

**REALIZACIÓN DE UN DIAGNOSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S.**

LUZ ANDREA GALLEGO CASTAÑO
KAREN JIANNISK RUEDA OSPINA
LLERAR FERNELY PANCHE CARDENAS

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2020

REALIZACIÓN DE UN DIAGNOSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S.

Luz Andrea Gallego Castaño
Karen Jiannisk Rueda Ospina
Llerar Fernely Panche Cardenas

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de:
Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales – Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesores:
Yer Orlando Monsalve
Edna Viviana Duitama

Corporación Universitaria Minuto De Dios
Sede Virtual Y A Distancia
Facultad De Ciencias Empresariales
Especializaciones
2020, agosto
Bogotá D.C.

DEDICATORIA

A cada una de nuestras familias por brindar su apoyo incondicional en nuestros proyectos de vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos crecer en nuestra etapa profesional, a los docentes Yer Monsalve y Edna Viviana Duitama por su dedicación y apoyo desde sus conocimientos y experiencia profesional durante el desarrollo del presente proyecto.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Abstract

Introducción

1. Problema de investigación.....	15
1.1 Descripción del problema.....	15
1.2 Pregunta de investigación.....	16
2. Objetivos de la investigación.....	17
2.1 Objetivo general	17
2.2 Objetivos específicos.....	17
3. Justificación y delimitación de la investigación	18
3.1 Delimitación	23
4. Marcos de referencia	24
4.1 Marco teórico	24
4.2 Marco conceptual	36
4.3 Marco legal.....	38
4.4 Marco contextual.....	41
5. Diseño metodológico.....	42
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	42
5.2 Población y muestra	42
5.3 Instrumentos	43
6. Recolección y procesamiento de datos	51
6.1. Recolección de datos	51
6.2. Procesamiento de datos	55

7. Análisis de resultados	87
8. Conclusiones y recomendaciones	91
8.1. Conclusiones	91
8.2. Recomendaciones	95
9. Referencias bibliográficas	97

Listas de Ilustraciones

Ilustración 1 Distribución por género	61
Ilustración 2 Distribución por grado de escolaridad	62
Ilustración 3 Distribución por estrato socioeconómico	63
Ilustración 4 Distribución por estado civil.....	63
Ilustración 5 Distribución por tipo de vivienda	64
Ilustración 6 Distribución por tipo de ocupación.....	64
Ilustración 7 Distribución por personas a cargo	65
Ilustración 8 Distribución por tiempo trabajado en la empresa	65
Ilustración 9 Distribución por tiempo en el cargo actual	66
Ilustración 10 Distribución por áreas.....	66
Ilustración 11 Distribución por rango de edad.....	67
Ilustración 12 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	69
Ilustración 13 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	70
Ilustración 14 Control sobre el trabajo - Intralaboral A.....	72
Ilustración 15 Control sobre el trabajo - Intralaboral B	73
Ilustración 16 Demandas del trabajo - Intralaboral A.....	75
Ilustración 17 Demandas del trabajo - Intralaboral B	77
Ilustración 18 Recompensas - Intralaboral A.....	78
Ilustración 19 Recompensas - Intralaboral B	79
Ilustración 20 Extralaboral A.....	82
Ilustración 21 Extralaboral B	83

Ilustración 22 Posibles efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial - Tipo A 85

Ilustración 23 Posibles efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial - Tipo B 86

Ilustración 24 Resultados de los factores de riesgo psicosocial - Tipo A.....89

Ilustración 25 Resultados de los factores de riesgo psicosocial - Tipo B.....90

Lista de Anexos

Anexo A. Acta de reunión para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Anexo B. Acta de reunión de la socialización de los resultados a la alta dirección de la empresa.

Anexo C. Entregable informe de diagnóstico.

Anexo D. Presentación informe de diagnóstico.

