demandas cualitativas, porque dentro de su manual de funciones están asignadas muchas funciones y responsabilidades que, aunque pueden contar con personal por contrato de prestación de servicio para el apoyo del desarrollo de estas, no está todo el tiempo contratado, e implica realizar las actividades en un tiempo limitado y además realizar supervisión a los contratistas, adicionalmente las demandas emocionales tienen un riesgo alto, ya que deben brindar servicio de atención al ciudadano, debiendo resolver conflictos y llegar a acuerdos con la comunidad, estando expuestos a expresiones ofensivas o maltratantes y también realizar acompañamiento a personas que están pasando por situaciones de calamidades, pobreza, violencia etc. . En este ítem

la parte operativa también considera que la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral es alta y la demanda emocional, ya que también prestan servicio a la comunidad y participan de las actividades asignadas.

Con respecto al control sobre el trabajo y el liderazgo y relaciones sociales como factores de la organización se evidencia en común en el área de profesionales y el de bachilleres que la capacitación tiene un riesgo alto, ya que aunque las entidades gubernamentales ofrecen gran cantidad de capacitación el empleado, no cuenta con el espacio para realizarlo, no le parece que correspondan a las necesidades de conocimiento requerido o simplemente no conocen de las ofertas académicas, es necesario ampliar este tema con un método cualitativo para establecer con mayor eficiencia las acciones a implementar. De otra manera el criterio Característica del liderazgo tiene un alto riesgo para el área de profesionales basado en la planeación que realiza el jefe inmediato, y para finalizar la dimensión de oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y destrezas es bastante limitando en el municipio para el área de bachiller, ya que no existe un plan de carrera por el corto tiempo de la administración y los pocos cargos de carrera, que garanticen continuidad al empleado y está relacionado con el dimensión de capacitación.

Para finalizar las dimensiones de recompensa en el área de profesionales es alta y muy alta al igual que la recompensa derivada de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza, se evidencia que la asignación de salarios, honorarios y servicios es baja debido a que el municipio es categoría 6 y los recursos propios y asignados por el presupuesto nacional son menores y aunque se destina el porcentaje que permite la norma es insuficiente para que los empleados y contratistas sientan que su asignación salarial es la indicada, esta es una de las razones de rotación de personal. Adicionalmente, aunque el municipio implementa acciones

para generar recompensa de la pertinencia a la organización ha sido insuficiente para los colaboradores.

Los riesgos extralaborales están correlacionados con riesgos intralaborales, ya que se identificó riesgo muy alto en la situación económica del grupo familiar, sin embargo, este ítem debe ser visto con otras condiciones como falta de empleo en la región, bajos ingresos en la mano de obra no calificada, incremento de la inflación etc, y tiempo fuera del trabajo por las razones anteriormente mencionadas.

Con respecto a los riesgos laborales como el estrés el municipio no aportó estadísticas para poder verificar ausentismos a consecuencia de este o rotación del personal, sin embargo en la evaluación de estrés se identificó muy alto riesgo en los profesionales y alto riesgo en los bachilleres teniendo en cuenta todos los resultados identificamos el modelo de esfuerzo y recompensa menciona, que cuando se tiene muchas demandas pero la recompensa es baja se genera estrés y todas las posibles consecuencias en la salud mental y física. O demandas laborales altas y bajos niveles de control (Kahn, Wolfe, Snoeke, y Rosenthal 1964).

Para concluir se propone un plan de prevención e intervención que permita mejorar los controles de los riesgos psicosociales y la salud de los trabajadores.

7.7 Propuesta de intervención

Las recomendaciones de intervención están orientadas a eliminar, minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial detectados en la valoración realizada.

Se debe tener en cuenta que aunque en una evaluación de los riesgos no se evalúa o diagnostica la situación de las personas, sino que se evalúa las condiciones de trabajo, las opiniones y percepciones de los trabajadores sobre su propio trabajo, son fundamentales, como indica la Fundación Europea para la Mejora de Calidad de Vida y del Trabajo: “El estrés no puede estudiarse aislado de la percepción del propio sujeto, porque depende directamente de ella”; por esta razón el abordaje de la evaluación inicia en los reportes individuales que permiten la determinación de frecuencia de percepciones.

