



Factores de riesgos psicosociales asociados al perfil sociodemográfico y al ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

Sulma Yojana Palomeque Mosquera

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

junio de 2024

Factores de riesgos psicosociales asociados al perfil sociodemográfico y al ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

Sulma Yojana Palomeque Mosquera

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

Asesor(a)

Cristian Camilo Osorio Ordoñez

Magíster en Prevención de Riesgos Laborales, Profesional en Salud Ocupacional, Psicólogo, Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo en SISOMA

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

junio de 2024

Dedicatoria

Este logro va dedicado en primer lugar a Dios, es el único que sabe de mis luchas y es quien día a día me da fuerzas para seguir adelante; en segundo lugar, a mi hija Zoe Vivianne Vargas Palomeque, sangre de mi sangre; también se lo dedico a mis dos madres María Librada Mosquera Mosquera y Nancy Lozano Mosquera, las cuales, desde la distancia han sabido animarme en momentos difíciles y con sus bellas palabras han hecho de mi la persona que hoy represento.

Agradecimientos

Agradecido en primer lugar con Dios, es mi fuerza, mi motor, mi todo, sin él no hubiese sido posible este logro.

Agradezco la presencia de muchas personas en mi vida, pero en especial, la de mi hija Zoe Vivianne Vargas Palomeque, sé que por tu corta edad no entiendes lo que importas para mí, pero gracias le doy a dios por haberte traído a mi lado en estos momentos. De la misma manera, le doy gracias a esos dos bellos seres que siempre llevare en mi corazón a la señora María Librada Mosquera Mosquera y Nancy Lozano Mosquera gracias gracias.

Agradezco a la universidad y cada una de sus áreas por brindarme la oportunidad desarrollarme profesionalmente y seguir fortaleciendo mis competencias a nivel personal y profesional.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
1 Planteamiento del problema	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Pregunta de investigación.....	15
1.3 Justificación.....	15
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo general.....	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
2 Marco de referencia.....	17
2.1 Estado del arte	17
2.2 Marco teórico.....	18
2.3 Marco legal	20
3 Diseño metodológico	22
3.1 Enfoque y alcance del estudio	22
3.2 Población y muestra.....	22
3.3 Recolección de la información.....	23
3.4 Análisis de datos.	25
4 Resultados y análisis	26
4.1 Objetivo específico 1. Describir los aspectos sociodemográficos y del ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.....	26
4.2 Objetivos específicos 2. Identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.....	39
4.2.1 Factores de riesgos en relación con las tareas que desarrollan los contratistas y funcionarios.....	39
4.2.2 Factores de riesgos en Relaciones Humanas en los funcionarios y contratistas.....	40

4.2.3	Factores de riesgos en relación a la Organización del Tiempos de los funcionarios y contratistas.	40
4.2.4	Factores de riesgos en relación a la gestión de los funcionarios y contratistas.	41
4.3	Objetivo 3. Construir recomendaciones orientadas a mitigar los riesgos psicosociales, a los cuales, se encuentran expuestos los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín. .	41
5	Conclusiones	44
6	Recomendaciones	46
7	Referencias.....	47
Anexos.....		¡Error! Marcador no definido.

Lista de tablas

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.....	24
Tabla 2. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.....	25
Tabla 3. Datos sociodemográficos de los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín.	27
Tabla 4. Datos sociodemográficos de los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín (continuidad).....	28
Tabla 5. Factores de riesgos en relación con las tareas que desarrollan los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.....	36
Tabla 6. Factores de riesgos en Relaciones Humanas en los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.....	37
Tabla 7. Factores de riesgos en relación a la Organización del Tiempos de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.....	38
Tabla 8. Factores de riesgos en relación a la gestión de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.....	40
Tabla 9. Recomendación.....	47

Lista de figuras

Gráfico 1. Porcentaje por Género.....	30
Gráfico 2. Porcentaje Estado civil.....	31
Gráfico 3. Porcentaje Ocupación profesional.....	31
Gráfico 4. Porcentaje Lugar de residencia.....	32
Gráfico 5. Porcentaje Tipo de vivienda.....	32
Gráfico 6. Estrato socioeconómico.....	33
Gráfico 7. Porcentaje Número de personas que dependen del funcionario o contratista.....	33
Gráfico 8. Porcentaje Años en la entidad.....	34
Gráfico 9. Porcentaje Tipo de vinculación.....	34
Gráfico 10. Número de horas del funcionario o contratista.....	35
Gráfico 11. Tiempo en el cargo actual del funcionario o contratista.....	35
Gráfico 12. Tipo de pago del funcionario o contratista.....	36

Resumen

El presente ejercicio investigativo, tiene como finalidad Analizar los Factores de riesgos psicosociales asociados al perfil sociodemográfico y al ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín, por lo cual, a través del enfoque cuantitativo se busca identificar y describir por medio de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales aquellos aspectos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la entidad.

Estudio de tipo descriptivo, con un numero de 44 participantes que laboran en los diferentes procesos de la entidad (Personería auxiliar, despacho del personero, gestión financiera, unidad permanente de los derechos humanos, atención al público, unidad para la atención del público, etc.), los cuales, a la hora de preguntarles sobre aspectos de su personalidad y de sus puestos de trabajo, permitieron identificar que existen diferentes riesgos psicosociales al interior de la entidad, debido, a múltiples situaciones que no han sido tenidas en cuenta por los administradores de turno.

Como resultado de este ejercicio, se dejan algunas recomendaciones a la entidad, las cuales pueden ser utilizadas para gestionar de manera efectiva a sus trabajadores en todas las dimensiones.

Palabras clave: Factores psicosociales, factores de riesgos, aspectos sociodemográficos, enfermedades laborales, ambientes laborales.

Abstract

The purpose of this research exercise is to analyze the psychosocial risk factors associated with the sociodemographic profile and the work environment of the employees and contractors of the Personería Distrital de Medellín, for which, through a quantitative approach, we seek to identify and describe by means of the application of the psychosocial risk battery those aspects to which the employees of the entity are exposed.

A descriptive study, with a number of 44 participants working in the different processes of the entity (auxiliary office, office of the ombudsman, financial management, permanent unit of human rights, public attention, unit for public attention, etc.), which, when asked about aspects of their personality and their jobs, allowed to identify that there are different psychosocial risks within the entity, due to multiple situations that have not been taken into account by the administrators on duty.

As a result of this exercise, some recommendations are left to the entity, which can be used to effectively manage its workers in all dimensions.

Keywords: Psychosocial factors, risk factors, sociodemographic aspects, occupational diseases, work environments.

Introducción

El desarrollo del presente ejercicio investigativo surge de la necesidad de identificar los factores de riesgos psicosociales “condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador” (Moreno, J. 2011, como se citó en Martínez Mejía, 2023, p.4). asociados a las condiciones individuales e intrínsecas de los trabajadores al interior de la Personería Distrital de Medellín y mirar cada una de las estrategias que se han diseñado y aplicado desde la línea de seguridad y salud en el trabajo para mitigar los efectos de los riesgos.

Para el cumplimiento de cada una de las etapas del proceso de investigación se emplearán técnicas y herramientas propias del enfoque cuantitativo de la investigación, como lo es la encuesta, la cual será utilizada para preguntar a los trabajadores sobre el estado de cada uno de los aspectos sociodemográficos (edad, sexo, escolaridad y estado civil), y la manera como son gestionados al interior de la entidad.

Al realizar el ejercicio de identificación y análisis de los riesgos individuales e intrínsecos asociados a los trabajadores de la entidad, se podrá conocer los aspectos o condiciones físicas y mentales de los individuos, lo cual permitirá realizar algún tipo de sugerencia de situaciones específicas a la línea de salud y seguridad en el trabajo de la entidad. Además de indagar sobre los aspectos sociodemográficos, se hará un análisis de la manera como se desarrollan las condiciones laborales internas, pudiendo de esta forma mirar los riesgos que se originan de aspectos como la sobre carga laboral, la ausencia de programas orientados a realizar actividades de sano esparcimiento, etc.