Lista de Tablas

Tabla 1 Variables sociodemográficas de la población de muestra	43
Tabla 2 Instrumentos de recolección de información	44
Tabla 3 Distribución por género	51
Tabla 4 Distribución por grado de escolaridad	52
Tabla 5 Distribución por estrato socioeconómico	52
Tabla 6 Distribución por estado civil.....	53
Tabla 7 Distribución por tipo de vivienda	53
Tabla 8 Distribución por tipo de ocupación.....	53
Tabla 9 Distribución por personas a cargo	53
Tabla 10 Distribución por tiempo trabajado en la empresa	54
Tabla 11 Distribución por tiempo en el cargo actual.....	54
Tabla 12 Distribución por áreas	55
Tabla 13 Distribución por rango de edad.....	55
Tabla 14 Interpretación genérica por riesgo	56
Tabla 15 Baremos para las dimensiones de la forma A.....	57
Tabla 16 Baremos para las dimensiones de la forma B	58
Tabla 17 Baremos para los dominios de la forma A.....	58
Tabla 18 Baremos para los dominios de la forma B.....	59
Tabla 19 Baremos extralaboral de la forma A.....	59
Tabla 20 Baremos extralaboral forma B.....	60

Tabla 21 Baremos estrés de la forma A.....	60
Tabla 22 Baremos estrés de la forma B.	61
Tabla 23 Medidas de prevención y promoción del riesgo psicosocial – Intralaboral.....	93
Tabla 24 Medidas de prevención y promoción del riesgo psicosocial – Extralaboral.....	94
Tabla 25 Medidas de prevención y promoción del riesgo psicosocial – Estrés.....	95

Resumen ejecutivo

El presente documento aborda la elaboración de un informe diagnóstico de riesgos psicosociales, para el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S., ya que, por la ausencia de este, se puede presentar enfermedad laboral, ausentismo laboral, alta rotación del personal, sobrecarga laboral y la empresa puede llegar a verse afectada económicamente por incumplimiento de la normatividad del país.

El desarrollo del documento se enmarca en la realización del diagnóstico en el área administrativa de la empresa en mención, teniendo como base la identificación de peligros y valoración de riesgos psicosociales, las características propias de la organización, la sensibilización a la alta dirección acerca de la importancia del diagnóstico de riesgo psicosocial con las consecuentes ventajas de su realización, la aplicación del instrumento de evaluación validado en nuestro país y por último la socialización de los resultados, conclusiones y propuestas de intervención a las directivas de la empresa.

La metodología del presente proyecto se basa en un enfoque cualitativo al tratar de comprender e identificar los riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS con un alcance de tipo exploratorio.

Palabras clave

Riesgo psicosocial, diagnóstico, batería de riesgo psicosocial, identificación de riesgos.

Abstract

This document deals with the preparation of a diagnostic report of psychosocial risks for the administrative area of the company ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S., since the absence of this report can lead to occupational illness, absenteeism, high staff turnover, work overload and the company can be affected economically by non-compliance with the country's regulations.

The development of the document is framed in the realization of the diagnosis in the administrative area of the company in mention, having as base the identification of dangers and evaluation of psychosocial risks, the own characteristics of the organization, the sensitization to the high management about the importance of the diagnosis of psychosocial risk with the consequent advantages of its realization, the application of the instrument of evaluation validated in our country and finally the socialization of the results, conclusions and proposals of intervention to the directives of the company.

The methodology of this project is based on a qualitative approach in trying to understand and identify psychosocial risks in the administrative area of the company ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS with an exploratory scope.

Key words

Psychosocial risk, diagnosis, battery of psychosocial risk, risk identification.

Introducción

La problemática del riesgo psicosocial ha existido desde hace varios siglos, pero hasta hace unos pocos años y con el auge de la globalización tomo relevancia la prevención del riesgo psicosocial. La evolución mundial que ha experimentado la sociedad junto al avance tecnológico ha traído nuevas formas de organización del trabajo, hábitos de vida, entornos económicos dinámicos, entre otras, que conllevan a que un trabajador desarrolle cierta presión laboral traducida en tensiones psicológicas.

A nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo y otras entidades han hecho grandes avances en el reconocimiento de enfermedades relacionadas con factores de riesgo psicosocial y han promovido la cultura de la prevención a los riesgos laborales en las empresas. En Colombia por medio de la Resolución 2646 de 2008 se establecen las 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, con esta normativa fija las bases para la intervención de los factores de riesgo en el trabajo y determina el origen de patologías asociadas al mismo riesgo.

El presente documento aborda la realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales para el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S., ya que la ausencia de la evaluación e identificación de los factores de riesgo puede desencadenar enfermedades laborales asociadas con Riesgo Psicosocial, ausentismo laboral, alta rotación del personal, sobrecarga laboral, de igual manera la empresa puede llegar a verse afectada económicamente por incumplimiento de la normatividad.

1. Problema de investigación

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial, el riesgo psicosocial ha tenido una evolución a gran escala, junto con el fenómeno económico y cultural de la globalización, este fenómeno ha permitido acercar a las naciones, evolucionar las comunicaciones, las relaciones y en este contexto la tecnología juega un papel fundamental.

La globalización trae consigo nuevas formas organizativas de trabajo que aportan optimización de tiempos, interconectividad, internacionalización, sin embargo, también generan riesgos a nivel laboral, como el riesgo psicosocial que es derivado de la presión laboral ocasionado habitualmente por la inmediatez, sobrecarga de actividades y mayores responsabilidades.

En Colombia la importancia del riesgo psicosocial ha cobrado fuerza los últimos años, debido al incremento de enfermedades relacionadas con el estrés tales como trastornos de ansiedad, hipertensión arterial aguda, úlceras, entre otras.

Es así, como desde 2008, en Colombia el gobierno nacional a través de la resolución 2646, y posteriormente otros actos legislativos, ordena a todas las empresas del territorio Nacional, implementar una metodología para la Identificación valoración y control del riesgo Psicosocial.

Para el presente proyecto, se pretende realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S. Para ello se abarcaron fundamentos teóricos, los cuales iniciaron con la conceptualización del riesgo psicosocial, se

describieron los factores de riesgo y sus consecuencias. Para finalizar, la realización de un diagnóstico de riesgos psicosociales, apoyado en la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial propuesta por el Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, la cual cumple con todos los requerimientos científicos, operativos y técnicos que debe reunir un método de evaluación de riesgos laborales.

El diagnóstico se realizará en la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S; al revisar la documentación del SG SST, se evidenció la ausencia de un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa, que como consecuencia puede causar que en la organización se acentúen los síntomas de estrés, de sobrecarga laboral debido a múltiples tareas que recaen en un pocos individuos y alta rotación de personal.

Se revisó la política de SST, en la cual la alta Dirección habla acerca de su compromiso con la Identificación de peligros y valoración de riesgos. adicionalmente se revisó la matriz de identificación de peligros en la que el Riesgo Psicosocial fue calificado como alto.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo identificar los factores de riesgo psicosocial en el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S.?

2. Objetivos de la investigación

2.1 Objetivo general

Realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales para el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S.

2.2 Objetivos específicos

- Llevar a cabo evaluación de riesgo psicosocial en el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S, con instrumento validado en el país.
- Establecer las medidas de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial teniendo en cuenta los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores del área administrativa de la empresa, identificados en la evaluación realizada.
- Comunicar a la empresa los resultados y conclusiones del diagnóstico, brindando pautas para la gestión del riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales.

3. Justificación y delimitación de la investigación

A nivel mundial es conocido que los riesgos psicosociales y sus consecuencias como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo, están estrechamente interrelacionados y afectan el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha dado un nuevo impulso a estos temas en discusiones recurrentes sobre la protección de los trabajadores como el abordaje dado en la conferencia internacional del trabajo en junio de 2015. Así mismo, en el informe del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo 2016 de la OIT, se abordaron temas como “estrés en el trabajo, un reto colectivo”, el cual es uno de los principales temas a intervenir por parte de las empresas.

