



**Factores de Riesgos Psicosociales Presentes en una Empresa de Consultoría de
Seguridad Empresarial en la Ciudad de Bogotá en el año 2021.**

Shirley Constanza Sánchez Silva

Maydelene Hernández García

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Noviembre de 2021

Factores de Riesgos Psicosociales Presentes en una Empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial en la Ciudad de Bogotá en el año 2021.

Shirley Constanza Sánchez Silva

Maydelene Hernández García

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

Dedicatoria

A mi compañero de vida por su apoyo constante e incondicional, su compañía, paciencia y motivación para alcanzar las metas propuestas

A mis amigas por el apoyo, alegría y confianza para lograr este desafío

Mayde

A mis hijos que son la motivación y el motor para cada nuevo sueño.....

A mi familia por siempre apoyarme en cada meta.... Por siempre estar ahí para mí.

Connie

Agradecimientos

A Dios por brindarme la fortaleza, salud y motivación para continuar con la realización de mis sueños....

A la docente por su apoyo, conocimientos y buena orientación para el desarrollo de este proyecto.

Mayde

A mí misma por seguir adelante siempre..... a mi familia y mis hijos por acompañarme cada día y no dejarme desfallecer

A mis profesores por cada enseñanza..... Y a Dios por iluminar mi camino en cada paso.

Connie

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Resumen ejecutivo | 7 |
| Introducción | 8 |
| Problema | 10 |
| Descripción del problema | 10 |
| Pregunta de investigación | 13 |
| Objetivos | 14 |
| Objetivo general | 14 |
| Objetivos específicos | 14 |
| Justificación | 15 |
| Marco de referencia | 17 |
| Marco teórico | 17 |
| Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo) | 20 |
| Marco legal | 24 |
| Metodología | 27 |
| Enfoque y alcance de la investigación | 27 |
| Población y muestra | 28 |
| Instrumentos | 29 |
| Procedimientos | 30 |
| Análisis de información | 33 |
| Consideraciones éticas | 33 |
| Cronograma | 35 |
| Presupuesto | 36 |
| Resultados y discusión | 37 |
| Conclusiones | 46 |
| Recomendaciones | 48 |
| Referencias bibliográficas | 49 |

| | |
|------------------------|----|
| Grafica 1 | 37 |
| Grafica 2 | 38 |
| Grafica 3 | 39 |
| Grafica 4 | 40 |
| Grafica 5 | 40 |
| Grafica 6 | 41 |
| | |
| Figura 1 | 45 |
| | |
| Anexo A | 53 |
| Anexo B | 54 |

Resumen ejecutivo

El mundo laboral en la actualidad ha venido evolucionando en la manera de trabajar, nuevas tecnologías han venido cambiando las forma de trabajar y ha hecho que las empresas asuman nuevos retos para enfrentar a sus competidores y mantenerse vigentes en el mercado, por eso se ha vuelto muy importante el bienestar de los colaboradores, no solo físico sino mental, el objetivo de este proyecto de investigación, es identificar los factores riesgos psicosociales de una empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial en la Ciudad de Bogotá, con el fin de clasificarlos, priorizarlos y proponer a la empresa un plan de mejora (planear, hacer, verificar y actuar) PHVA, se empleó una metodología cuantitativa desde un enfoque descriptivo, se realizó la aplicación de un instrumento que evaluó tres dimensiones, intralaboral, extra laboral e individual, dicho cuestionario se aplicó al total de los trabajadores de la empresa mediante una muestra no probabilística, el resultados de esta aplicación permitió identificar y clasificar los factores en niveles de riesgo bajo ,medio y alto , lo que nos permitió hacer una semaforización de acuerdo al nivel y la priorización de los niveles de riesgos que se ubicaron dentro de un nivel alto y que requieren una intervención a corto plazo y nos permitió hacer una propuesta de mejora desde el ciclo PHVA para que le empresa tome las medidas correctivas que sean pertinentes para cada nivel de riesgo identificado.

Introducción

El medio laboral ha tenido un constante cambio y evolución a través del tiempo a menudo sin que se tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, las personas son vulnerables física, mental y emocionalmente a ciertas situaciones laborales, en las que se presentan factores de riesgo de orden psicosocial, que tienen su punto de convergencia y reflejan el estado de su relación, respecto a los compañeros de trabajo, la actitud frente a las labores, jefes, familia y la relación que mantienen consigo mismo.

Por esta razón, algunos de los factores que se tienen en cuenta para evaluar el riesgo Psicosocial de forma global son: medio ambiente físico de trabajo o donde se encuentra el trabajador; aspectos propios de la tarea; la carga mental; la organización del tiempo; la delimitación y claridad en las funciones que se deben realizar; la participación, relación e interacción del trabajador con las políticas de la empresa y con sus compañeros; la introducción de cambios en el lugar de trabajo; la implementación de nuevas tecnologías; inestabilidad laboral, “mobbing” o situación de acoso laboral.

Estos factores no siempre se manifiestan en forma directa, sino que tienen como vía de expresión el cuerpo, donde finalmente se reflejan las consecuencias fisiológicas y psicológicas como el estrés, las alteraciones hormonales, las afecciones a nivel del sistema nervioso central, además de reacciones cardiovasculares y de osteoporosis; a nivel psicológico se evidencian actitudes negativas, que pueden percibirse en síntomas de irritación, preocupación, tensión y depresión.

Por esta razón es importante que se identifiquen los riesgos psicosociales de los trabajadores esto con el objetivo de clasificarlos y según los resultados proponer un plan de mejora a la empresa que lleven a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, beneficiando tanto a la empresa como a los trabajadores.

Problema**Descripción del problema**

El ser humano se encuentra inmerso en diversas esferas a lo largo de su vida, en cada una de ellas asume un rol desde el cual se desarrollan ciertas actividades que podrían generar satisfacción y otras que quizá no tanto, es dentro del entorno familiar, social y/o laboral en donde muchas de las acciones que se realizan son utilizadas para definirnos como: “buenos” o “malos” según el criterio de quien lo evalúe, dejando de lado aspectos intrapersonales e interpersonales.

Los contextos laborales se enfrentan permanentemente a grandes retos en el mercado, la exigencia es cada vez mayor, lo que implica movilizar los recursos de la empresa, intelectuales y materiales, teniendo como objetivo la sostenibilidad en el mercado, volcando la responsabilidad de ello a los colaboradores de la compañía, exigiendo estar a la vanguardia de sus sistemas, quizá sin tener en cuenta las características individuales de cada uno de ellos, generando así resultados contrarios a los esperados que podrían perjudicar tanto a los colaboradores como a la compañía.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] presentado para el año 2019: “ 2.78 millones de personas mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los cuales 2.4 millones están relacionados con enfermedades y 374 millones de trabajadores sufren de accidentes de trabajo no mortales; las cifras más recientes nos muestran un panorama preocupante ya que se calcula que 1000

personas mueren cada día en el mundo a causa de accidentes de trabajo y otras 6500 por enfermedades profesionales. Las estadísticas indican un aumento en el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo de 2.33 millones en 2014 a 2.78 millones en 2017(OIT, 2019).

Los estudios más recientes muestran que la carga de mortalidad y morbilidad por causas profesionales no está distribuida de forma uniforme a nivel mundial: En Asia se registra el 65 por ciento de la mortalidad relacionada a causas laborales, seguida de África 11.8 por ciento, Europa 11.7 por ciento, América 10.9 por ciento y Oceanía 0.6 por ciento. Estas cifras reflejan la distribución de la población de trabajadores, así como su nivel de peligro y los distintos niveles de desarrollo económico de cada región, (OIT, 2019).

En Colombia, se reglamenta la prevención de los factores de riesgo psicosocial según la resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Según el Observatorio de la Seguridad y Salud del trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad [CCS], el cual fue creado en medio de la crisis de salubridad generada por el COVID –19, con el objetivo de divulgar la información relacionada con los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia; podemos evidenciar los siguientes datos: la tasa de accidentes de trabajo en Colombia para el 2020 fue de 4.4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, la tasa de Enfermedad Laboral para este periodo fue de 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores y la tasa de muertes relacionadas con el trabajo fue de 4,5 eventos por cada 100.000 trabajadores.

