

ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES EN
MODALIDAD HÍBRIDA DE LA EMPRESA SYSCAF S.A.S.

CALDERÓN GUERRA MARÍA BELIZA – ID 913453

GARCÍA GACHARNÁ YIRÉ PAOLA – ID 726576

PÉREZ ARTEAGA ROBERTO ALEJANDRO – ID 350946

SALGADO CASAS TULIA KATHERINE – ID 215994

TRIVIÑO BRICEÑO MARÍA ALEJANDRA – ID 915930

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORÍA VIRTUAL Y A DISTANCIA

CENTRO TUTORIAL BOGOTÁ D.C. - SEDE PRINCIPAL

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES,

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

15/12/2023

ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES EN
MODALIDAD HÍBRIDA DE LA EMPRESA SYSCAF S.A.S.
TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

ASESOR(A)

LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORÍA VIRTUAL Y A DISTANCIA

CENTRO TUTORIAL BOGOTÁ D.C. - SEDE PRINCIPAL

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

15/12/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
3. PROBLEMA.....	7
2.1 Descripción del problema	7
2.2 Pregunta de investigación	10
4. OBJETIVOS.....	10
3.1 Objetivo General.....	10
a. Objetivos Específicos	10
5. JUSTIFICACIÓN	10
6. MARCO DE REFERENCIA	12
5.1 Marco Teórico.....	12
5.2 Antecedentes	15
5.3 Marco Legal	17
7. DISEÑO METODOLOGICO.....	18
6.1 Enfoque y alcance de la investigación	18
6.2 Población y muestra.....	19
6.3 Recolección de la información.....	20
6.4 Instrumentos.....	20
6.5 Procedimientos.....	22
6.6 Método para el análisis de datos	23
6.7 Consideraciones éticas:.....	24
8. RESULTADOS.....	25
9. CONCLUSIONES.....	34

10. RECOMENDACIONES	35
11. REFERENCIAS	36
12. ANEXOS	44

TABLA DE ANEXOS

Anexo 1. Autorización de la empresa.....	44
Anexo 2. Consentimiento Informado	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identificación factores de análisis psicosocial, método FPSICO 4.1.....	25
Tabla 2. Mapa de Calor para riesgos psicosociales en SYSCAF S.A.S: Unidad de análisis/factor de riesgos.	29
Tabla 3. Medidas preventivas de intervención.....	29
Tabla 4. Medidas correctivas de intervención	31

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Categorización por porcentajes y nivel de riesgo de mayor a menor en SYSCAF S.A.S (2023).....	27
--	-----------

1. RESUMEN

El presente trabajo de grado tiene por objeto el analizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S, en donde a través de la aplicación del instrumento FPSICO versión 4.1, que consta de 44 preguntas con 4 opciones de respuesta, de forma que el número de ítems asciende a 89 de tipo Likert. Se identificaron los factores de riesgo psicosocial en nueve variables tales como: Autonomía, Carga de trabajo, Demanda Psicológica, Variedad/Contenido, Participación/Supervisión, Interés por el trabajador/Compensación, Desempeño del rol y las Relaciones/apoyo social.

La empresa se encuentra en situación adecuada, debido que los factores evaluados están por encima del 90%, solo un pequeño porcentaje se encuentra en riesgo alto o muy alto. Se pudo concluir que la empresa SYSCAF S.A.S, se encuentra en adecuado manejo de los factores psicosociales, sin embargo, se hace importante continuar con medidas correctivas para mitigar las consecuencias de los factores que aún se encuentran en riesgo alto como los son Carga de trabajo y Participación/supervisión y con medidas preventivas en factores de situación adecuada evitando así aumento en ausentismos por enfermedades derivadas de la salud mental.

Palabras Claves: Factores de Riesgo psicosocial, Salud mental, Estrés, Carga de trabajo, Participación, Supervisión.

2. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos o capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (OIT, 2016). De acuerdo con el informe del 2023 para el Estado global del lugar del trabajo (State of the Global Workplace) se asegura que el 44% de los

trabajadores reconoce tener estrés a diario y no sentirse conforme en su jornada laboral, a consecuencia de ello, esa inconformidad se extiende a su ámbito social y aumenta los niveles de agotamiento, perjudicando así, su capacidad de cumplir con otras obligaciones personales. (Clifton, 2023, p.32). Este factor de riesgo es uno de los muchos a las que se encuentran expuestos los colaboradores de las organizaciones a nivel mundial, ya sea por el entorno laboral o por la cultura organizacional, las condiciones de trabajo a los que están sometidos afectan directamente la salud mental y el bienestar del trabajador, el cual puede causar ausentismo por enfermedades, accidentes de trabajo, insatisfacción laboral, bajo rendimiento en el trabajo, ansiedad, depresión, agotamiento físico y emocional. El entorno laboral va en constante cambio en donde se observa un aumento en la competitividad, desarrollo tecnológico, nuevas áreas de trabajo, los cuales son avances que claramente han mejorado la economía a nivel global, sin embargo, conducen a riesgos a la salud psíquica como al bienestar personal del trabajador; factores que están presentes en el entorno laboral y propio de cada persona. Lo anterior, acarrea ausentismos por enfermedades y accidentes, que adicionalmente baja la productividad de cada empresa y perjudica la calidad de vida de sus colaboradores, así las cosas, la intervención de este tipo de riesgos es fundamental para velar por un bienestar y tener un excelente desempeño. (González, 2012, p.8)

Por tal motivo, en este estudio de trabajo se tiene como objetivo principal analizar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de modalidad híbrida de la empresa colombiana SYSCAF S.A.S, para ello se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo y alcance de investigación tipo descriptivo, se tomó una muestra de 27 colaboradores en modalidad híbrida para la identificación de riesgos psicosociales mediante el instrumento FPSICO 4.1, el cual se

evidencia que la empresa SYSCAF S.A.S se encuentra en una categoría deseada nombrada en el instrumento como “Situación adecuada” se debe implementar medidas correctivas y de mantenimiento a los riesgos minoritarios.

3. PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

De acuerdo con la revisión de las encuestas Europeas de las Condiciones de Trabajo y de los estudios desarrollados por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se observó que en la tercera encuesta de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes de la EU-OSHA del 2019 se enfatiza en factores psicosociales como el estrés laboral, la violencia y el acoso, de tal manera que, se identificaron los factores de riesgos psicosociales que se hallaron en las empresas entrevistadas de 20 o más trabajadores, siendo el 61.7% los que tienen resistencia a hablar abiertamente de estos temas, 49.6% falta de concientización de parte del personal, 46% por falta de conocimiento experto o apoyo especializado y el 41,4% por ausencia de concientización por parte de la dirección. (Colorado et al., 2020, p.19)

De acuerdo con el informe del 2023 para el Estado global del lugar del trabajo (State of the Global Workplace) se asegura que el 44% de los trabajadores reconoce tener estrés a diario y no sentirse conforme en su jornada laboral, a consecuencia de ello, esa inconformidad se extiende a su ámbito social y aumenta los niveles de agotamiento, perjudicando así, su capacidad de cumplir con otras obligaciones personales. (Clifton, 2023, p.32)

El último Informe Mundial de Salud Mental de la OMS arrojó que, en el 2019 aproximadamente mil millones de personas vivían con alteraciones a la salud mental y el 15% de

los adultos en edad de trabajar ya experimentaban un trastorno mental, por otro lado, encontró que a nivel mundial se estima una pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

Frente al tema, Forastieri (2016) refiere en el Boletín Internacional de Investigación Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, en el lugar de trabajo los riesgos psicosociales se presentan por absentismo, presentismo, relaciones laborales frustradas, poca motivación en los colaboradores, baja satisfacción laboral, poca creatividad, rotación constante, transferencias internas y cambios en el rumbo de la profesión.

De la misma forma, el Ministerio del trabajo (2013) a través de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2013 indicó que desde el 2009 hubo un incremento del 43% hasta el 2012 en eventos derivados por ansiedad y depresión. Así mismo, el Ministerio del trabajo (2022) indica que dos de cada tres trabajadores manifiestan estar expuestos a factores de riesgos psicosocial y entre un 20% y 33% de los trabajadores afirman sentir altos niveles de estrés, priorizando así los riesgos ergonómicos y psicosociales. En esa perspectiva, la Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo reveló que los factores psicosociales ocupaban un segundo lugar para el perfil de peligros ocupacionales de los centros de trabajo como la atención directa al público y trabajo monótono o repetitivo (Pineda et al, 2022, p. 127).

En concordancia, FASECOLDA (2022) afirma que en el 2021 el número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales aumentó en 836.491 y llegó a los 11.400.825 y a diciembre de ese año ya se encontraban 1.014.966 empresas afiliadas, por otro lado, frente al

riesgo psicosocial reporta que las enfermedades relacionadas a la salud mental alcanzaron los 1.249 casos, aumentando un 9% frente al 2020.

Para el año 2020 la empresa SYSCAF S.A.S se vio obligada a migrar a una nueva forma de trabajo inexistente a la fecha para la compañía, los colaboradores debían trabajar remotamente desde sus hogares y durante los próximos dos años se adelantaron acciones para asegurar que los trabajadores fueran productivos sin poner en riesgo la salud pública. Posterior a esto, la empresa definió que se retornaría al trabajo en oficina de forma híbrida (dos días a la semana), se evidencia resistencia por parte de los trabajadores pues estos no sienten seguridad sanitaria al salir de sus hogares. Ellos argumentan ante la empresa que el salir de casa los expone a enfermedades y virus, adicionalmente, refieren que esto los afecta económicamente, emocionalmente, además de poner en riesgo su integridad en cuanto a la seguridad física.

En la última aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la empresa SYSCAF S.A.S en el 2020, se evidenció que la empresa no tiene un alto nivel de riesgo intralaboral a diferencia del extralaboral, ya que para el constructo extralaboral el 52% de los evaluados tiene una percepción negativa, el 19% presenta un nivel de riesgo medio y el 29% un riesgo bajo (Psiconsulting S.A.S, 2020, p.21).

Así las cosas, la problemática inicia desde que la empresa estable visitas de control donde ha ido identificando que los trabajadores en modalidad híbrida presentan inconformidades para retornar a la presencialidad, esto aludiéndolo a que no sienten seguridad al salir de sus hogares y miedo a algún tipo de contagio, lo cual está relacionado a factores extralaborales. Ahora bien, desde el 2020 no se volvió a aplicar una batería de riesgo psicosocial, por lo tanto, los trabajadores sienten que no hay acciones o estrategias que intervengan y minimicen los efectos

negativos que se puedan presentar, lo cual hace que el riesgo esté de forma latente. Es así como la empresa debe realizar la aplicación de un instrumento para entender las reacciones negativas, las percepciones frente a las condiciones en el entorno familiar, social, económico y la resistencia para volver al trabajo presencial.

2.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S?

4. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S

a. Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S

Categorizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S

Inferir medidas de mejora enfocadas en actividades de promoción y prevención a los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S

5. JUSTIFICACIÓN

El entorno laboral va en constante cambio profundo y acelerado en donde se observa un aumento en la competitividad, desarrollo tecnológico, nuevos puestos y áreas de trabajo, los cuales son avances que claramente han mejorado la economía a nivel global, sin embargo, conducen a riesgos a la salud mental del trabajador; factores que están presentes en el entorno laboral y propio de cada persona. Lo anterior, acarrea ausentismos por enfermedades y accidentes, que adicionalmente baja la productividad de cada empresa y perjudica la calidad de vida de sus colaboradores, así las cosas, la intervención de este tipo de riesgos es fundamental para velar por un bienestar y tener un excelente desempeño. (González, 2012, p.8)

Bolívar & Lozano (2013) plantean que el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial son de gran relevancia a medida que permite conocer las condiciones al interior de las organizaciones que afectan no solo el ambiente laboral, sino que también son percibidas por sus colaboradores. De igual forma, su identificación, estudio y análisis permitirá establecer acciones de mejora para prevenir daños que afectan no solo a los trabajadores sino a los intereses de la empresa.

La presente investigación presenta altos beneficios en su desarrollo, principalmente porque al aplicar el instrumento; SYSCAF S.A.S evidenciará las condiciones psicosociales que afectan directa e indirectamente la salud de sus colaboradores en modalidad híbrida, es así como los trabajadores mejorarán su calidad de vida al establecer mejores condiciones laborales que promuevan estabilidad y mejora en la gestión de recursos humanos, así las cosas, tendrán la oportunidad de identificar y analizar estos factores de riesgo psicosociales con el fin de que sean intervenidos y monitoreados por la empresa.

El equipo investigador tendrá la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la especialización y desarrollar competencias en la gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud, así las cosas, esto se verá reflejado en el valor agregado que dará un mayor valor comercial a los servicios entregados por la empresa y con respecto a los competidores. Así mismo, la ganancia de esta investigación se ve reflejada en la satisfacción de la necesidad de la empresa al identificar los factores de riesgo psicosocial a los que sus trabajadores están expuestos, con el fin de inferir acciones de mejora enfocadas en actividades de promoción y prevención.

6. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Marco Teórico

El factor de riesgo psicosocial es un concepto muy amplio que se refiere a las condiciones laborales y organizacionales que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. Derivado de esto, puede dar lugar a problemas de salud mental tales como; el estrés, la depresión, la ansiedad, el agotamiento e incluso el suicidio. Varios autores han hablado de esto desde diferentes modelos como lo son:

Modelo demanda-control-apoyo: Este modelo propuesto por Karasek (1979), señala que el nivel de riesgo psicosocial está determinado por la combinación de las demandas laborales (carga de trabajo, presión de tiempo, etc.). El control que tiene el trabajador sobre su trabajo y el apoyo social recibido. Este modelo establece que altas demandas, bajo control y falta de apoyo social pueden aumentar el riesgo de problemas de salud mental.

Por otra parte, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa: modelo, desarrollado por Siegrist (1996), sugiere que el riesgo psicosocial se relaciona con el desequilibrio entre el

esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas. Es pues así que si los trabajadores sienten que su esfuerzo no es valorado o no se corresponden con las recompensas, pueden experimentar estrés y otros problemas de salud mental.

Complementario al anterior, el modelo de estrés laboral: se basa en la idea de que el estrés es el resultado de una falta de ajuste entre las demandas del trabajo y los recursos personales disponibles para hacerles frente. Este modelo también destaca la importancia de los factores individuales y organizacionales en la experiencia del estrés. (Navarro, 2022).

Así las cosas, existen diferentes instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales traducidos al castellano, los cuales son:

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) es un instrumento internacional para la investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Fue desarrollado por el Centro Nacional de Investigación para el Entorno de Trabajo de Dinamarca en 2000, con su versión en español el COPSOQ –ISTAS21, está diseñada específicamente para el mercado de habla hispana. (Kristensen et al. 2005) COPSOQ – ISTAS21 es un método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras, el cual concibe, orienta y facilita el funcionamiento y las actividades de la empresa que impulsa y ejerce liderazgo en el proceso. (Moncada, 2002)

El método FPSICO 4.1 es un instrumento desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar una identificación y diagnóstico de la realidad psicosocial de cada área de la empresa, centrándose en el tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, desempeño del rol, entre otros fundamentales para un análisis. (INSHT, 2014) consta de 44 preguntas, de opción múltiple y variables de forma que el número de ítems asciende a 89,

algunas de ellas se le pueden agregar opciones para personalizar. El FPSICO 4.1 ofrece información sobre 9 factores: Tiempo de trabajo; Autonomía; Carga de trabajo; Demandas psicológicas; Variedad / contenido; Participación / Supervisión; Interés por el/la trabajador/a / Compensación; Desempeño de rol; Relaciones y apoyo social.

JCQ (Job Content Questionnaire) es una herramienta auto administrativa para la evaluación psicosocial en el trabajo que permite medir las características sociales y psicológicas de los puestos del trabajo. La versión original del JCQ consta de 27 reactivos. La escala de respuesta es de tipo Likert de cuatro puntos: 1 (totalmente en desacuerdo), 4 (totalmente de acuerdo). Es fundamentalmente usado para medir el modelo de tensión laboral de alta demanda, bajo control y bajo apoyo. (Karasek, 1998)

NIOSH (Generic Job stress questionnaire) es un instrumento que tiene como objetivo determinar las características del puesto, factores psicosociales estrés laboral y condiciones físicas del lugar de trabajo (Hurrell & McLaney, 1998).

Pressure Management indicator es un instrumento que consta de un cuestionario de autoinforme de 120 ítems desarrollado a partir del indicador de estrés laboral, el cual mide la satisfacción en el centro de trabajo, el compromiso organizacional, ansiedad, depresión, resiliencia, preocupación, síntomas físicos y agotamiento. (Williams & Cooper, 1998)

Finalmente, en Colombia la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Del Ministerio de Protección Social, es una herramienta cuya función principal es la identificar los factores de riesgo psicosocial y el nivel de riesgo de los trabajadores en una escala de cinco niveles; sin riesgo; riesgo bajo; riesgo medio; riesgo alto y riesgo muy alto. Son cuestionarios con respuesta tipo Likert; Intralaboral A: 123 preguntas;

Intralaboral forma B: 97 preguntas; Extralaboral: 31 preguntas; Ficha de datos generales: 19 preguntas. Ministerio de la Protección Social (2010)

5.2 Antecedentes

Dentro de los antecedentes, se ha podido tener investigaciones a nivel internacional, como la que se realizó en la ciudad de Quito (Ecuador), cuyo objetivo es determinar los riesgos psicosociales que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores. Su metodología de investigación se basó en un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, transversal y correlacional, se trabajó con un número total de 25 trabajadores, para ello se aplicaron dos (2) cuestionarios de manera híbrida (virtual y presencial) el primero llamado “Factores psicosociales en el trabajo” y el segundo cuestionario “Mejora de satisfacción laboral S21/26”. El cual, analizaron las variables de riesgo psicosociales y la de satisfacción laboral, obteniendo como resultados en dimensión de exigencias laborales un 64% presentando el riesgo más alto correspondiente al cuestionario de “factores de riesgos psicosociales en el trabajo”. Con respecto al cuestionario de “satisfacción laboral” el 84% de los trabajadores se encuentra satisfechos y el 16% corresponde a los trabajadores que se encuentran medianamente satisfechas e insatisfechas. De acuerdo a lo anterior, los autores concluyeron que los factores de riesgos psicosociales influyen inversamente proporcional en la satisfacción laboral de los trabajadores, es decir entre más bajo es el riesgo psicosocial es mayor la satisfacción laboral de los trabajadores. Zambrano (2022).

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional, se realizó en el municipio de Sogamoso (Boyacá) cuyo objetivo principal era identificar los factores de riesgos psicosocial en

trabajadores de la salud en el marco de la pandemia por COVID-19, de ese modo, la metodología que utilizaron es un paradigma empírico analítico con enfoque mixto, realizando un estudio tipo mixto (cuantitativo y cualitativo). Se implementó la batería de riesgo psicosocial para la identificación y el análisis de los factores de riesgos a los que están expuestos los 116 trabajadores. Dentro de los resultados, se identificaron los principales factores de riesgo de los trabajadores, el cual está relacionado con el estrés en los factores intralaborales, el cual afecta directamente con el rendimiento laboral, existe una correlación con los factores extralaborales que generan este tipo de riesgos, ya que las situaciones que surgen en el diario vivir por fuera del trabajo influyen en el estrés del trabajador. De este modo, con la implementación de la batería de riesgo psicosocial y la escala psicometría, se corrobora que el estrés es el riesgo con mayor prevalencia y presencia en los trabajadores. Por lo tanto, es necesario implementar una propuesta de intervención encaminada a las acciones a nivel individual y grupal para manejar los niveles de estrés relacionadas con la ansiedad de los trabajadores para que estos obtengan un mayor rendimiento laboral. (García & Torres, 2021).