El presente estudio será de impacto positivo en la población en general porque al cumplir con el objetivo de investigación se estarán descubriendo datos estadísticos, los cuales, al ser utilizados de

manera adecuada por el equipo de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, ayudará a mitigar y prevenir la existencia de posibles enfermedades en los trabajadores.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

Desde el principio de los tiempos, el trabajo ha sido catalogado como aquella actividad humana que dignifica al hombre, ya que le permite desarrollar una serie de acciones orientadas a la obtención de recursos (económicos), los cuales le permitan mejorar su calidad de vida. “El trabajo es un elemento vital para las personas y para su desarrollo se requiere de adecuadas condiciones” (Bustillo, et al, 2015). En las empresas existen diversos factores que dependiendo la manera como se presenten, pueden beneficiar el desarrollo de los procesos, o, por el contrario, afectar de forma considerable el desarrollo de los mismo. Estos factores se clasifican en, “Aspectos intralaborales o propios de la organización, aspectos extralaborales o externos a la organización y aspectos individuales o intrínsecos del trabajador” (Resolución 2646 - 2404, 2008/2019). Estos tres aspectos al interior de las empresas se pueden convertir en factores protectores, si existe una interacción dinámica entre los elementos de la empresa (esto promueve la salud y el bienestar entre los trabajadores), o, por el contrario, en factores de riesgos, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud o en el trabajo.

Al interior de las organizaciones se pueden identificar varios tipos de riesgos, uno de ellos son los psicosociales, los cuales se caracterizan por “Afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores” (Benavides, et al, 2006), y dentro de estos psicosociales se encuentran los demográficos, que son, los que están relacionados directamente con las condiciones y características propias del colaborador, según lo establecido por el Ministerio de Trabajo en las resoluciones 2646 - 2404.

Para la revista Semana (2022) y el Consejo Colombiano de Seguridad, los accidentes y las enfermedades laborales continúan en aumento tras el retorno a las labores empresariales después de la pandemia, permitiendo evidenciar que:

“los accidentes laborales que afectan a los trabajadores, presentaron un aumento del 6 % durante el año 2022, con una cifra total de 542.983 y una tasa de 4,65 accidentes por cada 100 trabajadores. En contraste la tasa de enfermedades laborales fue la más baja de los últimos años, con 270,4 enfermedades por cada 100.000 trabajadores, con un total de 31.572 enfermedades y un promedio de 86 enfermedades al día, lo que representó una reducción del 26 % respecto al 2021, y del 38,1 % respecto al año 2020.

En relación con lo anterior, mientras en el quinquenio comprendido entre el 2015 y el 2019 se calificaron en promedio 9.769 enfermedades laborales por año, en el 2020 –los diagnósticos de enfermedad laboral se quintuplicaron, calificándose como laborales 50.981 enfermedades. Para el 2021, en la medida que se implementaban los protocolos de bioseguridad, las enfermedades laborales calificadas disminuyeron en un 16,3%, siguiendo con la tendencia en el 2022 donde se consiguió una disminución del 29,7% en los diagnósticos de enfermedad laboral.

Pese a que las enfermedades laborales “patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Doctoraki, 2022), muestran un efecto decreciente entre los años 2020 – 2021 y 2022, este es un fenómeno que les está costando mucho a las organizaciones, debido a que, la existencia de estas enfermedades en el ambiente laboral han causado varias situaciones como: la disminución de la productividad de los trabajadores, el costos y aumento de mano de obra, el ausentismo laboral, la pérdida de competitividad (por mayores costos de mano de obra), los costos derivados de procesos de calificación, reintegro, adaptación laboral (rehabilitación integral), entre otros.

Teniendo en cuenta las situaciones anteriormente planteadas, en el ambiente laboral de la Personería Distrital de Medellín, se han identificado aspectos que permiten evidenciar la existencia de

riesgos psicosociales asociados específicamente a las condiciones intrínsecas de los funcionarios. De una población conformada por aproximadamente 370 a 400 personas, el porcentaje de incapacidades trimestrales por causa de enfermedades es bastante alto, el grado de satisfacción frente a las funciones asignadas en los puestos de trabajo es muy bajo y la productividad no responde a los indicadores y metas planteadas, situaciones que día a día han venido siendo más recurrentes y de alguna manera no permiten el logro de los objetivos y metas organizacionales.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los Factores de riesgos psicosociales asociados al perfil sociodemográfico de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín?

1.3 Justificación

El desarrollo del presente ejercicio investigativo surge de la necesidad de identificar los factores de riesgos psicosociales asociados a las condiciones individuales e intrínsecas de los trabajadores al interior de la Personería Distrital de Medellín y mirar cada una de las estrategias que se han diseñado y aplicado desde la línea de seguridad y salud en el trabajo para mitigar los efectos de los riesgos.

Para el cumplimiento de cada una de las etapas del proceso de investigación se emplearán técnicas y herramientas propias del enfoque cuantitativo de la investigación, como lo es la encuesta, la cual será utilizada para preguntar a los trabajadores sobre el estado de cada uno de los aspectos sociodemográficos (edad, sexo, escolaridad y estado civil).

Al realizar el ejercicio de identificación y análisis de los riesgos individuales e intrínsecos asociados a los trabajadores de la entidad, se podrá conocer los aspectos o condiciones físicas y

mentales de los individuos, lo cual permitirá realizar algún tipo de sugerencia de situaciones específicas a la línea de salud y seguridad en el trabajo de la entidad.

El presente estudio será de impacto positivo en la población en general porque al cumplir con el objetivo de investigación se estarán descubriendo datos estadísticos, los cuales, al ser utilizados de manera adecuada por el equipo de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, ayudará a mitigar y prevenir la existencia de posibles enfermedades en los trabajadores.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar los Factores de riesgos psicosociales asociados al perfil sociodemográfico y al ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

1.4.2 Objetivos específicos

Describir los aspectos sociodemográficos y del ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

Identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

Construir recomendaciones orientadas a mitigar los riesgos psicosociales, a los cuales, se encuentran expuestos los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín.

2 Marco de referencia

2.1 Estado del arte

En la actualidad el tema del bienestar y salud en el trabajo se ha convertido en el objetivo principal de la mayoría de las organizaciones, se diseñan estrategias orientadas a garantizar que los trabajadores gocen de vida saludable en ambientes protectores, pero pese, a la implementación de estas estrategias, se siguen observando muchos casos, en los cuales, las personas terminan padeciendo enfermedades por los riesgos psicosociales a los cuales se enfrenta diariamente.

El tema de la seguridad, la salud y los riesgos psicosociales en los ambientes laborales, ha sido objeto de investigación para la comunidad científica a nivel regional, nacional y mundial.

En el contexto regional se identifican producciones científicas como la realizada por Ramírez, et al. (2020), la cual tenía como objetivo principal “Formular un plan de intervención y atención primaria de los riesgos psicosociales, a los trabajadores operativos del sector financiero de la ciudad de Manizales para el año 2021, incorporando los lineamientos normativos de la resolución 2404 de 2019”.

A nivel nacional se identifican producciones científicas como la realizada por Angulo, (2018), la cual tenía como objetivo principal “Conocer los factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de Medica IPS S.A.S”.

A nivel internacional se identifican producciones científicas como la realizada por Iriarte, et al. (2016), la cual tenía como objetivo “Valorar cómo influyen las características personales y laborales de los profesionales de enfermería en el error asistencial en hospitalización”.

2.2 Marco teórico

La importancia de la salud laboral es un tema que ha venido tomando mucha fuerza al pasar de los tiempos, es por ello, que organizaciones internacionales expiden tratados y documentos, los cuales regulan los procesos al interior de las empresas, permitiendo de esta manera que no exista la vulneración de los derechos a los trabajadores y por otro lado que las organizaciones eviten situaciones las cuales vayan en contra de los objetivos o metas organizacionales.

En consecuencia, a lo anterior, la finalidad de la salud en el trabajo, como se define en el contexto global adaptado por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su primera reunión en 1950 y revisada en su duodécima reunión en 1995, tiene como objetivo lo siguiente:

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Teniendo en cuenta, lo que plantea la OIT y OMS, la salud en el trabajo tiene la determinante tarea de fomentar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de riesgos, a través del diseño de estrategias orientadas a evitar la adquisición de enfermedades.