Aunque el total general de riesgo arroja porcentajes de favorabilidad es necesario realizar acciones que permitan mantener los resultados y evitar que aumente, a continuación, se incluyen recomendaciones teniendo en cuenta las actividades de promoción, prevención e intervención contenidos en las guías y protocolos del Ministerio del Trabajo 2011 y la Resolución 2764 de 2022:

Tabla 12 Recomendaciones para intervención de factores de riesgo con niveles alto y muy alto

Dimensión	Estrategia de intervención	Población	
		Tipo	Tipo
Sintomatología asociada al estrés	Realizar una revisión estadística epidemiológica y sintomática por datos de morbilidad, accidentalidad, incapacidades, ausentismo y rotación de personal reportadas por los trabajadores durante el último año, con el objetivo de identificar las correlaciones existentes entre las enfermedades y la sintomatología de estrés reportada.	A	B
	Desarrollar actividades de relajación e inteligencia emocional que propicien técnicas de autocontrol y gestión de emociones.	A	B
	Promover capacitaciones de conductas de autocuidado y hábitos saludables que promuevan pautas adecuadas de alimentación, descanso, deporte, etc.	A	B
Riesgo Intralaboral	Programas de pausas activas	A	B
Dimensión demandas del trabajo- Demandas emocionales	Psicoeducación en desarrollo de estrategias de afrontamiento y trabajo en equipo para el desarrollo de habilidades y destrezas; conciliación de entornos intra y extralaborales;	A	
Dimensión control sobre el trabajo- Capacitación	Gestión e implementación de pausas activas físicas y mentales	A	
Dimensión Liderazgo- Características del Liderazgo	Revisar el cumplimiento de metas y objetivos planteados al inicio del año, con la finalidad de brindar una retroalimentación enfocada en los aspectos logrados y a mejorar de cada uno de los trabajadores (Retroalimentación del desempeño)	A	
Dimensión Reconcompensa- Reconocimiento y compensación	Implementar un plan de formación para los jefes, en habilidades y competencias como resolución y manejo de conflictos, comunicación asertiva, administración del tiempo y trabajo en equipo (Características de liderazgo). Psicoeducación en seguimiento y retroalimentación a la gestión y la prevención y promoción de la salud mental; fomento de la información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares con cajas de compensación familiar y fomento de actividades deportivas, culturales y recreativas.	A	
Riesgo Extralaboral			
Tiempo fuera del trabajo	Capacitación en aprovechamiento del tiempo libre incorporando actividades lúdicas y de esparcimiento a la vida familiar.	A	

Desplazamiento vivienda. Trabajo-vivienda	Se propone en la medida de las posibilidades flexibilización de la jornada de trabajo, apuntando a facilitar el desplazamiento y tiempo invertido de los trabajadores para llegar a su trabajo y casa (Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda).	A	B
---	---	---	---

8. Análisis Financiero

8.1. Costos

A continuación, se presenta el análisis financiero de los costos en que se incurrieron en el desarrollo del proyecto.

Tabla 13 Costos

Ítem	Costo	Observaciones
Recursos humanos	\$ 2,500,000	Costos de personal profesional y operativo que intervino en el proyecto
Recursos materiales	\$ 1,700,000	Costos de alquiler de salón, fotocopias
Otros	\$ 650,000	Costo de refrigerios
Total	\$ 4,850,000	

Para el desarrollo de la evaluación y programa de prevención propuesto se requirió el siguiente recurso:

Tabla 14 Recurso humano en el desarrollo del proyecto

Alcalde	Quien Autorizo y permitió desarrollar el proyecto de investigación
Personal directo y contratistas	Profesional SG-SST, secretario general y de Gobierno y todos los empleados que permitieron la aplicación de la batería.
Psicóloga	Profesional con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo que aplico la batería de riesgo Psicosocial
Asesores	Docentes de seminario de Investigación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Recurso Humano implementación

Alcalde	PRESUPUESTAR Y EJECUTAR LOS RECURSOS FÍSICOS, HUMANOS Y FINANCIEROS PARA LA EVALUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.
Profesional SG-SST	INCORPORAR AL SG-SST EL PROGRAMA PSICOSOCIAL Y REALIZAR SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN
Todo el personal	PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES PLANEADAS
ARL	RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 ART. 15

Fuente: Elaboración propia

8.2. Beneficio

Hay que destacar que la implementación, seguimiento y ajustes al programa de prevención tiene como objetivo brindar bienestar del trabajador y tener un impacto positivo en la salud física y mental de los colaboradores de la organización disminuyendo ausentismo y rotación del personal y así mismo cumplir con los requisitos de ley y evitar sanciones como las dispuestas en el art. 21 de la resolución 2646 de 2008.

9. Conclusiones

Con respecto a los objetivos planteados, se logró definir por medio de la batería de riesgo psicosocial que el Municipio presenta alto riesgo para los profesionales en las condiciones intralaborales específicamente en el Dominio Jornada de trabajo, control sobre el trabajo y recompensas, relacionándose con riesgo extralaboral tiempo fuera de trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y, situación económica y con hallazgos de síntomas de estrés, siendo necesario implementar el plan de prevención e intervención propuesto que incluya estos factores que no han sido eliminados, minimizados y controlados y, que generan insatisfacción, problemas en la salud de los empleados y disminución del rendimiento laboral.