Para nuestro caso particular centraremos nuestro proyecto de investigación en una empresa de consultoría de seguridad empresarial ubicada en la ciudad de Bogotá, en cuanto a los riesgos psicosociales encontramos que este tipo de empresas presentan un alto nivel de prevalencia en RPS generando alteraciones en el estado de salud del colaborador, tal cual como lo afirma Porras (2015): “La insatisfacción laboral, la disminución en la vitalidad, el estrés, los trastornos del estado de ánimo, el alcoholismo, el consumo de sustancias psicoactivas, y hasta el suicidio, son patologías que manifiestan la salud mental en las organizaciones, las cuales se aceleran cuando no se identifican y gestionan adecuadamente los riesgos psicosociales al interior de las mismas” (pag.17)

Teniendo en cuenta las anteriores cifras, podemos evidenciar la necesidad de identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en cada uno de los colaboradores de la empresa y posteriormente realizar la clasificación por departamentos o áreas de trabajo en las que se ubica cada colaborador y de esta manera fortalecer aspectos preventivos que podrían mitigar la prevalencia de enfermedades y/o accidentes laborales.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de una empresa de consultoría de seguridad empresarial en la ciudad de Bogotá en el año 2021?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de una empresa de consultoría de seguridad empresarial en la ciudad de Bogotá en el año 2021

Objetivos específicos

- Clasificar los factores de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa de Consultoría de seguridad empresarial en la ciudad de Bogotá en el año 2021
- Priorizar los factores de riesgos psicosociales presentes en los colaboradores de la empresa.
- Proponer a la empresa un plan de mejora PVHA en base a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento.

Justificación

Según la organización internacional del trabajo (OIT) (1975), el trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino también permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

El presente proyecto de investigación tiene como fin, identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de una empresa de seguridad, con el propósito de identificar las problemáticas que se presenta en la empresa, con el objetivo de proponer a los directivos de la empresa medidas tendientes al control y mejoramiento de las condiciones que afectan a sus trabajadores con el fin de lograr un bienestar y mejorar el rendimiento en su actividad laboral.

Los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores ocasionan graves daños a la salud de las personas, no solo a nivel psicológico, sino también físico y en muchas ocasiones pueden generar accidentes de trabajo lo que comprometen sus capacidades y competencias en el trabajo; esto trae como consecuencia un impacto negativo en las empresas ya que hay una afectación en el desempeño de los colaboradores, se presenta ausentismos o bajo rendimiento y esto genera que se vean afectados los procesos organizacionales de la empresa. Por tal motivo, este proyecto de investigación busca la identificación de los factores de riesgos psicosociales para así evaluar los riesgos psicosociales laborales intralaborales y extra laborales que afectan a cada trabajador y realizar recomendaciones a las directivas de la empresa de estrategias de control y mejora de las condiciones laborales en los lugares de trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad

de vida y el bienestar de los trabajadores y así favorecer a la mejora de los procesos de la empresa.

Con la identificación de los factores de riesgos psicosociales se busca determinar cómo influyen estos, en el desempeño laboral de los empleados de la empresa de consultoría de seguridad empresarial, con el fin de presentar un informe a los directivos de la empresa con una propuesta que tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que impacten positivamente en su bienestar, logrando así un mejor desempeño y el mejoramiento de la calidad de vida de ellos y sus familias, lo que representara para la empresa aumento en la calidad de sus procesos y se traducirá en competitividad y productividad.

Marco de referencia

El presente marco de referencia se desarrolla teniendo en cuenta los conceptos generados para la intervención de los Factores de Riesgos Psicosociales en los contextos laborales, buscando así dar el soporte metodológico, incluyendo el marco legal y los antecedentes teóricos que se han trabajado con anterioridad. Seguido a ello se incluye un apartado de investigaciones de riesgo psicosocial en empresas del sector de seguridad

Marco teórico

Cuando hacemos referencia a los Factores de Riesgos Psicosociales (RPS) en Colombia, se hace necesario citar la definición adoptada por el Ministerio de Protección Social basada en su Resolución 2646 de 2008, la cual indica en su artículo 3, numeral D, lo siguiente: “Factores de riesgos Psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de Protección Social, 2008).

Como estrategia para la medición de los factores de RPS, la Pontificia Universidad Javeriana a solicitud del Ministerio de Protección Social, crea la Batería de Riesgos Psicosociales en el año 2011, pretendiendo así generar ambientes de trabajo saludables, prevenir enfermedades, promoviendo una mejor calidad de vida para el trabajador en los diferentes aspectos que podrían afectar el óptimo funcionamiento físico y mental, a través de la aplicación de este instrumento, el cual consta de un cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A y B, cuestionario de factores psicosociales extra laborales, cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión y formato de datos

sociodemográficos (Ministerio de Protección Social,2011). Tal cual como se dispone su aplicación en la Resolución 2404 de 2019.

Dentro de la medición de los factores de RPS en los contextos laborales, encontramos diversos modelos que los relacionan con la salud y el estrés, tal como lo nombra Gómez, Segura, Castrillón, Perilla (2016) entre las que destaca: “el DCA (Demanda - Control - Apoyo Social), desarrollado por Karasek (1979; Karasek y Theorell, 1990), dentro de la cual expone que una alta demanda de trabajo combinada con la falta de coordinación entre compañeros y superiores para la ejecución de las mismas, tendrían consecuencias adversas para la salud del colaborador como por ejemplo: presión sanguínea alta, enfermedad coronaria, desordenes musculo esqueléticos y malestar psicológico. (pág.224).

Siguiendo con Gómez, Segura, Castrillón, Perilla (2016), en otro de sus modelos encontramos el DER (Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa), dentro de este modelo se afirma que: “las experiencias estresantes en el trabajo y sus consecuentes efectos negativos en la salud, resultan de la percepción recurrente de desequilibrio entre mucho esfuerzo o demandas externas (esfuerzo extrínseco) y bajas recompensas (dinero, estima o control del estatus laboral); en otras palabras, una falta de reciprocidad entre costos y beneficios. (pag.224).

Según la resolución 2646 de 2008, El estrés es considerado como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como a nivel conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales. (Ministerio de Protección Social, 2008) tal como lo menciona Carballo, Román, Rosado, Rosado (2014): “Se asocia a la mala salud mental,

causando deterioro o inhibición de las funciones a realizar, convirtiéndose en una de las principales causas de absentismos laboral, junto con el síndrome de Burnout o también conocido como el síndrome del quemado” (pag.43).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] en la declaración del Centenario adoptada en junio de 2019, proclama que “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente” (OIT,2019), cobrando vital importancia en la contingencia actual sufrida a causa de la emergencia sanitaria declarada por el Covid -19, reconociendo los diferentes RPS a los que está expuesto el trabajador desde su casa, como el aislamiento, las fronteras difusas entre la vida laboral y la vida familiar, el aumento del riesgo de violencia doméstica, temor a perder el empleo, recortes salariales, despidos, la disminución de las prestaciones, entre otros aspectos que podrían tener un fuerte impacto en la salud mental del trabajador, haciendo especial énfasis en la necesidad de evaluar y gestionar adecuadamente los RPS para evitar el aumento de niveles de estrés provocando problemas de salud física y mental. (OIT, 2020)

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha propuesto el uso de nuevos cuestionarios o encuestas en línea, que permitan conservar el distanciamiento físico a la hora de evaluar, por ejemplo, el cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ II), que consta de tres versiones, cada uno con respecto a un grupo destinatario diferente: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para auto-evaluación), cabe agregar que esta encuesta fue diseñada para ser utilizada en diferentes entornos laborales y que incluye preguntas sobre las condiciones psicosociales. (Centro Nacional de Investigación para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020).

Siguiendo con la misma línea para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, Pujol y Arraigada (2017) nos presentan en el ámbito iberoamericano algunos de los instrumentos más destacados “el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (30 Ítems), construido por el Instituto Navarro de Salud Laboral - INSL (2002); es una herramienta de fácil manejo que tiene como función realizar la evaluación del estado general de la empresa, proporcionando un primer diagnóstico en forma general, permitiendo obtener un análisis del riesgo psicosocial, este cuestionario está conformado por 30 ítems y cuatro modos de respuesta y el Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21” (Moncada et ál, 2005), siendo este último uno de los más empleados por la simplicidad en su administración, amplia variedad de factores de riesgos psicosociales y la fácil interpretación de sus resultados, se presenta en tres extensiones: corta (de 38 ítems), media (de 99 ítems) y larga (de 33 ítems). (Pág.103).

Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Para llevar a cabo la realización de este proyecto se tuvieron en cuenta investigaciones previas y artículos encaminados a la temática de riesgos psicosociales.

Hurtado B. (2017), en su investigación sobre los Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y salud mental positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña, tuvo como objetivo evaluar la percepción de niveles de exposición a factores de riesgos psicosocial y el bienestar psicológico de los docentes, se basó en un estudio de enfoque cuantitativo, en el cual se contó con la participación de 21 docentes, de diferentes facultades de enfermería del país, que tuvieran un perfil profesional similar, la información se recolecto a través de instrumentos como grupos de discusión, grupos focales y la propia

elaboración de un instrumento para medir la exposición a factores de riesgo del bienestar docente, como resultado se logran identificar la existencia de factores de riesgos psicosociales afectando a la salud de los colaboradores generando limitaciones en la ejecución de sus funciones, se menciona un aumento de las horas laborales On line sin reducción de las jornadas laborales presenciales, ocasionando malestar psicológico al momento de querer desconectar la parte laboral de la personal, se evidencia que es necesaria la implementación de estrategias para disminuir y mitigar los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes.

García M., Torrano F., García G. (2020), en su proyecto investigativo sobre un Estudio de los factores de riesgos psicosociales en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro, donde su objetivo general fue conocer y analizar los principales factores de riesgos psicosociales a los que están expuestas las profesoras que trabajan en universidades online, se realizó mediante un estudio de enfoque cualitativo en el cual se tuvo la colaboración y participación de 10 docentes de universidades online: con el mismo perfil y la misma modalidad laboral, en su metodología se realizaron entrevistas de profundidad fenomenológica de Seidman (2006), validándose el proceso en dos fases: el diseño del guion y la consulta a expertos, en su resultado se revela la presencia de diferentes factores de riesgos psicosociales en el cual se puede enumerar la sobrecarga mental, emocional, laboral, conflictos de rol y aislamiento, es de vital importancia establecer un programa para intervención psicosocial con el objetivo de promover la salud y bienestar de los colaboradores.

Pujol L., Arraigada M. (2017), en la investigación sobre Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos, su principal objetivo fue examinar las propiedades psicométricas de la versión corta del Copsoq-Istas 21 y la prevalencia de seis factores de riesgos psicosociales, el cual se ejecutó mediante un enfoque cuantitativo, realizado bajo la participación de 175 docentes universitarios, la recolección de datos se dio mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 (1.5), en sus resultados denotan que los docentes que estuvieron presentes en la investigación se encontraban expuestos a factores de riesgos en los que prima la inseguridad sobre el futuro y la percepción del control sobre el trabajo lo cual dependía de las jerarquías del cargo, cabe mencionar que se deben diseñar estrategias para mitigar los riesgos psicosociales para lograr ambientes laborales saludables encaminadas a estimular el óptimo desarrollo de los colaboradores, generando bienestar en la organización.

Uribe Jesús F. (2020), en su investigación sobre los Riesgos psicosociales, burnout y factores psicósomáticos en servidores públicos, donde su objetivo fue describir y comparar la prevalencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector público, el cual desarrollo bajo un estudio de enfoque cuantitativo, donde conto con la colaboración de 305 trabajadores en los cuales se encontró 150 mujeres y 155 hombres, en edades entre los 25 y 73 años, de todos los niveles profesionales, en su metodología utilizo de la escala norma 035, la cual fue propuesta por la secretaría de trabajo y previsión social y escala EDO de factores de riesgos psicosociales, de los resultados obtenidos se encuentra con la existencia de riesgo psicosocial los cuales van cobrando importancia e impacta a la salud de

los colaboradores, generando limitaciones en la ejecución de sus funciones y por ende disminución en la productividad organizacional, para lo cual se deben implementar estrategias, para tratar los múltiples factores (personales, laborales y del entorno), disminuyendo los riesgos y potenciando el talento.

Barragán J., Álzate A. (2020), de acuerdo a su investigación sobre El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores Colombianos: un scoping review, estableció como objetivo definir los factores psicosociales y determinar su interacción en el ambiente laboral, del cual se basó en un enfoque de tipo cualitativo y descriptivo, la cual se realizó mediante la revisión documental de 36 artículos, Bases de datos Redalyn, dialnet, Proquest, Scielo, repositorio de la UCC y análisis de datos, de esta investigación se obtiene como resultados que los factores de riesgos psicosociales están presentes en diversos ambientes, para lo cual se crea la resolución 002646 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 riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de Protección Social,2008).

Chavarro J., Marín M. (2019) en su proyecto de investigación Factores de riesgos psicosociales del Personal de una Empresa de Construcción del suroccidente de Colombia año 2019, cuyo objetivo fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en una empresa dedicada a la construcción, a través de la realización de la batería de los factores psicosociales del Ministerio de protección Social de Colombia, el cual se desarrolló mediante un estudio de enfoque cuantitativo, cuya metodología fue la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales con la

participación de 27 funcionarios, teniendo en cuenta el análisis de la prueba se obtienen resultados que los funcionarios presentan altos niveles de factores de riesgos psicosociales lo cual afecta a la salud y bienestar del colaborador, influyendo en su productividad, por lo cual se podrían crear planes de acciones enfocadas al mejoramiento de la salud física y mental de los funcionarios.

Marco legal

Para efecto del presente proyecto de investigación se resume la normatividad con respecto a los factores de Riesgos Psicosociales en Colombia:

Resolución 1016(1989) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Numeral 12 Esta resolución establece la necesidad de diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de las enfermedades causadas por los factores Psicosociales.

Resolución 1075 (1992) Ministerio del Trabajo y Seguridad: Elaboración de campañas de fomento de la salud y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo en los trabajadores.

Ley 1010 (2006) Congreso de Colombia: Esta ley define el acoso en el ámbito laboral desde el punto de vista legal y sus modalidades, así como sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

Ley 1090 (2006) Ministerio de la Protección Social: es la ley que reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, presenta el marco normativo, el Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión.

Resolución 2346 (2007) Ministerio de Protección social: Regula la Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el contenido y manejo de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 (2008) Ministerio de la Salud y Protección Social: esta norma va encaminada a la Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y determinación de las patologías causadas por el estrés laboral, establece los lineamientos para la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas a nivel nacional.

Guía Técnica Nacional GTC –45 (2012) Icontec y Consejo Colombiano de Seguridad: Esta guía tiene como objetivo suministra las indicaciones para la identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Resolución 1356 (2012) Ministerio del Trabajo: Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Se modifican los artículos correspondientes a la conformación, la múltiple integración de comités adicionales, reuniones y periodos de transición.

Ley 1616 (2013) Congreso de Colombia: Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el ámbito laboral por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 9: Implementación de medidas de promoción de la salud y prevención del trastorno mental. Monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo para proteger, y mejorar la salud mental de los trabajadores.

Resolución 652 (2012) Ministerio de Trabajo: Conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas. Se establecen medidas para la

conformación de los comités de convivencia, para la promoción del clima laboral y las relaciones sociales positivas.

Decreto 1477 (2014) Ministerio de Salud y Protección Social: expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia

Sección 1 Numeral 4: Define las enfermedades ocupacionales causadas por agentes psicosociales según el grupo de agentes etiológicos y factores de riesgo.

Decreto Único 1072 de 2015 Ministerio del trabajo: Este Decreto establece la implementación de todo lo relacionado al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), es de obligatorio cumplimiento por todas las empresas a nivel nacional, se establece acciones de identificación y controles de los riesgos laborales según las características de cada empresa, así como el seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Parte 2. Título 4. Capítulo 6:

Artículo 2.2.4.6.8: El empleador debe gestionar las medidas para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores

Artículo 2.2.4.6.23: El empleador debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.24: El empleador debe realizar acciones de vigilancia de la salud de sus trabajadores, mediante evaluaciones periódicas, médicas de ingreso y retiro y programas de vigilancia epidemiológica, con el fin de identificar los efectos en la salud de los trabajadores derivadas de su ambiente laboral.