De la misma manera, en las investigaciones a nivel local se realizó una en la ciudad de Bogotá, cuyo objetivo es identificar los factores psicosociales que presentan los colaboradores de la salud en la empresa IPS Mobility Group S.A.S debido a la emergencia sanitaria por Covid-19. Su metodología de investigación es con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional para una población de 28 colaboradores, para ello se aplicó un instrumento basado en el instrumento psicosocial diseñado en el semillero de investigación de la especialización de la Universidad Minuto de Dios, donde establece como resultados que los factores de riesgo psicosocial en respuesta al estrés son el factor intralaborales e individual más sobresalientes son la ansiedad,

depresión, insomnio, incertidumbre, pérdida de rutina, fatiga y angustia mora, siendo propensos a desencadenar trastornos mentales. De acuerdo a lo anterior, los autores concluyen que es necesario mitigar el riesgo psicosocial ya que se encuentra propenso a desarrollar enfermedades en los colaboradores como la depresión y la ansiedad, para ello se realizó una propuesta de mitigación del riesgo psicosocial de los factores evaluados. (Zamora & Gómez, 2021)

5.3 Marco Legal

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

Ley 1616 del 2013 Artículo 7°. De la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental. Artículo 9°. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Norma ISO 45003 de 2021 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

Resolución 2764 de 2022 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.

Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión. Laboral.

Resolución 3192 de 2022 Por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008

Decreto 649 de 2022 Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Decreto 555 de 2022 Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

7. DISEÑO METODOLOGICO

6.1 Enfoque y alcance de la investigación

El presente proyecto está de acuerdo con una modalidad de investigación cuantitativa, teniendo en cuenta que se ajusta a las necesidades y características de la pregunta problema, buscando analizar riesgos de tipo psicosocial que permita evaluar la situación real de la empresa SYSCAF SAS. De acuerdo con el estudio de la Universidad Sur colombiana, este enfoque

cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos estableciendo así conocimientos sólidos del tema de interés y hacer explícita alguna teoría del estudio, lo cual podrá determinar con exactitud patrones de comportamiento y riesgos psicosociales en los trabajadores de modalidad híbrida. (Carlos, 2011, p.99)

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, debido que el estudio está orientado a analizar los factores de riesgos psicosociales de la empresa a través de su medición, según Hernández et al., (2018) el propósito de los estudios descriptivos es especificar las propiedades, características y perfiles de la población de muestreo u otro fenómeno que se requiera analizar. Este tipo de investigación mide, recolecta datos y reporta información sobre diversas variables, aspectos o componentes del problema a investigar.

6.2 Población y muestra

Según lo expuesto por Camacho (2008) la población es un grupo que tiene la posibilidad de ser sujeto de estudio; para determinar la población y la muestra es necesario especificar qué o quienes van a ser medidos, posterior a este proceso se debe seleccionar la muestra, que representan los sujetos de estudio es decir un subgrupo de la población ; teniendo en cuenta lo anterior se establece que la población objeto del presente proyecto son los colaboradores de la empresa SYSCAF, organización que cuenta con 52 trabajadores activos a la fecha.

Para el proyecto de investigación tomaremos una muestra no probabilística, esta contempla que, para la elección de los sujetos de la población, estos deben contar con características específicas (Camacho, 2008). Adicionalmente se definió como criterio de inclusión,

colaboradores que solo pertenezcan a modalidad de trabajo híbrido, de acuerdo a ello la muestra serán 27 colaboradores que actualmente laboran en esta modalidad.

6.3 Recolección de la información

Como método de recolección de información aplicaremos la herramienta FPSICO 4.1, la cual nos permite hacer el levantamiento de la información por dos vías; una de ellas es descargando el aplicativo en los equipos de cómputo de las personas de la muestra, por medio de esta aplicación los usuarios podrán ingresar con el rol de colaboradores y diligenciar el cuestionario de forma virtual. Otra alternativa de recolección de la información es a través de un cuestionario físico, también desarrollado por FPSICO 4.1, para esta alternativa el usuario administrador de la información deberá cargarla al aplicativo con el objetivo de que la herramienta analice y genere los respectivos informes. Manual Técnico FPSICO 4.1 (2022)

El método de recolección se definirá de acuerdo a los parámetros establecidos por la compañía pues al ser un aplicativo informático (TIC) es probable que la organización no habilite los equipos de cómputo de los colaboradores por sus políticas internas de confidencialidad de la información y seguridad informática. En este caso se aplicaría el formulario de forma física.

6.4 Instrumentos

El método FPSICO 4.1 consta de 44 preguntas con 4 opciones de respuesta, de forma que el número de ítems asciende a 89 de tipo Likert. No hay respuestas buenas o malas, es para poder conocer la percepción del trabajador de acuerdo con los ítems.

El FPSICO 4.1 ofrece información sobre 9 factores: Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad / contenido (VC), Participación / Supervisión (PS), Interés por el/la trabajador/a / Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS).

FPSICO 4.1 es la nueva actualización del programa de evaluación de factores psicosociales (FPSICO) creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). La herramienta sigue manteniendo la misma estructura factorial, baremación, marco conceptual y cuestionario de la versión 3.1. Comparte con ella los objetivos técnicos y funcionales que figuran en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Los requisitos de fiabilidad y validez del instrumento se pueden consultar en el documento Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO.

Para el INSST dadas las variables que comprenden (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo...), es común utilizar las expresiones “organización del trabajo” y “factores organizativos” como equivalentes de la expresión “factores psicosociales” para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud.

Por otra parte, debe destacarse que los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos, si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende que una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo debe ser su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos.

Este instrumento lo realizaremos a los colaboradores en modalidad híbrida de SYSCAF S.A.S y esto arrojará el nivel de riesgo psicosocial a los que están expuestos.

6.5 Procedimientos

En la primera etapa, se estableció contacto con la líder de Gestión humana, quien dio el permiso y autorización para desarrollar el proyecto con la aplicación del instrumento F-PSICO 4.1 en la empresa SYSCAF S.A.S. (Ver Anexo 1. Consentimiento SYSCAF S.A.S)

En la segunda etapa, se determinó la muestra participante en el mismo, de acuerdo con los trabajadores en modalidad híbrida.

Posteriormente, en la tercera etapa, el proyecto es socializado a todos los colaboradores con el fin de entender los objetivos de la aplicación a realizar y para aclarar que la participación no tendrá implicación en gestión humana.

En la cuarta etapa, se solicita la firma del consentimiento informado, exponiendo que es de manera voluntaria al ser una propuesta con miras netamente académicas. El número de consentimientos informados es el número de aplicaciones a realizar con el cuestionario diseñado en el programa F-PSICO 4.1. para identificar y categorizar los riesgos de tipo psicosocial al que están expuestos de acuerdo a la medición del nivel de riesgo.