Se encontró coherencia entre los planteamientos teóricos, debido a que el modelo de esfuerzo y recompensa se ve reflejado en los resultados de la batería aplicada, ya que encontramos alto esfuerzo en las demandas y bajo en la recompensa y compensación. Adicionalmente la interrelación de los factores del riesgo y los factores protectores.

Se presento dificultad en la aplicación de la batería por los tiempos de aplicación a los operarios, ya que se encuentran fuera de las instalaciones y cambian su lugar de trabajo, además el municipio no contaba con las estadísticas actualizadas de ausentismo, rotación y prevalencia en la enfermedad laboral, Frecuencia de accidentalidad, lo que impidió correlacionar las variables, por otro lado, la forma de contratación establecida y el periodo máximo de contratación.

Para finalizar se encontró dos tipos de investigación interesantes que surgieron del estudio realizado que no estaban dentro del alcance, el primero Gestión de la organización pública y las variables demandas del trabajo y recompensas y el segundo Demandas Emocionales y factores protectores.

10. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos es importante implementar un plan de intervención y prevención enfocado hacia los riesgos que no han sido eliminados, minimizados y valorados.

El método utilizado fue una batería creada y validada en Colombia que mide eficientemente y coherentemente entre los riesgos, permitiendo identificar estos para su intervención, sin embargo, es necesario aplicar un método cualitativo que permita evaluar otras variables que no son contempladas desde el área cuantitativa y realizar una evaluación de personalidad que permita identificar características y formas de afrontamiento y optimizar estos recursos para el bienestar del trabajador.

La medición del Riesgo psicosocial y el plan de prevención e intervención propuesto es de gran importancia para el control, disminución o eliminación del riesgo y genera prevención e intervención en los casos específicos que se identificaron aportando al bienestar del trabajador.

11. Referencias bibliográficas

Amaya Peña Sonia Milena, V. R. (2021). *ECCI.edu.co*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1606>

Barreto Pardo Juan Sebastián, Y. d. (agosto de 2021). *ecci.edu.co*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1494/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barrero Pinilla, I. D. (2021). *ecci.edu.co*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1253>

Chaves Ortega María Alejandra, C. A. (2022). *ECCI.edu.co*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2987>

Claros (2022)

<https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2022/09/Proteccion-Seguridad-No.-404-23-27.pdf>

Cubillos Laguna, J. A. (2019). *Diseño del programa de intervención a factores de riesgo psicosociales asociados a las formas de liderazgo en Coinat SAS*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2365>:

Fasecolda (2022)

<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-000-trabajadores-a-riesgos-laborales-564342>

Fernández, N. (2019). *uba.ar*. Obtenido de

http://repositorioubasibbi.uba.ar/gsd/collect/posgraafa/index/assoc/HWA_3107.dir/3107.PDF

Gaibor Gonzáles, I. Á. (2017). *uta.edu.ec*. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25802>

García Cardó, A. (06 de 03 de 2020). *tdx.cat*. Obtenido de

<https://www.tdx.cat/handle/10803/670030?locale-attribute=es>

Garzón Rojas Jorge Luis, T. Q. (2021). *ecc.edu.co*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/913/Gu%C3%ADa%20para%20la%20migraci%C3%B3n%20a%20teletrabajo%20y%20la%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Góngora (2009)

<https://www.redalyc.org/pdf/180/18011827002.pdf>

Herrera Cortés, E. V. (2021). *ecc.edu.co*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1204>

Kahn, Wolfe, Snoeke, y Rosenthal (1964)

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1815763](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1815763)

Ledesma- Tarazona, M. E.-C.-C. (2020). Propuesta para Mitigar los Factores de Riesgo

Psicosocial en una Empresa de Energía. *In Vestigium Iré*, vol. 14 pp 123- 138.

Mendoza Ferre, J. L. (11 de 2018). *ucc.edu.co*. Obtenido de

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/72b6a59c-289d-4520-a24c-3ef727ec87d7/content>

Ministerio de Trabajo (1994). Decreto Ley 1295

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

Ministerio de trabajo (1994) Decreto 1832

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802#:~:text=Se%20C3%B1ala%20que%20en%20los%20casos,ser%C3%A1%20reconocida%20como%20enfermedad%20profesional.>

<https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf>

Ministerio de trabajo (2006) Ley 1010

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

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

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

Ministerio de trabajo (2013) Decreto 1352

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=73117>

Ministerio de relaciones exteriores (1989) Resolución 1016

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Ministerio de salud (2013) Ley 1616

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

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

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=160210757>

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Moreno. (2008)

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009

Robles, K. A. (17 de 11 de 2018). *uniminuto.edu*. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/10656/10517>

Social, M. d. (2010). *Batería de instrumentos para*. Bogotá.

Sonia, R. (diciembre de 2019). *unitec.edu.co*. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12962/493>

Quesada Valenzuela, W.J (2022). *ECCI.EDU.CO*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2968/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

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

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>