Resolución 2404 (2019) Ministerio de Trabajo: Esta resolución establece la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, la Guía Técnica General para la Promoción, prevención e Intervención de los Factores de Riesgos Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

Metodología

Enfoque y alcance de la investigación

Esta investigación se desarrollará desde un enfoque cuantitativo, el cual pretende describir, explicar y predecir los fenómenos investigados buscando relaciones causales entre los elementos, esto se traduce en que la meta principal es la prueba de hipótesis y la formulación y demostración de las teorías, este proceso se caracteriza por ser riguroso que implica una secuencia de pasos estructurados que garantiza la validez y confiabilidad del conocimiento a partir del estudio; este proceso se realiza bajo ciertas reglas lógicas y las conclusiones contribuirán a la generación del conocimiento (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C 2018).

Los fenómenos que se observan o miden no deben ser influidos por el investigador, el cual debe evitar en lo posible que sus sentimientos, creencias, deseos y tendencias, afecten los resultados del estudio o interfieran en los procesos (Weil, 2017; Unrau, Grinell y Williams ,2005).

El alcance del proyecto de investigación es descriptivo ya que permite, de acuerdo a Briones (1990), la caracterización del objeto de estudio y la descripción de la problemática, lo que parte de definir las propiedades características y los perfiles del objeto de estudio, sin especificar la relación entre las variables. En este estudio se identifican los factores de riesgos psicosociales presentes en una empresa de Consultoría de seguridad empresarial en la ciudad de Bogotá.

Población y muestra

Serán evaluadas 10 personas, que corresponden al total de los trabajadores con más de 2 meses de antigüedad y pertenecientes a la nómina en el momento de la aplicación. Se evaluarán 4 personas que desempeñan cargos administrativos y 6 personas que se desempeñan como conductores.

El tipo de muestra de del proyecto de investigación es no probabilística puesto que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014 Hernández –Sampieri et l, 2013 y Battaglia, 2008), para el presente proyecto de investigación se realizará la aplicación del instrumento al total de la población trabajadora de la empresa de Consultoría de seguridad empresarial en la ciudad de Bogotá.

Instrumentos

Para el presente proyecto se utilizará el instrumento que se desarrolló en el semillero de investigación de gestión de factores de riesgos psicosociales el cual fue validado internamente; los cuales contemplan factores de riesgo intralaboral, Extra laboral y factores de riesgo individual. Este instrumento se encuentra validado y consta de un cuestionario donde se evalúan las tres dimensiones de factores de riesgos psicosociales los cuales se relacionan a continuación:

Factores de Riesgos Psicosociales Intralaboral, Extralaboral e individual: Aplicado a la totalidad de los trabajadores, que mide aspectos diferentes al trabajo con una escala de respuestas tipo Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca).

En la dimensión de factores de riesgo intralaboral se evaluarán las siguientes categorías:

Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad

Relación con los compañeros/ clima laboral

Condiciones del ambiente de trabajo

Condiciones de la demanda de la tarea

Jornada laboral

Decisiones y control

Cambios en el trabajo

Capacitación / formación / inducción

Reconocimientos y bienestar laboral

En la dimensión de factores de riesgo extralaboral se evaluarán las siguientes categorías:

Transporte y movilización

Vida fuera del trabajo

En la dimensión de factores de riesgo individual se evaluará la siguiente categoría:

Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad

Procedimientos

La aplicación del instrumento será realizada por los estudiantes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el trabajo.

Para esto primero se realizaría una reunión con el Gerente de la empresa de servicios de seguridad empresarial donde se le explicara el objetivo de la aplicación del instrumento y la forma en que se realizaría.

Se realizaría el diseño del consentimiento informado que será entregado a cada uno de los colaboradores que participan en la investigación antes de la aplicación del instrumento.

Inicialmente, a través de una breve charla de sensibilización se procura la socialización de la información concerniente al riesgo psicosocial, se orienta a los trabajadores sobre la importancia de identificar las condiciones intralaborales y extra laborales que podrían influir negativamente en su bienestar y la necesidad de su evaluación y control.

Se destaca la relevancia de la participación de los trabajadores a través del diligenciamiento de las encuestas, dado que son ellos la principal fuente de información. Se hace especial énfasis en la reserva y confidencialidad de la información.

Se realizará la tabulación de los resultados y se entregará un informe final con las conclusiones del estudio.

Durante toda la aplicación se prestará atención a los participantes para ir resolviendo dudas.

Los formatos serán revisados en su totalidad para corroborar que la información fuera consignada adecuadamente. Se realizará acompañamiento permanente a todo el grupo.

Los resultados quedarán en custodia del profesional a cargo del estudio y serán dados a conocer a las distintas instancias de acuerdo con su responsabilidad y posibilidad de intervención, para el control de riesgo y/o las decisiones del caso.

La aplicación del instrumento será realizada por los estudiantes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el trabajo.

Para esto primero se realizaría una reunión con el Gerente de la empresa de seguridad donde se le explicara el objetivo de la aplicación del instrumento y la forma en que se realizaría.

Se realizaría el diseño del consentimiento informado que será entregado a cada uno de los colaboradores que participan en la investigación antes de la aplicación del instrumento.

Inicialmente, a través de una breve charla de sensibilización se procura la socialización de la información concerniente al riesgo psicosocial, se orienta a los trabajadores sobre la importancia de identificar las condiciones intralaborales y extralaborales que podrían influir negativamente en su bienestar y la necesidad de su evaluación y control.

Se destaca la relevancia de la participación de los trabajadores a través del diligenciamiento de las encuestas, dado que son ellos la principal fuente de información.

Se hace especial énfasis en la reserva y confidencialidad de la información.

Se realizará la tabulación de los resultados y se entregará un informe final con las conclusiones del estudio.

Durante toda la aplicación se prestará atención a los participantes para ir resolviendo dudas.

Los formatos serán revisados en su totalidad para corroborar que la información fuera consignada adecuadamente. Se realizará acompañamiento permanente a todo el grupo.

Los resultados quedarán en custodia del profesional a cargo del estudio y serán dados a conocer a las distintas instancias de acuerdo con su responsabilidad y posibilidad de intervención, para el control de riesgo y/o las decisiones del caso.

Análisis de información.

La información recolectada se digitalizó en la herramienta de Excel, posteriormente se asignó un puntaje a cada ítem de la siguiente manera (siempre= 4, casi siempre=3, algunas veces=2, casi nunca=1, nunca = 0), los resultados obtenidos se promediaron de acuerdo a cada categoría y de esta forma se obtuvieron los porcentajes lo cual nos permitió semaforizar e identificar los niveles de riesgo en alto, medio y bajo, se realizaron las tablas dinámicas de tal manera que permitió el estudio de las variables, con el fin de establecer relación entre ellas, buscar causalidad y comportamientos de riesgo. Esta fase se realiza con el fin de construir un plan, basado en el análisis de las condiciones de trabajo externas e internas de los participantes, los riesgos a los cuales están expuestos y el impacto de estos, una vez conocidos los factores de riesgos, se establecen las prioridades de intervención.

Consideraciones éticas

La presente investigación se realizara siguiendo los aspecto éticos definidos por la Uniminuto, la ley 1090 de 2006 por medio del cual se reglamenta el código deontológico y biótico del ejercicios de la psicología, así como también basado en los principios de beneficencia y la Declaración de Helsinki creada por la Asociación Médica Mundial(1964) , donde se dan la recomendaciones éticas para toda investigación con seres

humanos , donde se debe respetar la dignidad humana , sin causar daños físicos ni morales a los participantes del estudio.

El presente proyecto de investigación adopta los principios éticos y científicos, dando prioridad a la dignidad, los derechos y el bienestar de cada participante del estudio.

Para lograr este objetivo y aunque nuestra investigación no presenta un alto riesgo para los participantes, cada uno de ellos firmara el consentimiento informado que está diseñado de acuerdo los lineamiento de la resolución 8430 de 1993, donde se explica la justificación y el propósito del estudio, la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento y la confidencialidad de toda la información privada , haciendo énfasis en que los datos solo se utilizaran con fines investigativos y académicos.