En la quinta acta se realizará el análisis y discusión de los datos arrojados por cada uno de los cuestionarios que conforman el instrumento F-PSICO 4.1 para la evaluación de riesgo

psicosocial, los cuales serán evaluados de forma cuantitativa y finalmente, se obtendrá un resultado que permitirá inferir actividades de promoción y prevención.

6.6 Método para el análisis de datos

El análisis de la información, se da gracias a la puntuación baremada que se otorga de manera automática por la AIP, en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo, existiría mayor probabilidad de aparición de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores. El método ofrece la valoración de la exposición en cuatro niveles de riesgo. Lo permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color, siendo el verde; Situación adecuada, amarillo; Moderado, naranja; Elevado y rojo; muy elevado. Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo. (2022)

La AIP facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica valoración resumen de la exposición, de cómo se posicionan las personas de la muestra ante cada pregunta, en dos formas, agrupado y comparativo en un PDF que no se puede modificar. INSST. (2022)

Para facilitar la interpretación de resultados, informes ofrecen una puntuación baremada en función de la combinación de respuestas de cada persona. La distribución de frecuencias en la respuesta a los ítems proporciona información acerca del origen de la exposición a cada factor de riesgo.

Se procede a cargar las respuestas de cada cuestionario de papel, introduciendo las respuestas de los 89 ítems, en la opción Respuestas Manuales, el sistema automáticamente salta de casilla en casilla al introducir los datos y avisa si se introduce algún valor fuera de rango o se dejan preguntas en blanco. INSST. (2022). Luego se procede a analizar cada uno de los resultados obtenidos por los dos tipos de informes que brinda la herramienta, los cuales son: el informe agrupado, que presenta la exposición a los factores de riesgo para el conjunto de toda la muestra, y el informe descriptivo, que proporciona una visión detallada de la exposición a los factores de riesgo según las unidades de análisis. Para finalmente así generar conclusiones para la empresa y sus trabajadores con el fin de mitigar los riesgos psicosociales a los que se puedan estar exponiendo. Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo. (2022)

6.7 Consideraciones éticas:

En el desarrollo de la investigación se realizará recolección de información, la cual será únicamente para el desarrollo de la propuesta de investigación, de antemano con un consentimiento informado como lo dicta el Artículo 9 del título 4 de la ley estatutaria 1581 de 2012. “se requiere la autorización previa e informada del Titular”. Para cada uno de los participantes, como también para la empresa.

Toda esta información será confidencial, solo se hará uso de ella para la investigación que se estamos llevando a cabo como ya lo dice el numeral 5. Confidencialidad “Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos”. 8. Evaluación de técnicas “Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación”, 9. Investigación con participantes humanos “el

psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales” del artículo 2 de la ley 1090 de 2006 Código Deontológico y Bioético.

Se vigilará de tal forma que no se pueda ser manipulada para otras actividades. Respetando la Ley 1266 de 2008 disposiciones generales del hábeas data, artículo 4 donde se establecen los principios de administración de datos, y el artículo 5 Circulación de información. Así como el artículo 17 de la ley estatutaria 1581 de 2012 disposiciones generales para la protección de datos personales. Deberes de los responsables del tratamiento. (Ver Anexo 2. Consentimiento informado)

8. RESULTADOS

El método tuvo por objetivo evaluar las condiciones psicosociales en la organización y la identificación de riesgos psicosociales en una encuesta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, el cual ofrece información sobre 9 factores:

Tabla 1. Identificación factores de análisis psicosocial, método FPSICO 4.1.

Factor	Código	%
Tiempo de trabajo	TT	100%
Autonomía	AU	100%
Carga de trabajo	CT	55.6%
Demanda Psicológica	DP	96.3%
Variedad/contenido	VC	96.3%

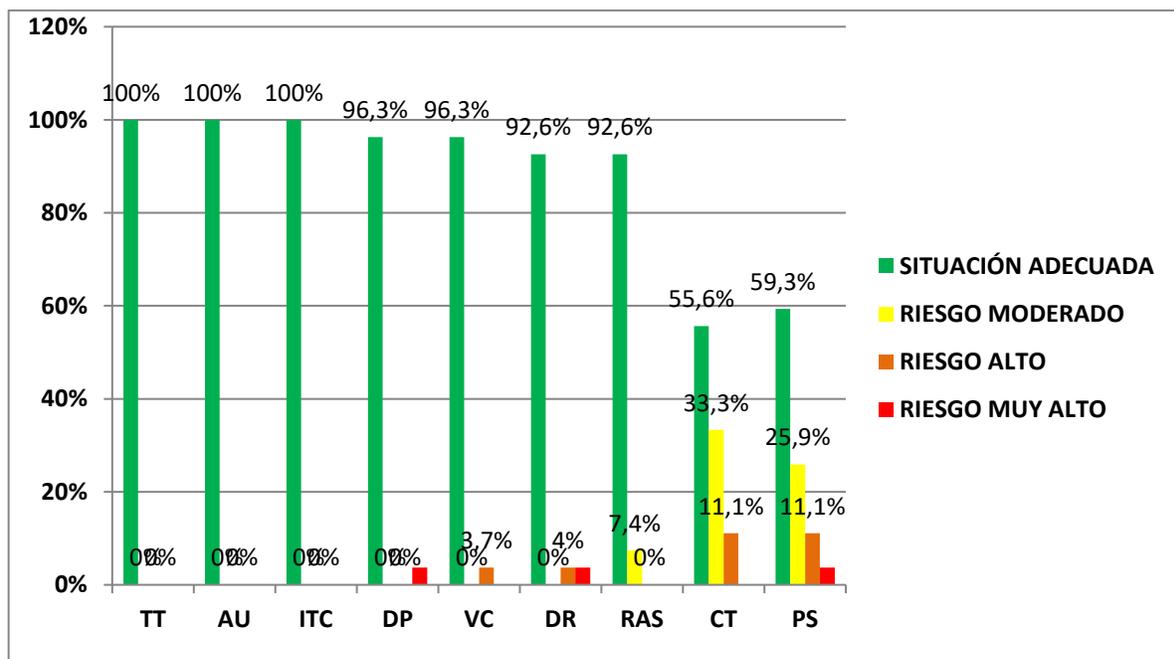
Participación/supervisión	PS	59.3%
Interés por el trabajador/compensación	ITC	100%
Desempeño del rol	DR	92.6%
Relaciones y apoyo social	RAS	92.6%

Fuente: Elaboración propia

Se pudo identificar según lo relacionado en la tabla 1, que el tiempo de trabajo, autonomía y compensación son los factores más prevaletentes en la institución empresa, seguido de la demanda psicológica y contenido, y aun manteniendo un porcentaje alto se encuentra el desempeño del rol, las relaciones y apoyo social. Por otro lado, se encuentra la carga de trabajo como también la participación y supervisión en un porcentaje bajo, los cuales se convierten en objeto de estudio para establecer estrategias de prevención y promoción.