Por otro lado, como lo considera Benavides, et al. (2006):

“Que la seguridad y salud en el trabajo se trata de un juego donde la existencia de adecuadas condiciones de trabajo repercute en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo o, por el contrario, si la relación es negativa, existirán condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte”. (p.8).

En este sentido, las condiciones laborales a las cuales se encuentran sujetos los trabajadores se convierten en factores psicosociales y estos:

“se refieren a las experiencias y percepciones de los trabajadores sobre la interacción entre elementos organizacionales y del trabajo, así como características individuales con consecuencias tanto negativas como positivas en las personas y en la organización” (Kalimo, R. 1988, como se citó en Martínez Mejía, 2023, p.3).

Al ser reconocidos los factores psicosociales como las experiencias y percepciones de los trabajadores al interior de las empresas, Moreno (2011), “afirma que son complejos y difíciles de entender, dado a lo que representan”.

De esta manera, se podría decir que los factores psicosociales al ser bien gestionados podrían convertir en factores protectores y, por el contrario, si al interior de las empresas no existen planes, programas y proyectos orientados a garantizar ambientes saludables, podrían llegar a convertirse en factores de riesgos. Un factor de riesgo psicosocial se considera como “condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador” (Moreno, J. 2011, como se citó en Martínez Mejía, 2023, p.4).

Aspectos la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos, son situación que se convierten diariamente en factores de riesgo entre los trabajadores y al no ser bien gestionados por las empresas a través de las estrategias implementadas por las SST, terminan en perjudicando la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y por consiguiente patologías cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

Por otro lado, los factores de protección psicosocial o también conocido como factores protectores en el ambiente laboral “Se refieren a componentes del trabajo y condiciones organizacionales que pueden favorecer los recursos y desarrollar las capacidades de la persona para responder a las exigencias del trabajo, que tienen la probabilidad de tener efectos benéficos sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras (Martínez, 2023, p.6).

2.3 Marco legal

La legislación colombiana frente a los temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, ha establecido algunos elementos orientados a mitigar o prevenir los riesgos que amenazan la vida e integridad física de los trabajadores.

Constitución Política de Colombia (1991), artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 2: Establece como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados

de la Institución del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.”

Decreto 1072 de 2015, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2, numeral 13: estableció los requisitos del perfil sociodemográfico: “incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo”.

Resolución 2646 de julio 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.

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.

3 Diseño metodológico

3.1 Enfoque y alcance del estudio

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se tomará como referencia el enfoque cuantitativo, “Es aquello que permite recoger y analizar datos cuantitativos” (Díaz y Fernández, 2002, p.76). Este tipo enfoque se ajusta a las características de la investigación, ya que permite desde su esencia probar cada una de las partes del problema y examinar la realidad del mismo, a través de la utilización de herramientas que facilitan la recolección de los datos y la medición estadística de los resultados.

Para la recolección de los datos, el enfoque cuantitativo permite utilizar la técnica de la encuesta ya que esta admite evaluar y dar resultados en cifras, arrojando una información exacta de lo que se está investigando “factores de riesgos psicosociales asociado al perfil sociodemográfico y del ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín”.

El presente ejercicio de investigación tiene un alcance de tipo descriptivo, debido, a que se pretende analizar los aspectos que generan riesgos psicosociales en los trabajadores de la personería de Medellín.

3.2 Población y muestra.

La población objeto de estudio para la presente investigación está conformada por las mujeres y hombres que laboran en las diferentes áreas y dependencias (Despacho del Personero Distrital de Medellín, Personería Auxiliar, Oficina de Planeación, Oficina de Comunicaciones, Oficina de Control Interno, Conciliaciones, Atención al Público, Unidad Permanente para los Derechos Humanos, Unidad para la Protección Del Interés Público, Decisión Disciplinaria, Vigilancia Administrativa, Gestión del

Talento Humano y Gestión Jurídica) de las dos (2) sedes de la Personería Distrital de Medellín, con un rango de edades entre los 20 y los 70 años, y un tiempo de servicio promedio de 1 a 30 años.

3.3 Recolección de la información

Para realizar la recolección de la información se utilizarán varias herramientas, las cuales estarán adaptadas a la batería de riesgos psicosociales reglamentada por la resolución 2404 de 2019 del ministerio de trabajo; se tomarán específicamente los aspectos que permitan evaluar las condiciones intralaborales de los trabajadores Tabla 1, y los aspectos sociodemográficos Tabla 2.

Tabla 1.

Dominios y dimensiones intralaborales.

Constructo	Dominios	Dimensiones	
Condiciones Intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	
		Demandas de carga mental	
		Demandas emocionales	
		Exigencias de responsabilidad del cargo	
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	
			Demandas de la jornada de trabajo
			Control y autonomía sobre el trabajo
			Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades
		Control	Participación y manejo del cambio
			Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	
		Relaciones sociales en el trabajo	
		Retroalimentación del desempeño	
		Relación con los colaboradores (subordinados)	

	Reconocimiento y compensación
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Nota: Esta tabla muestra las variables que permitirán determinar si existen riesgos psicosociales al interior de la personería distrital de Medellín. Adaptado de (Ministerio de Trabajo - Resolución 2646 de 2008, 2016)

Tabla 2.

Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
INFORMACIÓN	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
SOCIO-DEMOGRÁFICA	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
INFORMACIÓN	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)

OCUPACIONAL	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
	Modalidad de pago

Nota: Esta tabla muestra las variables que permitirán determinar si existen riesgos psicosociales al interior de la personería distrital de Medellín. Adaptado de (Ministerio de Trabajo - Resolución 2646 de 2008, 2016)

3.4 Análisis de datos.

Con la intención de ir respondiendo a los objetivos de la investigación, se utilizarán los recursos del formulario de Google para que los participantes respondan los dos instrumentos, posteriormente, los datos obtenidos, serán procesados y analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 29.

Para obtener la información sobre los aspectos sociodemográficos y sociolaborales, se aplicaron dos encuestas, en la primera se ubicaron 15 preguntas de selección múltiple, las cuales dieron a conocer la información necesaria de la parte sociodemográfica de los participantes; y para analizar los factores de riesgo psicosociales se aplicó, la segunda encuesta, la cual constaba de 26 preguntas, divididas en 4 áreas (contenido de las tareas que desarrollan los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín, las relaciones humanas de los mismos, el tiempo de trabajo y la gestión del personal), las cuales, se evalúan con una escala de 4 opciones de respuesta donde el número 1 = Siempre, 2= A menudo, 3 A veces y 4 nunca.

4 Resultados y análisis

En esta parte del documento se presentarán los objetivos y cada una de las actividades que se realizaron, para responder lo que se planteaba en cada uno.

4.1 Objetivo específico 1. Describir los aspectos sociodemográficos y del ambiente laboral de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

Tabla 3.

Datos sociodemográficos de los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín.

Género		
	Cantidad	Porcentaje
Masculino	20	46%
Femenino	23	52%
No se identifica	1	2%
Año de nacimiento		
Entre 1950 y 1960	5	11,6%
Entre 1961 y 1970	8	18,6%
Entre 1971 y 1980	5	11,6%
Entre 1980 y 1991	15	34,9%
Entre 1991 y 2000	10	23,3%
Estado civil		
Soltero (a)	14	31,8%
Casado (a)	15	34,1%
Unión libre	11	25%
Separado(a)	2	4,5%
Divorciado (a)	0	0%
Viudo (a)	2	4,5%
Sacerdote / monja	0	0%
Nivel de estudios		

Ninguno	1	2,3%
Bachillerato incompleto	1	2,3%
Bachillerato completo	4	9,1%
Técnico / tecnólogo incompleto	1	2,3%
Técnico / tecnólogo completo	3	6,8%
Profesional incompleto	3	6,8%
Profesional completo	9	20,5%
Post - grado completo	22	50%
Ocupación profesional		
Abogado (a)	22	50%
Secretario a)	4	9,1%
Contador	2	4,5%
Conductor	7	15,9%
Auxiliar	6	13,6%
Psicólogo (a)	1	2,3%
Trabajadora social	1	2,3%
Personal de oficios varios	0	0%
Comunicador social	1	2,3%

Nota. Relación de las variables sociodemográficas de los funcionarios y contratistas que participaron en el ejercicio investigativo.