Según la 4ta Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo, el 5% de la población trabajadora declara haber sufrido acoso psicológico en el trabajo, el 18% de los trabajadores no se sienten satisfechos con su trabajo y el 22% declaran tener síntomas asociados al estrés laboral.

A nivel de Colombia, como lo indica la Encuesta Nacional de Salud Mental realizada en 2015, la depresión aparece como la segunda causa de carga de enfermedad, solamente superada por la hipertensión arterial. De tal manera, se derivan campos de acción específicos asociados con la promoción de la salud mental, como el fortalecimiento de la empatía, el reconocimiento de los otros y la búsqueda de una mayor participación en grupos sociales; así mismo, se dimensiona qué tan expuesta se encuentra la población colombiana a las diferentes formas de violencia u otros estresores psicosociales, como la muerte de un ser querido.

En lo que concierne a adolescentes y adultos, un análisis preliminar orienta a que el principal problema de salud mental es el consumo de alcohol, seguido por las consecuencias

psicológicas de la exposición a eventos traumáticos, la exposición a diferentes formas de violencia, la depresión, los trastornos de ansiedad y los rasgos de personalidad limítrofe.

En 2015 en Colombia se atendieron 4 personas con trastornos mentales y del comportamiento por cada 100 que consultaron a los servicios de salud, esta proporción viene creciendo año tras año desde 2009 (línea de base de la bodega de datos, SISPRO), como consecuencia se hospitalizaron en 2015 el 2,42% de las personas atendidas, por trastornos mentales y del comportamiento y para 2016 la tasa ajustada de mortalidad por trastornos mentales y del comportamiento en Colombia fue de 1,53 por 100.000 habitantes.

Es así, como el gobierno nacional a través de la resolución 2646, ordena a todas las empresas del territorio nacional la responsabilidad en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgos psicosociales en cada una de las organizaciones, estos compromisos permiten determinar las diferentes patologías causadas por el estrés ocupacional en el entorno laboral y profesional así como los factores de riesgos psicosociales los cuales deben ser evaluados de forma objetiva, bajo los parámetros del Ministerio del trabajo.

Completando lo anterior, en el 2019 el gobierno expide la resolución 2404 de 2019, donde se indica que “las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, son esenciales para fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial, para lo cual se hace necesario cualificar los procesos de identificación, evaluación e intervención de estos.

En las encuestas realizadas por el Ministerio del Trabajo durante los años 2007 y 2013, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, se identificó la presencia de los factores de riesgo psicosociales como prioritarios por parte de los trabajadores y empleadores. Dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y 33% sentir altos niveles de estrés”.

Por otro lado, el artículo 16 de la resolución 2646 de 2008, menciona que “los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente de la administradora de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales), cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en trabajo.”

Lo anterior, evidencia que la legislación referente a temas psicosociales cada vez es más robusta, de manera que el riesgo que actualmente se encuentra legislado en Colombia es el Psicosocial, y el cual debe estar identificado, evaluado, intervenido y monitoreado de manera permanente.

Es por ello, que el presente proyecto pretende realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales en el área administrativa de ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S. Esta empresa fue constituida en el año 2015 y tiene por objeto social el desarrollo de proyectos inmobiliarios privados, especializándose en la estructuración, diseño arquitectónico, gerencia, construcción y promoción de proyectos de construcción. Actualmente tiene obra de construcción en dos

proyectos en la ciudad de Cali. El área administrativa está centralizada en la ciudad de Bogotá, esta oficina cuenta con doce trabajadores.