Figura 1. Categorización por porcentajes y nivel de riesgo de mayor a menor en SYSCAF S.A.S

(2023)



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 2, el nivel de riesgo presentado en la empresa es de situación adecuada, dado que en 7 de los 9 factores está por encima del 90%, solo un pequeño porcentaje se encuentra en riesgo alto o muy alto. En Riesgo moderado encontramos con un porcentaje del 33.3% En Carga de Trabajo (CT), un 25.9% Participación / Supervisión (PS), y un 7.4% en Relaciones y Apoyo Social (RAS). En Riesgo Alto (PS) en 11.1%, en Carga de Trabajo (CT) 11.1%, en Variedad // Contenido (VC) 3.7% y Desempeño del Rol (DR) 3.7% lo que demuestra que se deben tomar medidas inmediatas con lo que respecta a esta área dando

¹ TT: Tiempo de trabajo, AU: Autonomía, CT: Carga de trabajo, DP: Demandas psicológica, VC: Variedad/Contenido, PS: Participación/Supervisión, ITC: Interés por el trabajador/Compensación, DR: Desempeño de rol, RAS: Relaciones y apoyo social.

solución en estas áreas. Finalmente, y aunque con porcentajes mínimos se encuentran con Riesgo muy elevado. Participación Satisfacción (PS) con 3.7%, en Desempeño del Rol (DR) 3.7% y en (DP) 3.7%. Esto puede deberse como lo indica Rivera (2017) a la presión del tiempo, exigencia de tareas varias, carga mental que como consecuente acarrear sobrecarga laboral y bajo rendimiento, representando así grandes desafíos metodológicos en las compañías y sus directivas que pueden tener efectos con mayor incidencia en lo negativo.

Carreón (2019) afirma en su evaluación de riesgos psicosociales en las guardias de médicos especialistas en neurología; en un hospital de tercer nivel de España, que los ambientes laborales que manejan altos niveles de estrés provocan alteraciones físicas y psicológicas, sin embargo, para el caso de SYSCAF S.A.S no se presentan estas variables de estudio y esto puede deberse a la actividad económica, por lo cual podemos estar hablando de distintos niveles de estrés. En la modalidad híbrida de SYSCAF S.A.S no se registra alguna profesión con alto nivel de riesgo, en ese orden de ideas, el caso de Participación/Supervisión y Carga de Trabajo representan una posible vulnerabilidad que puede presentarse indirectamente en su entorno familiar y laboral al mismo tiempo.

Jara & Russo (2020) realizó una evaluación de factores de riesgos psicosociales en la empresa de servicios logísticos LOGINET CIA LTDA mediante el método FPSICO 4.0 y encuentra que, al igual que en SYSCAF S.A.S no se requiere de una alta asignación de recursos para aplicar las acciones de mejora, por el contrario, la dinámica se debe centrar únicamente en sus trabajadores en modalidad hibridad para los factores que requieren mayor atención. Es un común denominador en la prestación de servicios intervenir la Participación /Supervisión, como

se observa en la prevalencia de Riesgo muy alto en ambos estudios. Por lo anterior, es importante denotar que en este tipo de sectores los trabajadores demandan mayor participación en la toma de decisiones y adecuar la carga de trabajo para generar un clima de confianza en la organización, de tal manera, que tengan mayor motivación para realizar labores en las instalaciones de la empresa.

Tabla 2. Mapa de Calor para riesgos psicosociales en SYSCAF S.A.S: Unidad de análisis/factor de riesgos.

TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
100%	100%	44,4%	96,3%	96,3%	40,7%	100%	92,6%	92,6%

 Riesgo moderado / Riesgo elevado

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se expone la medición de cada una de las variables que componen el FPSICO 4.1 esta tabla permite visualizar de una forma más efectiva la diferencia y relevancia de los factores de evaluados de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta.

se presenta como situación adecuada, a aquellas variables que arrojan un resultado positivo en el cual no se requiere una intervención primaria, para este caso se sugiere reforzar las actividades y conductas que conllevan al resultado.

Tabla 3. Medidas preventivas de intervención

Factor	Riesgo	Objetivo	Acciones	Responsables
Tiempo de trabajo	Situación adecuada 100%	Valorar periódicamente la satisfacción de	Mantener los horarios y	Gerencia Líder de área Gestión humana

Autonomía	Situación adecuada 100%	los colaboradores con los tiempos y horarios laborales Otorgar autonomía en las actividades y asignación de tiempo en la realización de las actividades	tiempos de trabajo incentivar la participación de los colaboradores mediante acciones que lo favorezcan	Gerencia Líder de área Gestión humana
Demanda psicológica	Situación adecuada 96,3%	Identificar y prevenir el riesgo desde la intervención preventiva	Realizar sesiones de trabajo en donde los líderes logren identificar los requerimientos asociados a la demanda psicológica	Gerencia Líder de área Gestión humana
Variedad/contenido	Situación adecuada 96,3%	Valorar las actividades de los colaboradores	identificar las actividades de cada uno de los roles analizando los que presenten mayor cantidad de actividades rutinarias, de esta forma se podrán replantear de tal forma que el colaborador perciba que existe variedad en sus actividades	Gerencia Líder de área Gestión humana
Interés por el trabajador/compensación	Situación adecuada 100%	Mantener y proyectar nuevas acciones enfocadas en la satisfacción de los colaboradores	analizar nuevas estrategias que permitan mantener el interés actual de los colaboradores por su trabajo y	Gerencia Líder de área Gestión humana

Desempeño del rol	Situación adecuada 92,6%	Identificar las necesidades de las diferentes áreas frente a la claridad de los roles	la compensación que se les otorga por el mismo establecer mecanismos que permitan dar a conocer a cada colaborador su perfil de cargo y el alcance del mismo	Gerencia Líder de área Gestión humana
Relaciones y apoyo social	Situación adecuada 92,6%	Incentivar la participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo	realizar actividades que permitan la integración de los colaboradores, incentivando las relaciones sociales y fortaleciendo las relaciones laborales	Gerencia Líder de área Gestión humana SST

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la tabla 3, se presentan las medidas o acciones que deben tenerse presente ante cada factor de riesgo que se encuentra al 100% que para este caso son “situaciones adecuadas” con el fin de prevenir que se deje de establecer control y seguimiento a los mismos, de esta manera, encontrar estrategias que vinculen a la gerencia, los líderes de área y el representante del sistema de gestión. Es adecuado tener siete factores al 100%, lo cual representa un estado óptimo y alentador frente a la calidad de vida en SYSCAF S.A.S.