Tabla 4.

Datos sociodemográficos de los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín

(continuidad).

Lugar de residencia ciudad /municipio		
	Cantidad	Porcentaje
Medellín	26	59,1%
Bello	3	6,8%
Copacabana	3	6,8%
Girardota	1	2,3%

Barbosa	3	6,8%
Envigado	3	6,8%
Itagüí	1	2,3%
Sabaneta	2	4,5%
La estrella	1	2,3%
Caldas	1	2,3%
Estrato Socioeconómico		
1	3	6,8%
2	7	15,9%
3	16	36,4%
4	14	31,8%
5	3	6,8%
6	0	0%
Finca o vereda	1	2,3%
Tipo de vivienda		
Propia	22	50%
En arriendo	15	34,1%
FAMILIAR	7	15,9%
Número de personas que dependen económicamente de usted		
1	15	35,7%
2	10	23,8%
3	10	23,8%
4	6	14,3%
5	1	2,4%
Años de trabajo en la empresa		
Menos de un año	3	6,8%
De 1 a 3 años	11	25%
De 3 años y 1 mes a 5 años	19	43,2%
De 5 años y 1 hacia adelante	11	25%
Tipo de vinculación en la empresa		
Prestación de servicio	14	31,8%

Provisionales transitorios	8	18,2%
Carrera administrativa	15	34,1%
Libre nombramiento y remoción	7	15,9%

Nota. Relación de las variables sociodemográficas de los funcionarios y contratistas que participaron en el ejercicio investigativo.

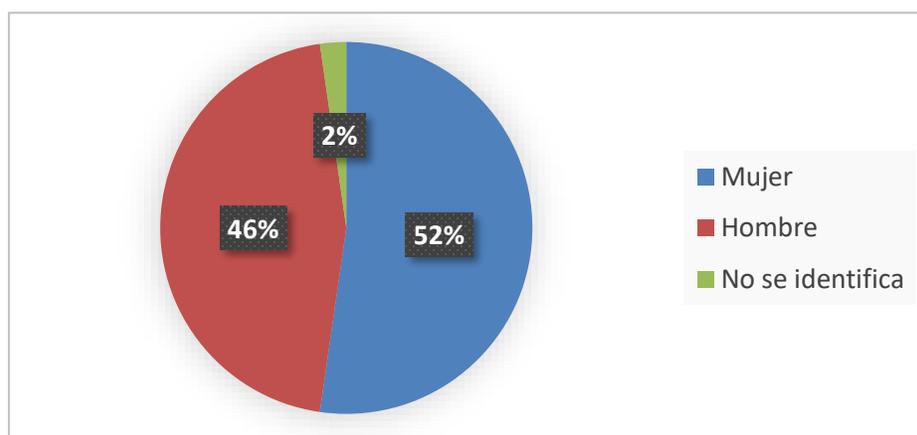
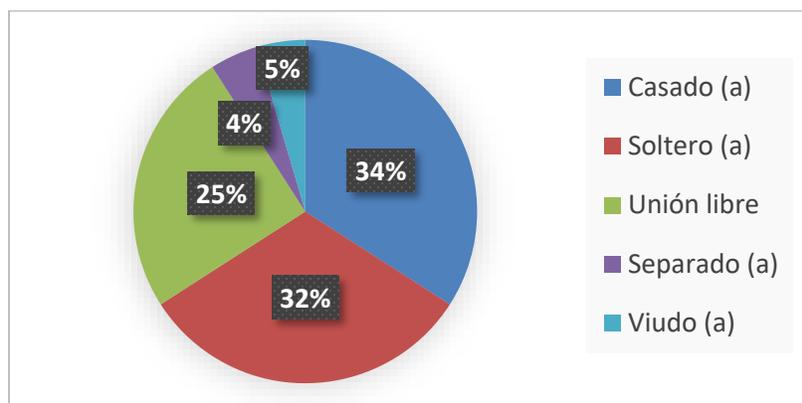
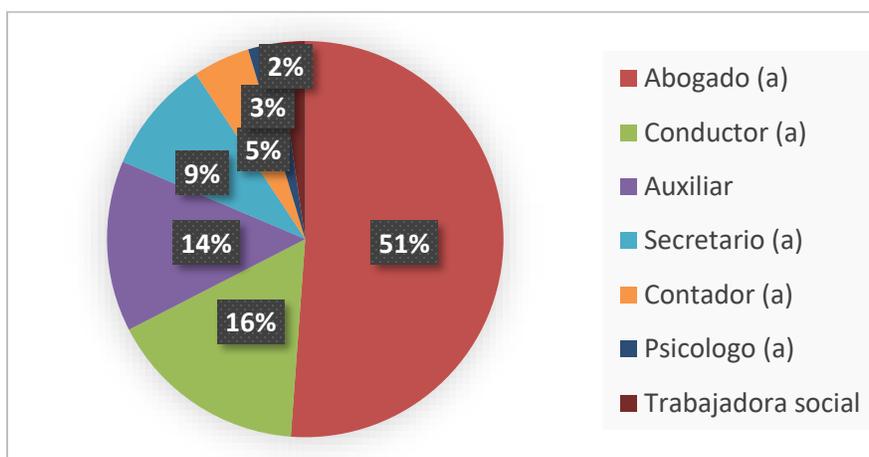


Gráfico 1. Porcentaje por Género.

Teniendo en cuenta la información de la gráfica se observa que del 100% de los participantes; el 52% pertenece al género femenino, el 46% al género masculino y el 2% no se identifica con ninguno de los géneros anteriormente mencionados. Respecto a los resultados es de vital importancia mencionar que desde hace tiempo organizaciones mundiales como la OIT, han venido trabajando en el diseño e implementación de políticas orientadas a promover estrategias, las cuales, les permitan a las personas de distintos sexos acceder aun trabajo digno, y en el caso de este ejercicio investigativo, se logró evidenciar que de las 44 personas que se tomaron como muestra, 23 correspondían al género femenino, validando así lo expresado por la OIT, “las mujeres últimamente han estado bien representadas entre el personal de las organizaciones empresariales (OE), ya que representan el 40% o mas de los empleados en general” (Organización Mundial del Trabajo , 2024).

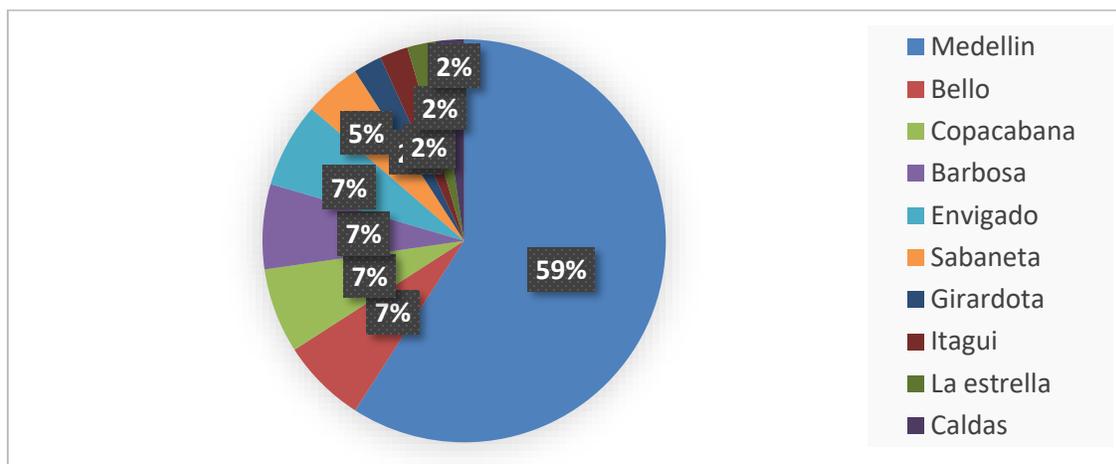
Gráfico 2. Porcentaje Estado civil

Respecto al estado civil, se evidencia que del 100% de los participantes; el 34% se encontraba casado, el 32% era soltero, el 25% vivía en unión libre, el 4% era separado y el 5% había perdido a su pareja o acompañante.