Cronograma

Con el fin de desarrollar la primera parte de nuestro proyecto, el anteproyecto, se diseña el siguiente plan de trabajo.

| No. | Actividad | Tiempo (meses) | | Producto |
|-----|-------------------------------|----------------|--------------|---------------|
| | | Desde | Hasta | |
| 0 | Cronograma | 15-05-2021 | 29-05-2021 | Anteproyecto |
| 1 | Definir título del proyecto | 15-05-2021 | 29-05-2021 | Anteproyecto. |
| 2 | Planteamiento del problema | 15-05-2021 | 29-05-2021 | Anteproyecto. |
| 3 | Pregunta de investigación | 15-05-2021 | 29-05-2021 | Anteproyecto |
| 4 | Objetivos | 30-05-2021 | 12- 06- 2021 | Anteproyecto. |
| 5 | Antecedentes o estado de arte | 13- 06-2021 | 03- 07-2021 | Anteproyecto. |
| 6 | Marco teórico | 13- 06-2021 | 03- 07-2021 | Anteproyecto |
| 7 | Marco Legal | 13- 06-2021 | 03- 07-2021 | Anteproyecto |
| 8 | Población y muestra | 04-07-2021 | 31- 07-2021 | Anteproyecto. |
| 9 | Recolección de la información | 04-07-2021 | 31- 07-2021 | Anteproyecto |
| 10 | Procedimiento | 04-07-2021 | 31- 07-2021 | Anteproyecto. |
| 11 | Método para análisis de datos | 01- 08-2021 | 18- 08- 2021 | Anteproyecto. |
| 12 | Consideraciones éticas | 01- 08-2021 | 18- 08- 2021 | Anteproyecto. |
| 13 | Presupuesto | 01- 08-2021 | 18- 08- 2021 | Anteproyecto |
| 14 | Resultados | 15-11-2021 | 21-11-2021 | Proyecto |
| 15 | Conclusiones | 15-11-2021 | 21-11-2021 | Proyecto |
| 16 | Recomendaciones | 15-11-2021 | 21-11-2021 | Proyecto |

Presupuesto

| RUBROS | Rubros propios <i>(investigadores)</i> | Contrapartida Empresa <i>(Si la empresa asigna presupuesto)</i> | TOTAL |
|--|--|---|-------------------|
| 1. Personal | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 2. Equipos | \$ 700.000 | \$ 0 | \$ 700.000 |
| 3. Software | \$ 120.000 | \$ 0 | \$ 120.000 |
| 4. Materiales e insumos | \$ 50.000 | \$ 0 | \$ 50.000 |
| 5. Viajes nacionales | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 6. Viajes internacionales | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 7. Salidas de campo | \$ 50.000 | \$ 0 | \$ 50.000 |
| 8. Servicios técnicos | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 9. Capacitación | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información. | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 12. Propiedad intelectual y patentes | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| 13. Otros | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| Total presupuesto | | | \$ 920.000 |

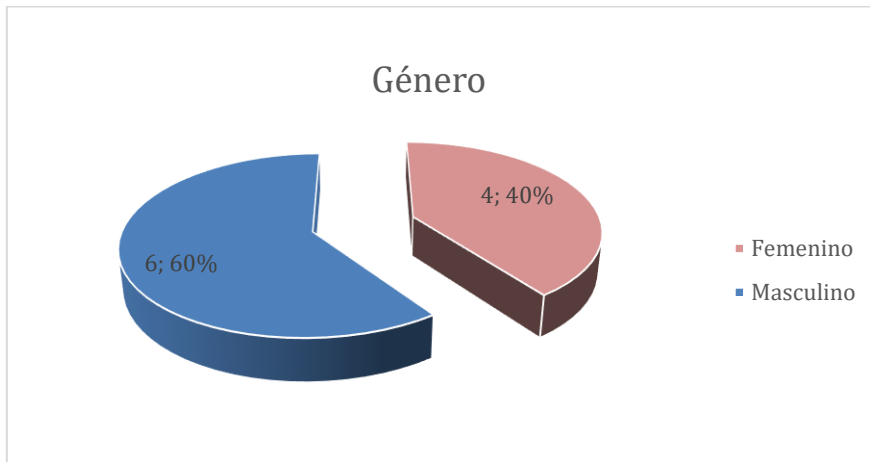
Resultados y discusión

A continuación, presentamos los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación para dar respuesta a los objetivos específicos planteados

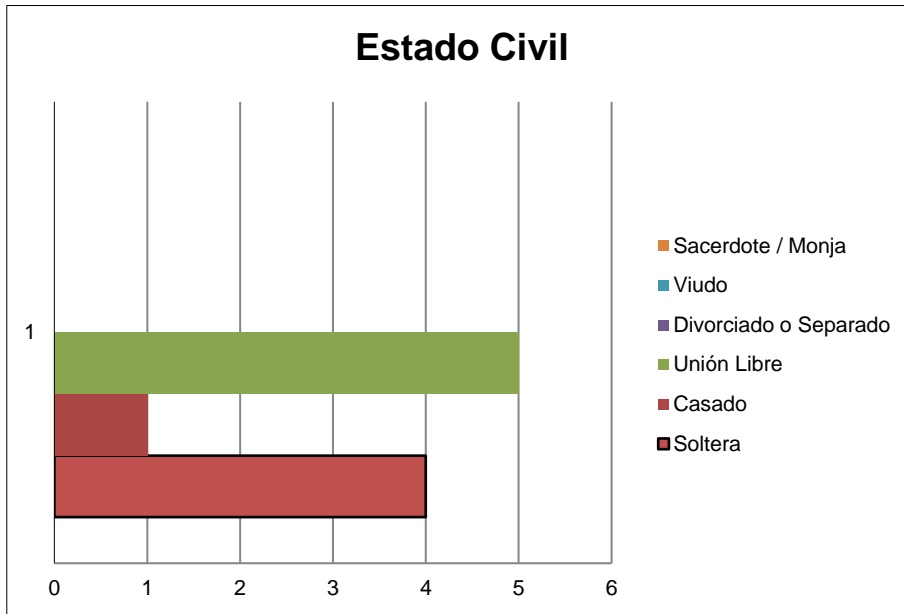
Fueron evaluadas 10 personas, que corresponde al 100 % de total de los trabajadores con más de 2 meses de antigüedad y pertenecientes a la nómina de la empresa de consultoría de seguridad empresarial de la ciudad de Bogotá. Se evaluaron 4 personas de cargos administrativos y 6 personas que desempeñan cargos operativos.