Tabla 4. Medidas correctivas de intervención

Factor	Riesgo	Objetivo	Acciones	Responsables
Carga de trabajo	Moderado elevado 44%	Proyectar las actividades asignadas con el fin de identificar las fases y avances de las mismas teniendo control en el cumplimiento	Realizar capacitación sobre planificación implementar una herramienta que permita llevar control sobre la ejecución de las actividades	Gerencia SST
		Optimizar los Tiempos y recursos de cada cargo incrementando la productividad y contribuyendo a la mejora de los procesos	Establecer planes de trabajo por áreas asignando responsabilidades a cada rol identificar las habilidades de los integrantes de cada Equipo delegando las actividades de acuerdo a sus fortalezas realizar medición de cumplimiento de los planes de trabajo	Gerencia Líder de área Gestión humana SST
Factor	Riesgo	Objetivo	Acciones	Responsables
Carga de trabajo	Moderado elevado 44%	Identificar las dificultades presentadas por el equipo de trabajo en la ejecución de sus funciones	realizar de forma periódica reuniones de seguimiento de actividades analizar las falencias o contratiempos que presentan los colaboradores, y construir en equipo estrategias de mejora y planes de acción	Gerencia Líder de área Gestión humana
		Garantizar el cumplimiento de horarios de trabajo y tiempos de descanso de los colaboradores	Seguimiento de desconexión laboral realizar capacitación sobre manejo de tiempo realizar campaña de sensibilización con líderes de equipo frente a la importancia de los tiempos de descanso	Gerencia Líder de área Gestión humana SST

--	--	--	--	--

Factor	Riesgo	Objetivo	Acciones	Responsables
Participación y supervisión	Moderado elevado 40,7%	facilitar la involucración de los empleados en algunas tareas específicas	permitir que los colaboradores tengan voz y voto en procesos operativos específico brindando espacios de participación grupal e individual.	Gerencia Líder de área SST
		flexibilizar progresivamente la supervisión	promover la delegación de actividades en diferentes personas de la compañía.	Gerencia Líder de área SST
		introducir sistemas que permitan a los trabajadores hacer parte de los diferentes procesos.	organizar y planificar las tareas en las diferentes áreas	Líder de área

Factor	Riesgo	Objetivo	Acciones	Responsables
Participación y supervisión	Moderado elevado 40,7%	implementar medios que faciliten la participación en la comunicación de los colaboradores a la gerencia y a sus líderes	instalar buzones, paneles, reuniones tratos etc.	Gerencia Líder de área Gestión humana SST
		potenciar la comunicación entre líderes de área y grupo de colaboradores	crear espacios que permitan conocer el malestar, y las oportunidades de mejora que los colaboradores manifiesten.	Gerencia Líder de área SST

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4 evidencia los factores en estado moderado que deben tener medidas correctivas con el fin de evitar que se puedan convertir en un alto riesgo y potencial daño a la salud laboral, trayendo consigo implicaciones en la reconstrucción de los roles y estrategias para conocer el malestar que los colaboradores manifiestan para poder establecer oportunidades de mejora que vinculan a la gerencia, a los líderes del área, al responsable del sistema de gestión y a los trabajadores.

9. CONCLUSIONES

En la presente investigación se identificaron los factores de riesgos psicosociales mediante el instrumento FPSICO 4.1 el cual, se pudo evidenciar que los factores de riesgo potencialmente dañino a los que están expuestos los trabajadores de modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S son los de Carga de trabajo y Participación/Supervisión.

Para la categorización de los factores de riesgo psicosociales se realizó bajo el baremo establecido por el mismo instrumento FPSICO 4.1, donde se evidencia que el 90% de los trabajadores de la empresa SYSCAF S.A.S se encuentra en un nivel deseado y clasificado en el instrumento como Situación adecuada. De acuerdo a lo anterior, se demuestra que la mayoría de los trabajadores no presentan alguna anomalía o sintomatología en su entorno laboral, es importante recalcar que un pequeño porcentaje del 10% está clasificada en un nivel de riesgo alto y es el personal que se debe monitorear para evitar daños en su salud física y mental.

De acuerdo a los factores de riesgo identificados y a la categorización del nivel de riesgo en la empresa SYSCAF S.A.S se infieren medidas para prevenir enfermedades o consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y medidas correctivas con el fin de corregir el nivel de riesgo medio en que se encuentran expuestos los trabajadores, a través de capacitaciones, sensibilizaciones y control de sustitución donde se pueda evidenciar la participación de los colaboradores.

10. RECOMENDACIONES

Se recomienda la aplicación del instrumento a los colaboradores de SYSCAF que hacen parte de otras modalidades de trabajo, esto teniendo en cuenta que arrojará información importante para la construcción de estrategias de prevención y mitigación del riesgo psicosocial.

Socializar los resultados obtenidos del presente proyecto a los colaboradores evaluados con el fin de que puedan conocer la situación actual de la compañía en materia de riesgo psicosocial, de igual forma se sugiere difundir la medias que tomara la empresa desde la perspectiva de mejora continua.

Se sugiere incluir la medias preventivas y correctivas dentro de los planes de trabajo de las áreas relacionadas, así como evaluar la asignación de un presupuesto para la ejecución de las actividades planteadas. Con el fin de garantizar la mejora y mantenimiento de las buenas prácticas de la compañía.

Se hace necesario realizar un proceso de sensibilización a los colaboradores frente a el apoyo que se requiere por parte de ellos para la aplicación de este tipo de herramientas, esto teniendo en cuenta que el resultado aportara en las medidas tomadas por la organización.

11. REFERENCIAS

- Bolívar, A & Lozano., (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Tesis de grado. Universidad del Rosario, Colombia. (pp 10.). <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4693>
- Camacho, B (2008). Metodología de la investigación científica: Un camino fácil de recorrer para todos. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
<https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/view/124/154/3259>
- Carlos, A., (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica. Universidad Sur Colombiana. (pp. 99-106). <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Carreón, C. (2019). Riesgos psicosociales de las guardias de neurología en un hospital de tercer nivel. Tesis de grado. Universidad Miguel Hernández, España.
<http://hdl.handle.net/11000/5594>
- Clifton, J. 2023. State of the Global Workplace: 2023 Report. (pp. 32)
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Colorado, M., Hervás, P., Zimmermann, M., & ISSNT. (2020). ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes 2019). Datos de España. Cap. 3. (pp. 19).