Gráfico 3. Porcentaje Ocupación profesional

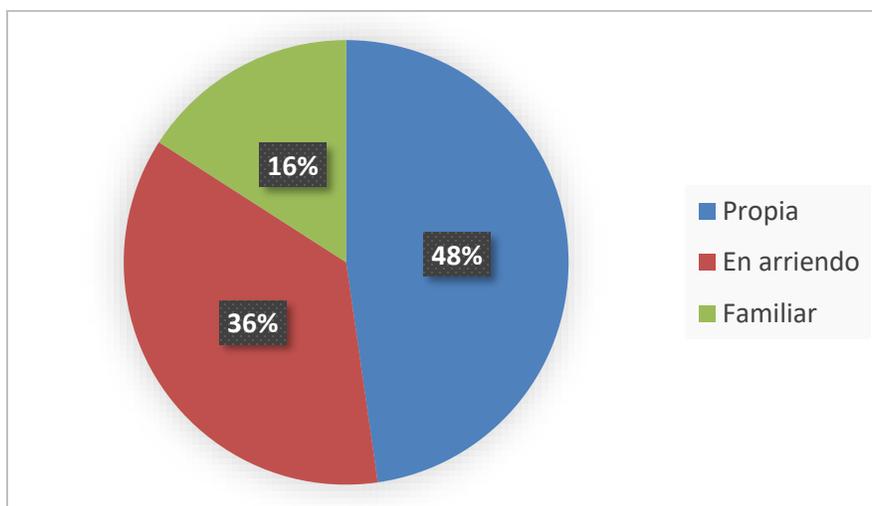
Sobre los resultados relacionados con la ocupación profesional, se observa que, del total de los participantes; el 51% se dedica a labores relacionadas directamente con el derecho (abogados), el 16% son conductores, el 14% son auxiliares administrativos, el 9% secretarios, el 5% contadores, el 3% psicólogas y el 2% trabajadoras sociales.

Gráfico 4. Porcentaje Lugar de residencia



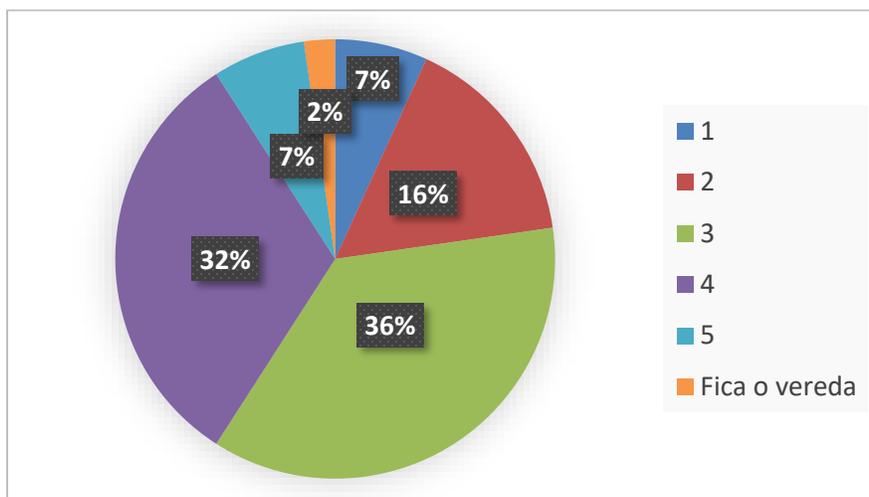
Referente al lugar de residencia de los participantes se puede observar que; el 59% se encuentra ubicado en la ciudad de Medellín, el 28% (en Bello, Barbosa, Envigado, Copacabana), el 5% en Sabaneta y el 8% (en Girardota, Itagüí, La Estrella y Caldas).

Gráfico 5. Porcentaje Tipo de vivienda



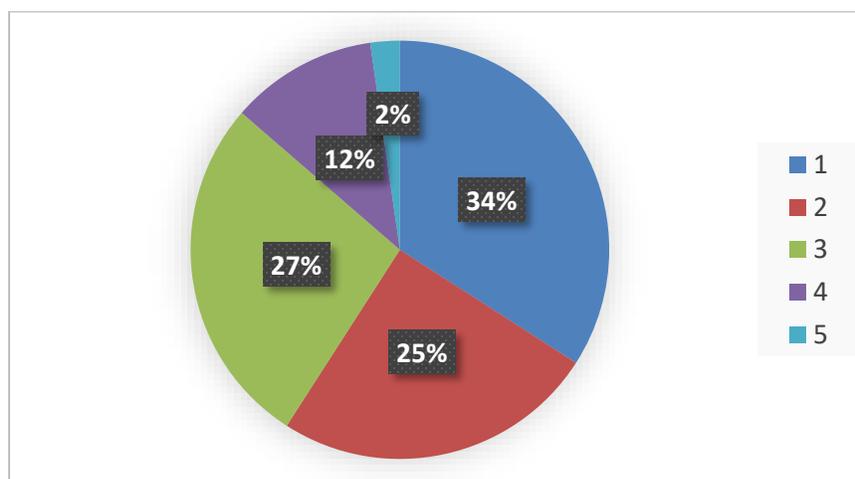
Con relación al tipo de vivienda de los participantes, del 100%, el 48% vive en casa propia, el 36% tiene un arriendo y el 16% convive con la familia.

Gráfico 6. Estrato socioeconómico.

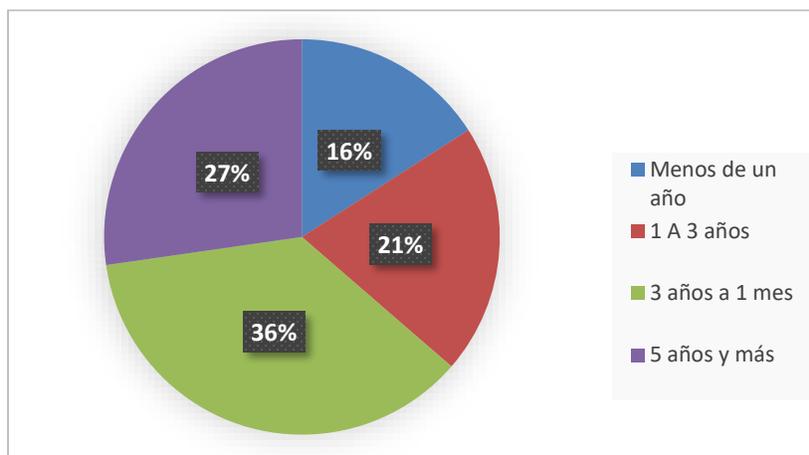


Referente al estrato socioeconómico el 36% pertenece al nivel 3, el 32% al nivel 4, el 7% al nivel 5, el 2% vive en una finca, el 7% en el nivel 1 y el último 16% se encuentran en nivel 2.

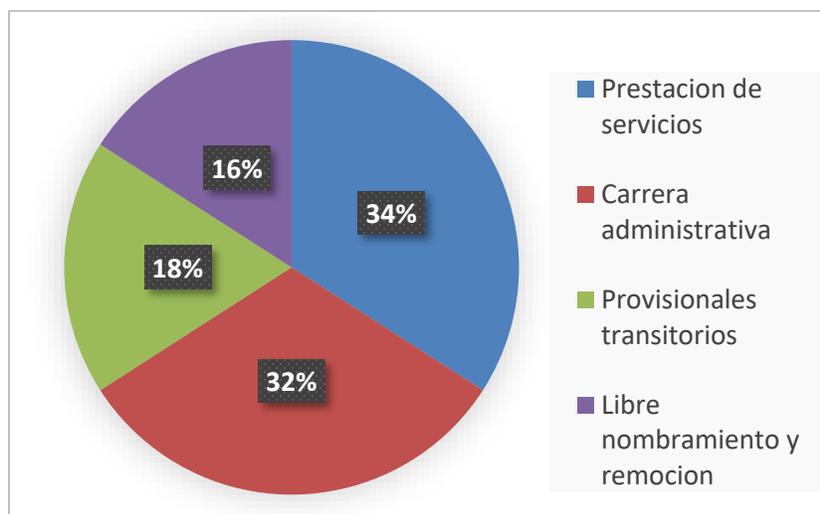
Gráfico 7. Porcentaje Número de personas que dependen del funcionario o contratista.