Grafica 1

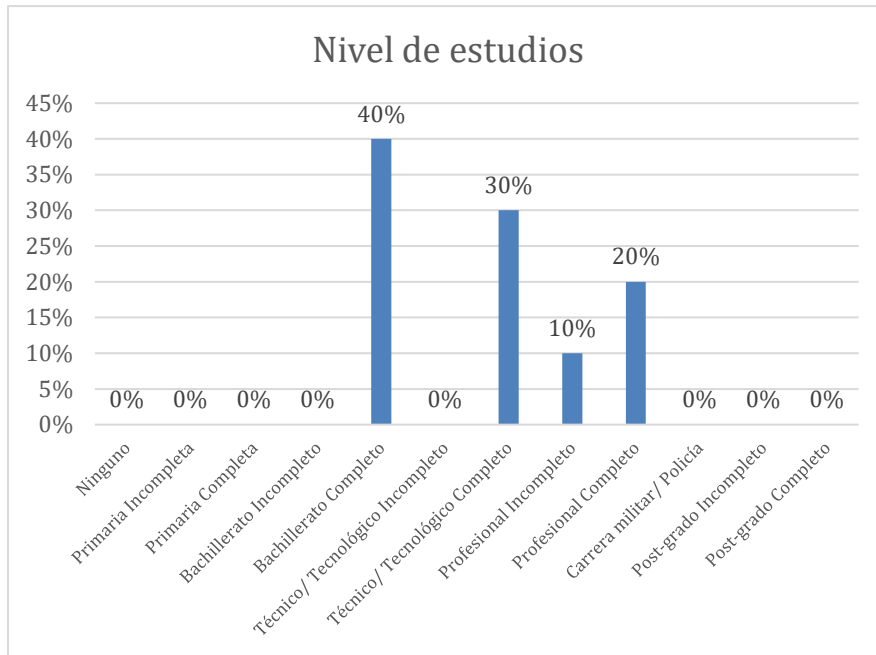
Genero



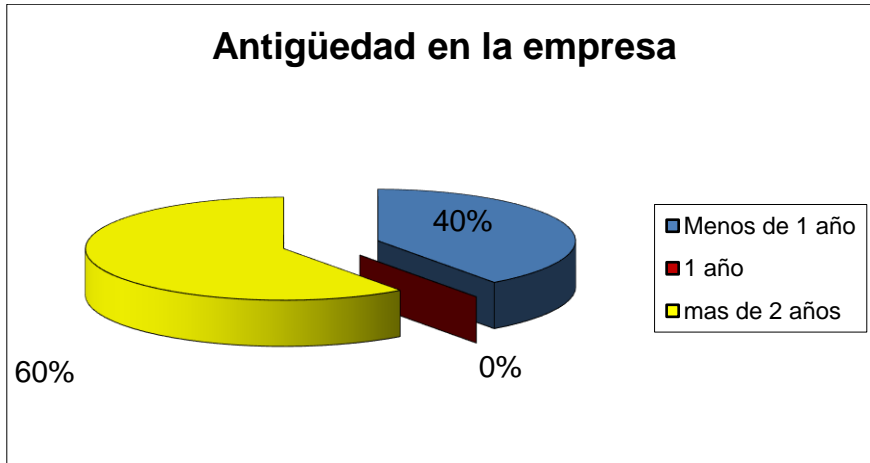
Por género, encontramos que del total de la población evaluada que es el 100%), encontramos que el (60%) de las personas son de género masculino y el (40%) son de género femenino.

Grafica 2*Estado Civil*

En cuanto al estado civil se observa de las 10 personas evaluadas, (5) personas se encuentran en unión libre en unión libre, (4) personas se encuentran solteras y (1) persona se encuentra casada, lo cual nos demuestra que la mayor parte de la población su estado es unión libre.

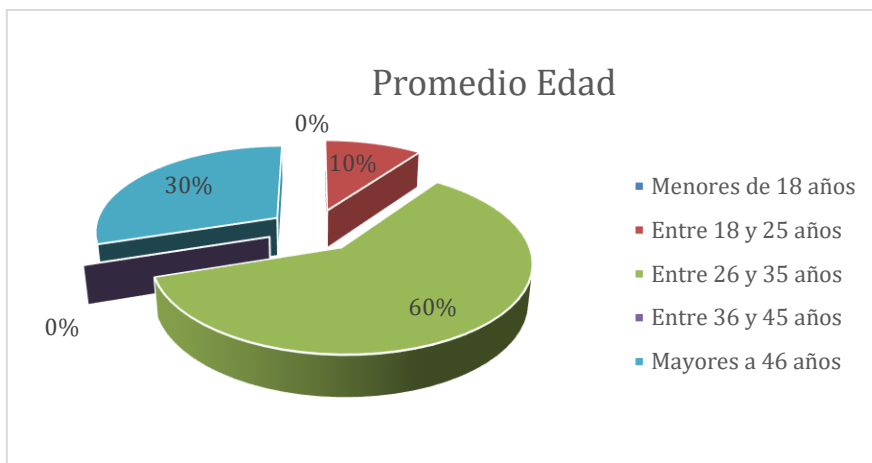
Grafica 3*Nivel de estudio*

En la anterior grafica observamos que el (40%) de la población tiene el bachillerato completo, el (30%) tienen un nivel técnico, el (10%) se encuentra en un nivel de profesional incompleto y el (20%) de la población se ubica en un nivel de profesional completo.

Grafica 4*Antigüedad en la empresa*

Como nos muestra la gráfica anterior se puede observar que la mayoría de la población el(60%) lleva laborando más de dos años en la empresa y el (40%) de la población lleva menos de 1 años laborando en la empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial en la ciudad de Bogotá

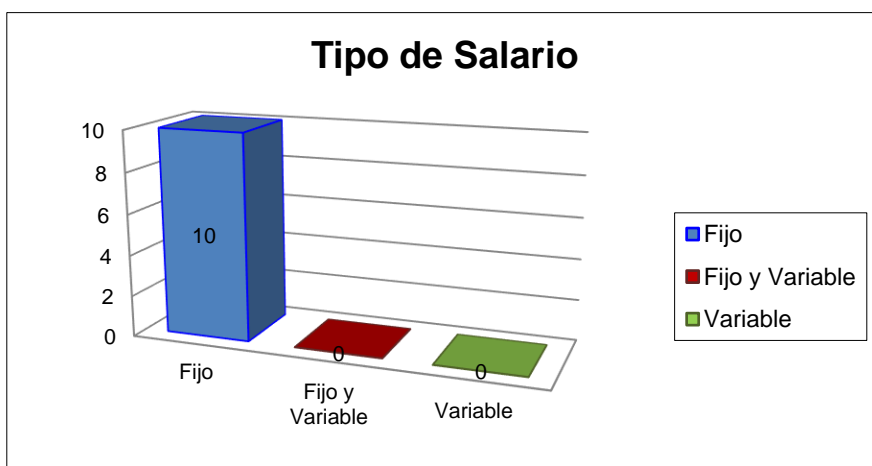
Grafica 5*Promedio de Edad*



La grafica anterior nos muestra el promedio de edad de la población evaluada en la empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial en la ciudad de Bogotá, donde se evidencia que la mayoría de los trabajadores el (60 %) se encuentra en un rango de edad entre 26 y 35 años, el (30%) de los empleados están en un rango de edad de mayores de 46 años y el (10%) de las personas corresponden a un rango de edad entre 18 y 25 años.

Grafica 6

Tipo de Salario



En esta grafica podemos evidenciar que el (100%) de la población que labora en la empresa de Consultoría de Seguridad empresarial en Bogotá reciben un salario fijo mensual.

Clasificación de los Riesgos Psicosociales

De acuerdo al Instrumento que se aplicó al total de los empleados que trabajan en la empresa de consultoría de seguridad empresarial, se midieron 3 dimensiones; la intralaboral en la cual se evaluaron 9 categorías, la dimensión Extra laboral en el cual se evalúan dos categorías y la dimensión individual.

Tabla 1

Semaforización clasificación de riesgos.

| Factores Intralaboral | | Porcentaje |
|--|-------|-------------------|
| Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad | Bajo | 84,58% |
| Relación con los compañeros, clima laboral | Bajo | 91,07% |
| Condiciones del ambiente de trabajo | Alto | 50% |
| Condiciones de la demanda de tarea | Alto | 41,67% |
| Jornada laboral | Medio | 60% |
| Decisiones y control | Bajo | 85,42% |
| cambios en el trabajo | Bajo | 75% |
| capacitación, formación, inducción | Medio | 75% |
| reconocimiento y bienestar laboral | Medio | 40% |
| Factores extralaborales | | |
| transporte y movilización | Medio | 75% |
| vida fuera del trabajo | Medio | 60% |
| Factores individuales | | |
| estrategias de afrontamiento, manejo de estrés, personalidad | Bajo | 82% |

De acuerdo a los resultados obtenidos y la clasificación de los factores de riesgos psicosociales que se presentan en la empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial de la ciudad de Bogotá, podemos observar en la gráfica que la empresa presenta un nivel de riesgo psicosocial bajo. Podemos evidenciar que la mayoría de las categorías se ubican en un nivel de riesgo medio y bajo lo cual no requiere una intervención a un corto plazo, sin embargo, es importante que la empresa tome medidas para disminuir o mitigar el riesgo medio y mantener los riesgos bajos como factores protectores en los colaboradores.

Según los resultados obtenidos podemos identificar que las categorías donde se presenta mayor riesgo, ubicándose dentro de un riesgo alto, son: condiciones de la demanda de trabajo y condiciones de trabajo, indicándonos que la mayoría de colaboradores perciben que las demandas del trabajo y las funciones que desempeñan son de alta complejidad, así mismo, perciben que las condiciones del ambiente laboral les causa fatiga y que factores como el ruido, la temperatura y condiciones ambientales les generan cansancio, por tal motivo resulta imperante realizar un ajuste a los perfiles de cargo, a las funciones asignadas junto con una adecuación locativa para las instalaciones en donde ejecutan sus labores.