Decreto 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Marzo+25+de+2022.pdf/5d3900e5-03a7-f7e2-3b6a-2bd1e3b162cf?t=1648845402458>

Forastieri, V. Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2016). Boletín Internacional de Investigación Sindical. Volumen 8. Número 1-2. Cap 1. Pp. 18.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

García, M., & Torres, P. (2021). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial presentados en trabajadores de la salud en una*. Sogamoso. Tesis de grado. Universidad ECCI.

Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2459>

González Álvarez, Y. M. (2012). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. (pp. 8) <http://hdl.handle.net/11407/117>.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.

Hurrell, J. J., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. Scandinavian journal of work, environment & health.

Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo. (2022) *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.*

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>

INSST. (2022, septiembre 29). FPSICO 4.1 Tutorial (parte 2). [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=ixN8IBNoMSk>

ISO 45003 2021. (14 de julio de 2021) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

Jara, E.V; Russo, M.A (2020). Evaluación de factores de riesgos psicosociales realizado en la empresa LOGINET CIA LTDA utilizando el método de evaluación FPSICO 4.0 y propuesta de medidas de control. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK de Quito-Ecuador].

Repositorio Institucional de la Universidad Internacional SEK.

<http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3941>

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438-449.

Ley estatutaria 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. 17 de octubre de 2012

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Ley 1090 DE 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. 06 de septiembre de 2006

https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf

Ley 1266 de 2008. Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones. 31 de diciembre de 2008

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34488>

Ley 1616 del 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013

<https://www.asivamosensalud.org/politicas-publicas/normatividad-leyes/salud-publica/ley-1616-de-2013-salud-mental#:~:text=El%20objeto%20de%20la%20presente,en%20el%20%C3%A1mbito%20del%20Sistema>

Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral. 06 de enero de 2022

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,reglamentarias%2C%20con%20el%20fin%20de>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

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

López-Zambrano, J. R., Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., & Véliz-Gutiérrez, O. N.

(2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 707-721.

Recuperado de: PolodelConocimiento.com

Ministerio de Trabajo (2008). Resolución 2646 de 2008.

http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf

Ministerio de Trabajo (2013). Informe Ejecutivo. Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de

Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Bogotá, Colombia: Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Pp.50.

Ministerio de Trabajo (18 de julio de 2022). Resolución 2764 de 2022.

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

Ministerio de Trabajo (03 de agosto de 2022). Resolución 3192 de 2022.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=193431>

Ministerio de Trabajo (09 de abril 2022). Decreto 555 de 2022.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306>

Ministerio de Trabajo (27 de abril de 2022). Decreto 649 de 2022.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186048>

Molina, F. (2022). *“Identificación, evaluación y plan de intervención de riesgos psicosociales presentes en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa tecnico Salesiano. Cuenca (Ecuador).*

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). Manual del Método ISTAS 21 COPSOQ, versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen.

Navarro Aparicio, Javier. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(215), 86-98. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200009&lng=es&tlng=es.

OMS (Organización Mundial de la Salud). (2022). *Mental Health and Substance Use. World mental health report: Transforming mental health for all - executive summary*. Cap 2. Pp.12 y Cap 4. Pp.99. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240050860>

Pineda, Francy & Gutiérrez-Strauss, Ana & Gómez, Conrado. (2022). *TERCERA ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SST EN COLOMBIA*. Cap 4. Pp. 127.

PSICONSULTING S.A.S. (2020). Resultados evaluación de riesgo psicosocial sistemas de control y administración de FLOTAS S.A.S./ SYSCAF S.A.S. (pp 21-42).

Rivera, A. (2017). Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Universidad Militar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche?sequence=1>

Rubio Romero, Juan Carlos (2015). Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales en idioma castellano. Revisión Bibliográfica. Universidad de Málaga. España.
<https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/instrumentos-para-evaluacion-riesgos-psicosociales-en-idioma-castellano-revision-bibliografica>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499.

Williams, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 306.

Vergara, I & López, N. (2022). Comunicado de Prensa. Fasecolda.

<https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2022/10/En-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-Sistema-General-de-Riesgos-Laborales.pdf>

Zambrano Cardozo, Y. (2022). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafria S.A de Quito en el periodo enero-julio. Quito.

Zamora, F., & Gomez, R. (2021). *Diagnostico de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la empresa Mobility Group S.A.S Asociados a la emergencia Sanitaria*. Bogota.

12. ANEXOS

Anexo 1. Autorización de la empresa



SYSCAF
CONECTAMOS DATOS CON OPORTUNIDADES



Bogotá, 05 de septiembre del 2023

Señores
Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Bogotá.

Referencia: Autorización de ejecución de proyecto aplicado.

Mediante la presente, me permito presentar la autorización para la ejecución del proyecto titulado "**Análisis de factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S.**" para la ejecución del proyecto los estudiantes harán uso y aplicación de la herramienta PSICO 4.1; en el proyecto participará la estudiante **María Alejandra Triviño Briceño** identificada con cedula de ciudadanía **No.1.019.094.709**, del programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Para la ejecución del proyecto se solicita a los estudiantes e institución las siguientes garantías:

1. La información corporativa suministrada se proporciona única y exclusivamente para uso educativo.
2. La ejecución del proyecto no podrá afectar las actividades laborales de la colaboradora de SYSCAF.
3. La ejecución y resultados del proyecto estudiantil no tendrá ninguna retribución económica a los estudiantes o universidad.
4. La compañía no destinara presupuesto para la ejecución del actual proyecto.
5. El proyecto se deberá ejecutar en el marco del cumplimiento de los valores y cultura organizacional interna de SYSCAF.



Así mismo, la institución se compromete a facilitar los siguientes recursos o insumos para el cumplimiento del proyecto aprobado:

1. En caso de requerir información o realizar algún tipo actividad en la compañía los estudiantes deberán solicitar con antelación el espacio para la ejecución de las actividades y validación de tiempos por parte de SYSCAF.
2. La información de los colaboradores es confidencial, de acuerdo a eso solo la estudiante que hace parte de la compañía tendrá autorización para contactar al personal interno.

Sin otro particular, agradezco la atención prestada.

Atentamente

María claudia López
Líder de gestión humana

SYSCAF S.A.S.
NIT: 900084087-5

Anexo 2. *Consentimiento Informado***CONSENTIMIENTO INFORMADO**

N. ____

El Señor (a) _____ identificado con cédula de ciudadanía N. _____, de _____ desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende diagnosticar e identificar a través del programa FPSICO 4.1 los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF SAS.

La participación en esta investigación consiste en responder algunas preguntas en una entrevista semiestructurada, y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad. Posibles riesgos psicosociales que se generen a partir de la modalidad de trabajo híbrido. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en el diseño de propuesta para la mitigación del riesgo psicosocial en la empresa SYSCAF SAS.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación y del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los ____ días del mes de ____ del año ____.

Participante:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____

Testigo 1:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____

Investigador:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____

Testigo 2:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____