En cuanto al número de personas que dependen de los funcionarios, se logra observar en la gráfica que, el 34% de los participantes tenían 1 persona a cargo, el 25% tenían 2 personas a cargo, el 27% tenían 3 personas a cargo el 12% tenían 4 personas a cargo y el otro 2% 5 personas a cargo.

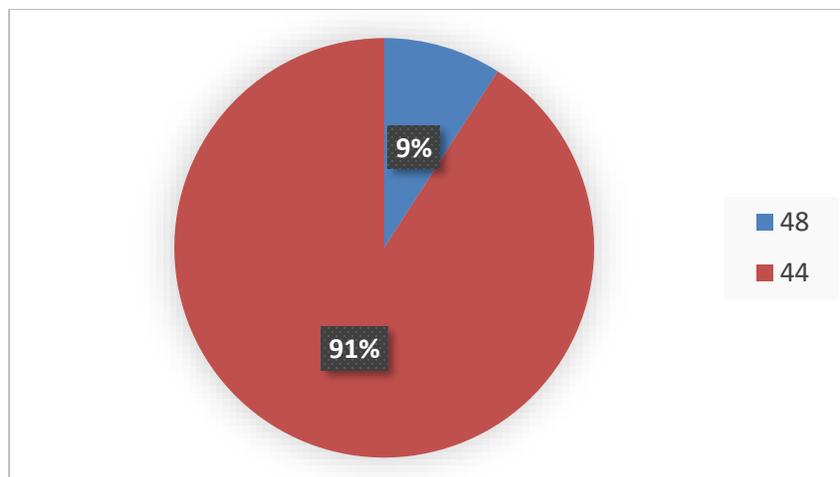
Gráfico 8. Porcentaje Años en la entidad

Con respecto al tiempo que llevan laborando en la entidad, se observa que del 100% de los participantes; el 36% está entre los 3 y 5 años, el 27% pasa de los 5 años, el 21% lleva entre 1 y 3 años y solo e 16% se ubica entre los 12 meses o sea 1 año.

Gráfico 9. Porcentaje Tipo de vinculación

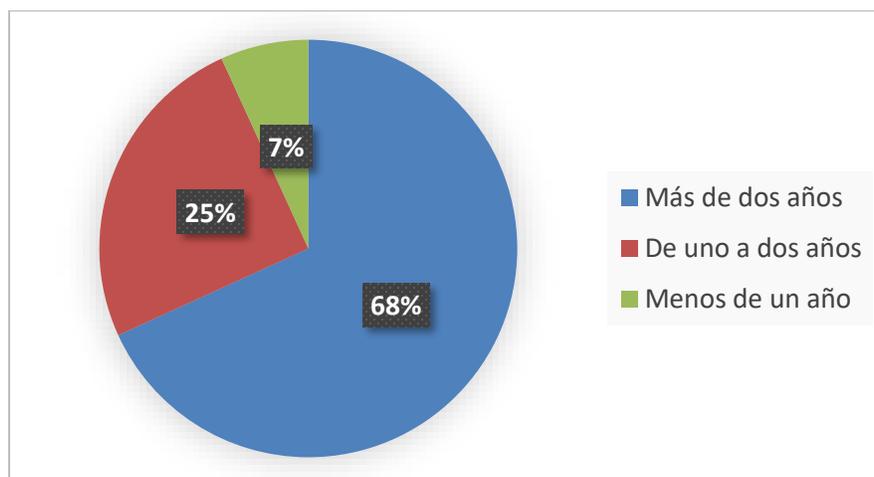
Respecto al tipo de contrato se obtuvo que, del 100% de los participantes; el 34% tiene un contrato de prestación de servicios, el 32% esta en carrera administrativa, el 18% se encuentran como provisionales transitorios y el 16% tienen un contrato de libre nombramiento y remoción.

Gráfico 10. Número de horas del funcionario o contratista.

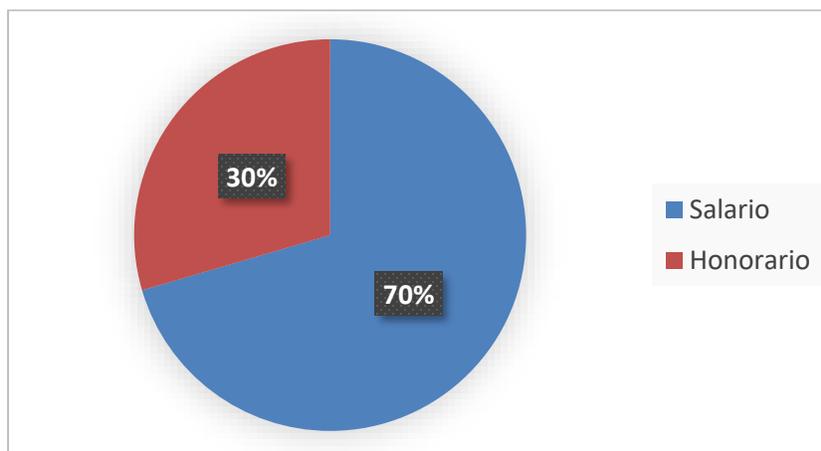


En relación a las horas trabajadas el 91% de los participantes afirman que trabajan un total de 44 horas semanales y solo el 9% manifiesta que trabajan entre las 44 y 48 horas.

Gráfico 11. *Tiempo en el cargo actual del funcionario o contratista*



Con relación al tiempo en el cargo actual, se puede evidenciar que el 68% lleva mas de un año desarrollando las mismas tareas, el 25% lleva entre 1 y dos años y solo el 7% lleva menos de un año.

Gráfico 12. *Tipo de pago del funcionario o contratista*

En cuanto al pago recibido por la prestación de los servicios, el 70% de los participantes recibe un salario y el 30% recibe unos honorarios.

En lo que respecta al entorno laboral de los participantes (Tareas que desarrollan, las Relaciones Humanas, la Organización del Tiempo de trabajo y la gestión del personal), tenemos que:

En lo relacionado con las tareas que desarrollan los contratistas y funcionarios de la personería distrital de Medellín como se muestra en la tabla La Tabla 1, las variables diversidad de tareas con 56,8%, libertad para tomar decisiones de la manera como hacer el trabajo con 59,1%, la relación de las tareas desarrolladas con las habilidades propias 63,7% y la disponibilidad de tiempo para realizar las tareas con un 63,7% aparecen como situaciones factores de riesgo, y que solo la variable sus funciones son suficientemente claras con 54.5% aparece como una condición favorable para los participantes.

Tabla 5.

Factores de riesgos en relación con las tareas que desarrollan los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

VARIABLE	CONDICIONES FAVORABLES	%	FACTORES DE RIESGO	%
----------	------------------------	---	--------------------	---

¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	19	43,20%	25	56,8%
¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	18	40,90%	26	59,1%
¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	21	47,00%	23	52,0%
¿Sus funciones son suficientemente claras?	24	54.5%	20	45.5%
¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	16	36.4%	28	63.7%
¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	19	43.1%	25	56,80%
¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	16	36.4%	28	63.7%

Nota. En esta tabla se muestra las condiciones favorables o los factores de riesgos frente a las tareas que desarrollan los funcionarios y contratistas.

En cuanto a los riesgos asociados a las relaciones humanas entre los funcionarios y contratistas Tabla 2, el 52.23% que existen dificultades a la hora de hablar con los superiores, el 54.2% manifiesta que cuando los supervisan no lo hacen de manera positivo, el 59.9% manifiesta que las relaciones con sus compañeros no son de cooperación mutuas y el 61.3% manifiesta que no se entiende bien con sus compañeros de trabajo.