Según García M., Torrano F., García G. (2020), en su proyecto de investigación sobre Estudio de los factores de riesgos psicosociales, se evidencia la presencia de diferentes factores de riesgos psicosociales en los cuales se pueden enumerar la sobrecarga mental, emocional, laboral, conflictos de rol y aislamientos, es de vital importancia según los autores establecer un programa para la intervención psicosocial con el objetivo de promover la salud y bienestar de los colaboradores.

En cuanto a las categorías de la dimensión intralaboral que se ubican dentro de un nivel bajo encontramos Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad, Relación con los compañeros, clima laboral, Decisiones y control y Cambios en el trabajo, esto nos indica que los colaboradores perciben una buena relación con los jefes y con sus compañeros de trabajo, generando un buen ambiente laboral y un óptimo desempeño de las funciones.

Por otra parte, en la dimensión extralaboral, las categorías de Transporte y movilización y vida fuera del trabajo se ubicaron en un nivel de riesgo medio, esto indica que es necesario establecer estrategias que permitan a los trabajadores dar un manejo adecuado de las diferentes situaciones individuales y familiares que puedan estar afectando su desempeño en el trabajo.

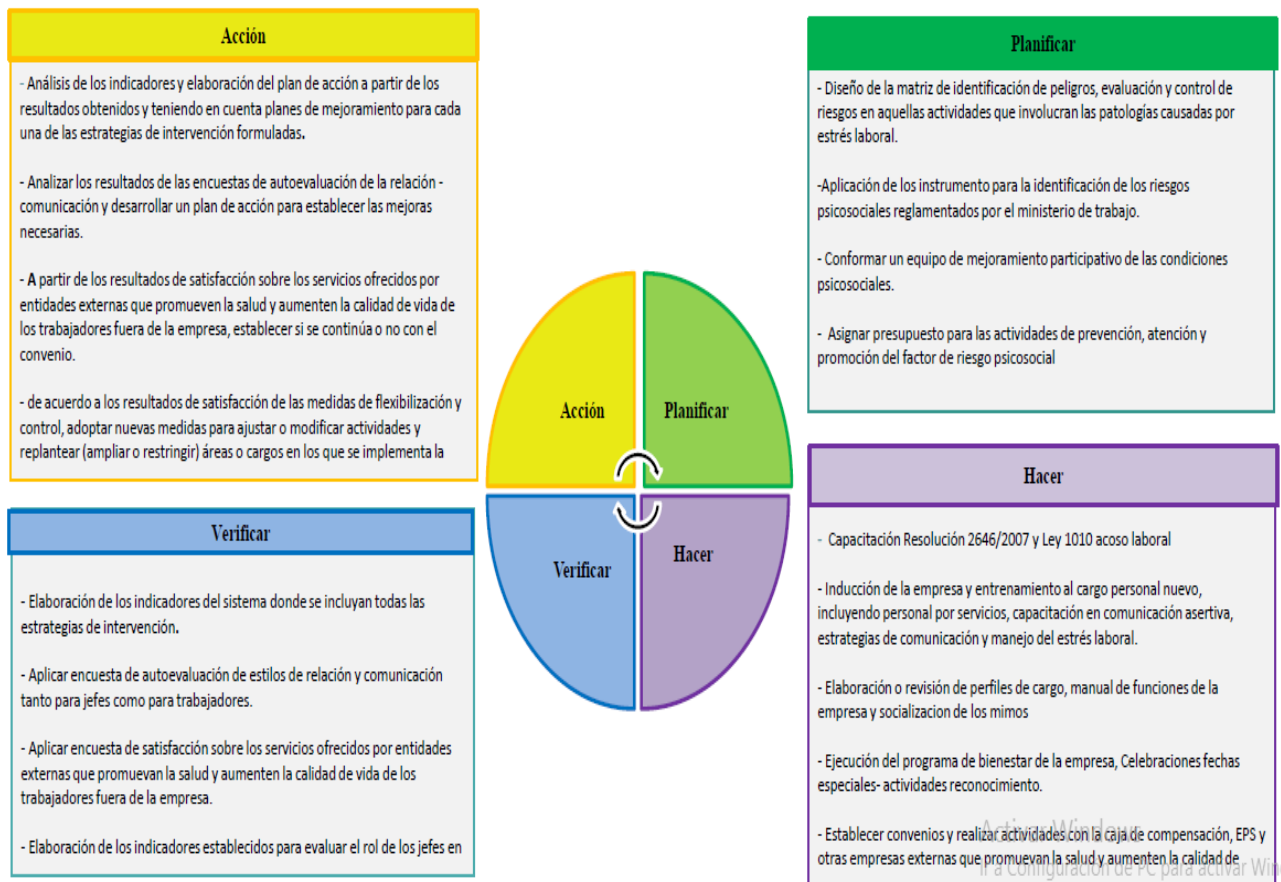
Finalmente, la dimensión de los Factores Individuales se encuentra dentro de un nivel de riesgo bajo, esto indica que la mayoría de los evaluados cuentan con herramientas de afrontamiento adecuadas y manejan un nivel de estrés bajo, sin embargo, es importante reforzar las capacitaciones en temas como el manejo de estrés, para que se identifiquen y controlen los síntomas desde su presentación inicial.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se propuso a la empresa un plan de mejora desde el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) con las actividades que se debe realizar para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de cada uno de los colaboradores.

En el anexo B se explican en detalle las actividades de cada fase del ciclo PHVA propuesto a la empresa.

Figura 1

Ciclo PHVA



Conclusiones

Después de presentar los resultados se pudo observar que los riesgos psicosociales en la empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial en la ciudad de Bogotá en el año 2021 se ubican dentro de un nivel de riesgo bajo ya que en la semaforización la mayoría de categorías se ubicaron dentro de un nivel medio y bajo, Resaltamos que los factores descritos como riesgo alto son aquellos que requieren de intervención a corto plazo, aquellos que se encuentran en un riesgo medio requieren de intervención a mediano plazo y los factores que se encuentran ubicados en el riesgo bajo son aquellos que tienen un comportamiento de factor protector por lo cual no denota riesgo.

De acuerdo a los resultados obtenidos se realizó la priorización de los factores de riesgo psicosociales, podemos observar que las categorías que requieren una intervención a corto plazo son las que se ubicaron dentro de un nivel alto que en para este estudio son las condiciones del ambiente de trabajo y las condiciones de la demanda de la tarea siendo estas dos las que se deben priorizar dentro de la empresa para mejorar la percepción de los empleados frente a estos factores. Aunque la mayoría de las categorías se ubican dentro de un nivel de riesgo medio y bajo es importante que la empresa tome medidas para mitigar estos factores de riesgo, ya que si no se diseñan las estrategias necesarias para mejorar estas condiciones en los colaboradores, en un futuro podrían convertirse a un nivel de riesgo psicosocial alto.

El plan de mejora se realizó bajo el ciclo PHVA teniendo presente la semaforización ya que la categorías más afectadas son Condiciones del ambiente de trabajo y Condiciones de la demanda de tarea, se debe tener presente que estas categorías son las que requiere una intervención a corto plazo, sin embargo se plantearon las

actividades a realizar en cada fase ,desde la planeación , la ejecución , la verificación y el actuar con el fin de que la empresa evalúe este plan de mejora y decida si adopta estas medidas para sus colaboradores que son tendientes a mejorar su desempeño laboral , pensando en su par emocional y así prevenir la aparición de enfermedades causadas por el estrés laboral.

.

Recomendaciones

De acuerdo al estudio se logró evidenciar que la empresa no cuenta con la evaluación de los factores riesgos psicosociales, en este proyecto se realizó esta identificación y de acuerdo a los resultados obtenidos se plantearon unas estrategias encaminadas a mitigar los riesgos presentes, sin embargo es importante que se gestione la aplicación de la batería de riesgos psicosociales y de esta manera dar cumplimiento a la normativa sobre los requisitos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social.