Tabla 6.

Factores de riesgos en Relaciones Humanas en los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

VARIABLE	CONDICIONES FAVORABLES	%	FACTORES DE RIESGO	%
¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	19	29.45%	23	52.23%

¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	19	43.2%	25	56.8%
¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	19	43.2%	23	54.2%
¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	19	43.1%	25	59.9%
¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	17	38.6%	27	61.3%

Nota. En esta tabla se muestra las condiciones favorables o los factores de riesgos frente a las relaciones humanas entre los funcionarios y contratistas.

En la tabla 3 que corresponde a Factores de riesgos en relación a la Organización del Tiempos de los funcionarios y contratistas de la entidad, se evidencia que la mayoría de las respuestas de esta área muestra que hay condiciones favorables en cuanto a las variables que aquí se plantean, es decir, la entidad organiza el tiempo de los funcionarios y contratistas.

Tabla 7.

Factores de riesgos en relación a la Organización del Tiempos de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

VARIABLE	CONDICIONES FAVORABLES	%	FACTORES DE RIESGO	%
¿La jornada de trabajo es prolongada?	24	54.5%	20	45.4%
¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	23	52.3%	21	47.7%
¿Tiene que trabajar horas extras?	22	50%	21	47.8%
¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	24	54.5%	20	45.5%
¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos	17	38.7	27	61.4%

pausas o descansos reglamentarios?

¿Tiene que doblar turno?	26	59%	18	40.9%
¿Puede descansar los fines de semana?	25	56.9%	19	43.2%
¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	22	50%	22	50%

Nota. En esta tabla se muestra las condiciones favorables o los factores de riesgos frente organización del tiempo de los funcionarios y contratistas.

En cuanto a la gestión del personal en la Tabla 8, se puede evidenciar, que se convierte en un factor de riesgo el modelo de contratación, ya que para la mayoría del personal no hay una estabilidad laboral, el 52.2% de los encuestados manifiesta que no hay suficiente estabilidad laboral y que pese a que reciben un buen sueldo viven con mucha incertidumbre. Dentro de este último análisis también se evidencia que 54.6% manifiesta que hay ausencia en la sensibilización sobre temas salud ocupacional.

Tabla 8.

Factores de riesgos en relación a la gestión de los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

VARIABLE	CONDICIONES FAVORABLES	%	FACTORES DE RIESGO	%
¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	20	45.5%	24	54.6%
¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	26	59%	18	41%
¿El salario u honorarios le permite satisfacer sus necesidades básicas?	22	50%	21	47.7%
¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted	24	54.6%	20	45.5%

hace?

¿Hay suficiente estabilidad laboral?	21	47.7%	23	52.2%
--------------------------------------	----	-------	----	-------

Nota. En esta tabla se muestra las condiciones favorables o los factores de riesgos frente a la gestión de los funcionarios y contratistas.

4.2 Objetivos específicos 2. Identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

A continuación, se presentan los factores de riesgos psicosociales encontrados en los funcionarios y contratistas de la Personería Distrital de Medellín.

4.2.1 Factores de riesgos en relación con las tareas que desarrollan los contratistas y funcionarios.

Los factores de riesgos asociados a las tareas que desarrollan los funcionarios y contratistas Tabla 5, al interior de las instalaciones de la entidad, y por fuera de estas, tienen que ver exactamente con la esencia de lo que hacen día a día, ya sea, atendiendo al público (abogados), transportando a los funcionarios (conductores), o tomando declaraciones a víctimas (auxiliares), etc. Frente a las variables establecidas se identifica que; con respecto a la diversidad de tareas, un 56,8% de los trabajadores se encuentra expuestos a situaciones desfavorables y el otro 43,20% se encuentra frente a situaciones favorables (manifiestan que se les respeta lo que hacen y solo les asignan una función en el puesto de trabajo); con respecto a la libertad de tomar decisiones frente a la manera como hacer su trabajo con, 59,1% la mayoría de los trabajadores se encuentran frente a situaciones desfavorables, el otro 40,90% presenta condiciones favorables; con relación a la similitud de las tareas frente a las habilidades propias y la disponibilidad de tiempo para realizar las asignaciones, el 63,7% de los trabajadores expresa se encuentra en situaciones desfavorables.

El instrumento aplicado mostro que frente a las variables propuestas para evaluar si existían factores de riesgos frente al desarrollo de las tareas, el 55% de los participantes se consiguen en condiciones desfavorables, manifiestan que existe una sobre carga laboral, pocas estrategias orientadas a buscar que los trabajadores realicen eficazmente sus tareas y ausencia en la entidad de programas para prevenir el origen de situaciones asociadas al estrés laboral.

Otras características que marcan este factor de riesgo, tienen que ver con el tipo de contrato, las horas de trabajo, la remuneración etc., las personas que están vinculadas a la entidad gozan al 100% de condiciones favorables y en la mayoría de los casos, los riesgos a los cuales están expuestos tienen que ver con situaciones intrínsecas.

4.2.2 Factores de riesgos en Relaciones Humanas en los funcionarios y contratistas.

En cuanto a los riesgos asociados a las relaciones humanas entre los funcionarios y contratistas Tabla 6, el 54.2% se encuentra en condiciones desfavorables, manifiesta que la manera como los supervisan no es la más adecuada, argumentan que es normal que la entidad realice procesos orientados a verificar el cumplimiento de las tareas por parte de los empleados, pero que los mecanismos no son los mejores; de la misma manera el 61.3% en condiciones desfavorables, manifiesta que las relaciones con sus compañeros no son de cooperación mutuas y las relaciones laborales en muchos casos se limita solo al saludo.

4.2.3 Factores de riesgos en relación a la Organización del Tiempos de los funcionarios y contratistas.

Con respeto a los riesgos asociado a la Organización del Tiempos de los funcionarios y contratistas de la entidad Tabla 7, se evidencia solo una variable con 61,4% que existe una condición desfavorable, debido a que en la jornada de trabajo no hay suficientes pausas activas, porque las demás

con porcentajes de 54.5%, 52.3%, 54.5%, 59%, muestran que hay condiciones favorables frente a: la jornada de trabajo (horas trabajadas), frente a los descansos los fines de semana y el ritmo impuesto para el desarrollo de las actividades.

4.2.4 Factores de riesgos en relación a la gestión de los funcionarios y contratistas.

En cuanto a la gestión del personal en la Tabla 8 se puede evidenciar, que se convierte en un factor de riesgo el modelo de contratación, ya que para la mayoría del personal no hay una estabilidad laboral, el 52.2% de los encuestados manifiesta que no hay suficiente estabilidad laboral y que pese a que reciben un buen sueldo viven con mucha incertidumbre. Dentro de este último análisis también se evidencia que 54.6% manifiesta que hay ausencia en la sensibilización sobre temas salud ocupacional.

4.3 Objetivo 3. Construir recomendaciones orientadas a mitigar los riesgos psicosociales, a los cuales, se encuentran expuestos los funcionarios y contratistas de la personería distrital de Medellín.

Teniendo en cuenta los resultados del presente ejercicio investigativo y los hallazgos de los estudios consultados, se plantean las siguientes recomendaciones al equipo de SST de la personería distrital de Medellín para que sean tenidas en cuenta a la hora de aplicar estrategias orientadas a mitigar los riesgos psicosociales.

Tabla 9.

Recomendación.

Aspecto	Estrategia
Diversidad de Edad	<u>Capacitación Continua:</u> Implementar programas de formación y desarrollo para todas las edades, asegurando que tanto jóvenes como adultos mayores tengan acceso a oportunidades de crecimiento

	<p>profesional.</p> <p><u>Mentoría y Tutoría:</u> Establecer programas de mentoría en los que empleados más experimentados guíen a los más jóvenes, promoviendo el intercambio de conocimientos y experiencias.</p> <p><u>Políticas de Jubilación Flexible:</u> Ofrecer opciones de jubilación flexible y programas de transición para empleados que se acercan a la edad de jubilación.</p>
Género	<p><u>Igualdad de Género:</u> Implementar políticas de igualdad de género, asegurando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento.</p> <p><u>Prevención del Acoso:</u> Desarrollar y reforzar políticas claras contra el acoso sexual y laboral, proporcionando canales confidenciales para reportar incidentes.</p> <p><u>Conciliación Laboral-Familiar:</u> Fomentar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo y permisos parentales.</p>
Nivel educativo	<p><u>Acceso a la Formación:</u> Ofrecer programas de educación y formación continua adaptados a diferentes niveles educativos para que todos los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos.</p> <p><u>Comunicación Clara:</u> Asegurar que la comunicación interna sea clara y comprensible para todos los empleados, independientemente de su nivel educativo.</p>

Estado Civil	<p><u>Apoyo Psicológico:</u> Proveer acceso a servicios de apoyo psicológico para empleados que atraviesen situaciones personales difíciles, como divorcios o la pérdida de un ser querido.</p> <p><u>Flexibilidad Laboral:</u> Ofrecer flexibilidad laboral y permisos para empleados que necesiten atender responsabilidades familiares, especialmente aquellos que son padres solteros o cuidadores.</p>
Situación Económica	<p><u>Salarios Justos:</u> Asegurar que todos los empleados reciban un salario justo y competitivo que les permita cubrir sus necesidades básicas.</p> <p><u>Beneficios Adicionales:</u> Proveer beneficios adicionales como seguros de salud, planes de pensiones y programas de bienestar financiero para apoyar a empleados en situaciones económicas difíciles.</p> <p><u>Asesoramiento Financiero:</u> Ofrecer programas de educación financiera y asesoramiento para ayudar a los empleados a gestionar mejor sus finanzas personales.</p>
Cultura Organizacional	<p><u>Inclusión y Diversidad:</u> Promover una cultura organizacional inclusiva que valore y respete la diversidad sociodemográfica, asegurando que todos los empleados se sientan valorados y respetados.</p> <p><u>Participación y Feedback:</u> Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y establecer canales para recibir y actuar sobre el feedback de los empleados.</p> <p><u>Ambiente de Trabajo Saludable:</u> Crear un ambiente de trabajo saludable, tanto física como psicológicamente, mediante la promoción de hábitos saludables, la ergonomía y el bienestar emocional.</p>
Evaluación y Mejora Continua	<p><u>Análisis Regular:</u> Realizar evaluaciones regulares de los riesgos psicosociales y del impacto de las medidas implementadas, ajustándolas según sea necesario.</p> <p><u>Encuestas de Satisfacción:</u> Utilizar encuestas de satisfacción y bienestar para identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias a las necesidades cambiantes de los empleados.</p>

Nota. Esta tabla contiene algunas recomendaciones de estrategias que pueden ser tenidas en cuenta para mitigar los riesgos psicosociales.

5 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos y los diferentes aportes científicos académicos, se llega a la conclusión, de que existen riesgos psicosociales al interior del ambiente laboral de la personería distrital de Medellín.

Según los datos obtenidos, al evaluar los aspectos sociodemográficos, se logra evidenciar que, de 44 personas que participaron en el ejercicio investigativo, 22 correspondían al género femenino, 18 al género masculino y 2 personas que no se identificaban. De la misma manera se logra observar que a cualquier edad un trabajador puede estar expuesto a un riesgo sicosocial, ya que, la edad que más predomina en la muestra está entre los 30 y 40 años con un 34.1% equivalente a 15 de los perteneciente. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, podemos decir, que se puede presentar riesgos psicosociales a cualquier edad, sin importar aspectos como la antigüedad en la empresa, el tipo de salario que devenguen o el tipo de contratación que tengan en el momento.

El lugar de residencia u estrato socio económico de los participantes influyen de forma considerable en la existencia de factores de riesgo, debido a que, las instalaciones de la entidad se encuentran en el centro de la ciudad y el 50% de los participantes se deben desplazar desde otros municipios que pertenecen al área metropolitana, para poder cumplir con sus obligaciones en la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se logró determinar que las personas que viven en zonas aledañas al lugar donde queda ubicada la entidad, se encuentran expuestas a menos riesgos psicosociales, son personas que gozan de un buen ambiente en su puesto de trabajo, se les ve sereno, tienen pocas personas a cargo y aunque no se relacionan constantemente con los demás, siempre muestran una buena aptitud frente a las situaciones. Este grupo de personas se ubica en un 90% en aquellas que están vinculadas con la entidad o poseen una vinculación con la misma.

Se puede observar que el tipo de contratación de los funcionarios y contratistas, influye en un 95% en la existencia de riesgos psicosociales, debido a que, los que se encuentran por prestación de servicios, en la mayoría de los casos, están sometidos a desarrollar múltiples tareas, a trabajar más horas de las establecidas por ley y hacer turnos nocturnos por los horarios que maneja la entidad en la unidad permanente.

De la muestra seleccionada, el 40% de los participantes representado por las personas vinculadas o con una provisionalidad, considera que hay condiciones favorables frente a las actividades orientadas a gestionar a los trabajadores, pero el otro 60% representado por contratistas deja ver frente a este aspecto, que existen riesgos psicosociales, debido a que no son tenidos en cuenta en el desarrollo de las actividades que permiten que los trabajadores tengan un sano esparcimiento.

Sin duda alguna, se puede decir que debido a la versatilidad del tipo de contratación que tiene la entidad, existen múltiples factores de riesgos, pero de la misma manera se llega a la conclusión, de que, la entidad no ha implementado estrategias, las cuales permitan que el 100% de las personas que trabajan día a día en el cumplimiento de los objetivos misionales, lo hagan en un ambiente agradable sujeto a políticas de igualdad y la dignidad frente al trabajo.

6 Recomendaciones

Se recomienda los directivos de la personería distrital de Medellín trabajar en el diseño y aplicación de estrategias que permitan la identificación y tratamiento de riesgos psicosociales.

Brindar a la planta de empleados en general estrategias las cuales ayuden a mitigar los riesgos psicosociales que se presentan a la hora de desarrollar las tareas de su puesto de trabajo.

Crear un plan de capacitación permanente para cada una de las sedes de la personería distrital de Medellín.

Implementar el plan de recomendaciones producto de este ejercicio investigativo.

7 Referencias

- Angulo Robles , K. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de medicar IPS SAS*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10517/1/UVDT.E.RLA_AnguloKatherine_2018
- Benavides, F., Ruiz Frutos , C., & García , A. (2006). Salud laboral. conceptos y técnicas para la prevención de los riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Salud_laboral_Conceptos_y_tecnicas_para_la_preven.pdf
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, E., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A., & Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en el hospital Universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32-40. Obtenido de <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396/797>
- Doctoraki. (2022). *Enfermedades laborales* . Obtenido de <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/enfermedades-laborales-mas-comunes-en-colombia/>
- Martínez Mejía, E. (2 de Octubre de 2023). espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30. Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540/14459>
- Ministerio de Trabajo - Resolución 2646 de 2008. (2016). *Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización* . Obtenido de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *A Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. 91ª Conferencia Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo . (2024). *Las organizaciones empresariales progresan en la igualdad de género, pero persisten los techos de cristal*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/las-organizaciones-empresariales-progresan-en-la-igualdad-de-genero-pero>
- Pértegas Díaz, S., & Pita Fernández, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(1), 76-78. Obtenido de http://www.ecominga.uqam.ca/ECOMINGA_2011/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf
- Ramírez , J., Valladares, L., Loaiza Martínez , I., Rincón David , C., & Montoya Chalarca, M. (2020). *Riesgos psicosociales en trabajadores de áreas operativas del sector financiero de la ciudad de manizales*. Obtenido de <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2863/1/RIESGOS%20PSICO%20Juan%20Jacob%20Ramirez%2C%20Leslie%20Isabel%20trabajo.pdf>
- Resolución 2646 - 2404. (2008/2019). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos_I/Res_2646_2008.pdf
- Semana . (2022). *Accidentes laborales en Colombia aumentaron 6% durante 2022, en comparación con 2021*. Obtenido de <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/accidentes-laborales-en-colombia-aumentaron-6-durante-2022-en-comparacion-con-2021/202345/>