Se propone a la empresa la realización del manual de funciones y el diseño de un Sistema de vigilancia epidemiológica (SVE), encaminado a la evaluación, prevención y monitoreo de las factores de riesgos psicosociales, con lo cual se podrá determinar el origen de las diferentes patologías causadas por el estrés laboral.

Se plantea a la empresa la importancia de apoyarse en la administradora de riesgos laborales (ARL) quienes brindaran asesoría acerca de la implementación de programas para mitigar y prevenir los riesgos psicosociales de esta manera adquirir un mayor bienestar, calidad de vida dentro y fuera del área laboral, teniendo en cuenta la ley 1616 de 2013.

Referencias bibliográficas

- Ministerio de trabajo (2020). Circular 0064 del ministerio de evaluación, intervención, promoción y prevención de los riesgos psicosociales para la actual crisis: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>.
- Ministerio de trabajo (2019). Decreto 2404 de 2019, aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Bogotá. Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>.
- Kalimo Raija, Mostafa A. El-Batawi Cary L. Cooper. (1988) Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud y su relación con la salud, Organización mundial de la salud ginebra. tomado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=743F8C36F77863ED657E0B7BC28A9E34?sequence=1
- Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo –OSHA (2021). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Unión Europea. Recuperado (12-07-2021) Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamient o%20o%20la%20depresi%C3%B3n>.
- Ministerio de protección social. (2008). Resolución número 002646 de 2008. Bogotá. D.C. Tomado de: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.
- Muñoz Rojas Delvis, Orellano Nataly y Hernández Palma Hugo (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente. ISSN 0124-0137 EISSN 2027-212X. Colombia. Tomado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2021). Siniestralidad laboral en Colombia, Observatorio de Seguridad y Salud del CCS. Noticias CSS. Recuperado (30-07-2021) de: <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-colombia-observatorio-de-seguridad-y-salud-del-ccs/>.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Informe Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del trabajo (Primera Edición). Tomado de: <https://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>.
- Houtman, Irene. (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo adicional. Organización Mundial de la

Salud, OMS. Tomado de:

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh_no.6_spanish.pdf.

Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T S. Método Iistas21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Madrid. Iistas, 2004.

http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf.

Ministerio del Trabajo. (30 de abril de 2012). Resolución 652. Bogotá, Colombia

Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>.

Ministerio del trabajo y seguridad social. (24 de Marzo de 1992). Resolución número 1075. Resolución número 1075, 1. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 07 de Abril de 2018, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>

Ministerio de la protección social. (17 de Julio de 2008). Resolución 2646. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 09 de Febrero de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio del trabajo. (18 de Julio de 2012). Resolución 1356. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 24 de Febrero de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>.

Ministerio del trabajo y Seguridad Social. (31 de Marzo de 1989). Resolución Conjunta 1016. Resolución Conjunta 1016. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 07 de Abril de 2018, Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Educación, vol. 4. (1) 1- 23. Tomado de: <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443&pg=143>.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Bogotá D.C.

Gómez, V. Segura, S. Castrillón, D, Perilla, L.E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. Acta Colombiana de Psicología, 19(2), 221-238.

Carballo HR, Román HJJ, Rosado FYR, et al. (2014) Estrés y síndrome de Burnout en estomatólogos. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 15(1):42-49 Pajol: <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao30-55.ppcr>

Centro Nacional de Investigación para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2020). Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-II). Tomado de: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) - Versión en inglés (nfa.dk).

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Recuperado el 29 de Enero de 2016 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

Icontec Internacional. (15 de diciembre de 2010). Guía para la identificación de los Peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 06 de febrero de 2018, de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>.

Presidente de la República. (05 de agosto de 2014). Decreto 1477. Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 10 De Marzo de 2018, de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_Agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500.

Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 03 de Marzo de 2018.

Presidente de la república. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 20 de Enero de 2018, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>.

Ministerio del trabajo. (22 de Julio de 2019). Resolución 2404. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado de <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2404-2019>

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Organización Internacional OIT- gestión de los riesgos psicosociales relacionadas con el trabajo durante la pandemia

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

1.

Factores de riesgo psicosocial universidad del zulia

https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559022/html/index.html#redalyc_29063559022_ref26

Proyecto factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental:

https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf

Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrell y Lennart Levi, Factores Psicosociales y de Organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid (1998).

Anexo A**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Proyecto de Investigación Factores de Riesgos Psicosociales Presentes en una empresa de consultoría de seguridad empresarial en la ciudad de Bogotá en el año 2021.

Investigadores: Estudiantes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo

Yo _____ identificado con cédula de Ciudadanía número _____ de _____, teniendo en cuenta la autonomía que tengo sobre la decisión de participar en el proyecto de investigación al que accedí voluntariamente, expreso mediante éste documento que estoy informado del propósito del estudio y que las preguntas que se me realizarán serán con el propósito de identificar los Factores de Riesgos Psicosociales.

NOMBRE LEGIBLE FIRMA CC No

NOMBRE LEGIBLE FIRMA – CC No

FIRMA PSICOLOGO ENCARGADO

Anexo B**Ciclo PVHA**

| Fase de Planeación | Fase de ejecución |
|---|--|
| Diseño de la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en aquellas actividades que involucren las patologías causadas por estrés laboral. | Capacitación Resolución 2646/2007 y Ley 1010 acoso laboral |
| Aplicación de los instrumento para la identificación de los riesgos psicosociales reglamentados por el ministerio de trabajo | Capacitación en comunicación asertiva, estrategias de comunicación y manejo del estrés laboral |
| Realizar el análisis de resultados y plan de acción | Inducción de la empresa y entrenamiento al cargo personal nuevo, incluyendo personal por servicios. |
| Definir en reunión de planeación estratégica los roles y comportamientos esperados en quienes asumen un rol de jefe o supervisión dentro de la empresa | Elaboración o revisión de perfiles de cargo y manual de funciones de la empresa, teniendo en cuenta los roles de los jefes y los estilos de relación y comunicación esperados por la empresa. |
| Establecer un plan de formación para los jefes, que incluya temas a trabajar, objetivos, tipo de formación y competencias a trabajar. | Socialización de perfiles de cargo y manual de funciones a todos los trabajadores. |
| Conformar un equipo de mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales. | Capacitación de revitalización de líderes (inicialmente para trabajar con jefes y progresivamente ir incluyendo a los trabajadores). |
| Establecer una línea de base del estilo de relación y comunicación interpersonal predominante y compararla con el estilo esperado en la organización. | Ejecución del programa de bienestar de la empresa, Celebraciones fechas especiales- actividades reconocimiento. |
| Asignar presupuesto para las actividades de prevención, atención y promoción del factor de riesgo psicosocial | Establecer convenios y realizar actividades con la caja de compensación, EPS y otras empresas externas que promuevan la salud y aumenten la calidad de vida de los trabajadores fuera de la empresa. |
| Revisión del programa de bienestar de la empresa | Campaña para prevención del riesgo psicosocial. |

| Fase Verificación | Fase de Actuación |
|--|---|
| <p>Elaboración de los indicadores del sistema donde se incluyan todas las estrategias de intervención.</p> <p>Indicador <u>Actividades ejecutadas *100</u> Actividades programadas</p> | <p>Análisis de los indicadores y elaboración del plan de acción a partir de los resultados obtenidos y teniendo en cuenta planes de mejoramiento para cada una de las estrategias de intervención formuladas.</p> |
| <p>Aplicar encuesta de autoevaluación de estilos de relación y comunicación tanto para jefes como para trabajadores.</p> | <p>Analizar los resultados de las encuestas de autoevaluación de la relación y comunicación y compararlas con los comportamientos esperados y desarrollar un plan de acción para establecer las mejoras necesarias.</p> |
| <p>Aplicar encuesta de satisfacción sobre los servicios ofrecidos por entidades externas que promuevan la salud y aumenten la calidad de vida de los trabajadores fuera de la empresa.</p> | <p>Aplicar encuesta de satisfacción sobre los servicios ofrecidos por entidades externas que promuevan la salud y aumenten la calidad de vida de los trabajadores fuera de la empresa.</p> |
| <p>Evaluación de la gestión de los jefes, a través de grupos focales específicamente desarrollados para tal fin. donde se tenga en cuenta el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.</p> | <p>Elaboración de los indicadores establecidos para evaluar el rol de los jefes en el manejo del estrés.</p> |