Al revisar la documentación del SGSST de la empresa, se evidenció que cuenta con una política en SST, la cual menciona que para “ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S es pilar fundamental la seguridad y salud en el trabajo de todos sus empleados, contratistas y temporales. Dicho pilar se sustenta en el mejoramiento continuo y en la gestión de los siguientes principios:

- Asegurar, mediante el mejoramiento continuo de cada uno de los procesos desarrollados al interior de la empresa, el cumplimiento de los lineamientos de Seguridad y Salud en el trabajo, definidos en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de Trabajo junto con la legislación nacional vigente.
- Identificar, evaluar y valorar los riesgos, peligros e impactos laborales, estableciendo las respectivas medidas preventivas y correctivas; con el fin de reducir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los/as colaboradores/as.
- Elaborar, analizar y actualizar las estadísticas de la información recolectada en los diferentes registros implementados para controlar el comportamiento de los factores de riesgo presente e identificar la presencia de agentes nuevos generadores de riesgo.
- Conformar y fomentar los grupos de apoyo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales aportaran lo requerido al cumplimiento de la política y los objetivos del sistema.”.

Lo anterior indica que la empresa está comprometida con la Identificación, valoración y control de todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, incluidos los Psicosociales.

En la matriz de identificación de peligros y Valoración del riesgo de la empresa, el Riesgo Psicosocial está identificado y calificado como alto según la metodología aplicada GTC45.

En cuanto el ausentismo, se evidencia que hay un registro mas no seguimiento de este, por ende, no se puede concluir si existe relación entre los diagnósticos de salud y el riesgo psicosocial.

En lo relacionado a la rotación de personal, en el 2019, 8 de 12 trabajadores se retiraron de la compañía, desconociéndose el motivo de su decisión.

La empresa no cuenta con comité de convivencia constituido, esto es asociado a la alta rotación de personal.

Finalmente, algunos colaboradores han reportado verbalmente sufrir de estrés laboral, ellos manifiestan que la empresa no cuenta con actividades de bienestar, tampoco cuenta con entrevistas de retiro, no hay espacio definido para que los ellos tomen sus pausas activas, y nunca se ha aplicado encuestas de clima organizacional ni batería de riesgo psicosocial.

La metodología del presente proyecto se basa en un enfoque cualitativo al evaluar, comprender e identificar los riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS, con un alcance de tipo exploratorio.

3.1 Delimitación

El área administrativa de la empresa se encuentra localizada en la ciudad de Bogotá, la oficina se ubica en la siguiente dirección Calle 116 N° 23 06 Edificio Business Center Oficina 309, barrio Santa Bárbara localidad de Usaquén y cuenta con 12 empleados, los cuales tienen sus funciones asignadas de acuerdo con el perfil requerido.

Como se mencionó anteriormente en la actualidad se están desarrollando 2 obras de construcción en la ciudad de Cali. El presente trabajo se desarrollará en la sede de Bogotá.

4. Marcos de referencia

El marco de referencia del presente documento está compuesto por un marco teórico que presenta los fundamentos a nivel teórico que sustenta el proyecto de grado y, un marco legal en el cual se aborda normas, leyes, decretos y demás tanto a nivel nacional como internacional que estén relacionados con el problema de investigación.

4.1 Marco teórico

El artículo de Osorio plantea que el riesgo psicosocial se relaciona con las características organizacionales que afectan negativamente el estado de salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos Osorio, M. (2011).

En la Revista de Ciencias de la Seguridad y Defensa expresa que el riesgo psicosocial está asociada al desequilibrio entre las necesidades, aptitudes, aspiraciones y adaptación del trabajador frente a las exigencias laborales y ambientales Pinos, P. (2017). esto genera reacciones del trabajador a nivel cognitivo, emocional, físico o comportamental.

Para abordar otra visión respecto al concepto en la Revista Española de Salud Pública, aborda el riesgo psicosocial como las condiciones presentes en una situación laboral que está relacionada con la organización de trabajo, perfil del cargo, tareas, ambiente laboral, que tiene la capacidad de afectar al trabajador en su desarrollo de trabajo y su salud Gil, P. (2009).

Teniendo en cuenta las anteriores definiciones, se puede concluir que el riesgo psicosocial como aquel que se genera por las características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de los trabajadores y se ve expuesto en factores fisiológicos y psicológicos.

Antes de abordar el tema de los factores de riesgo psicosocial, se debe analizar lo que las empresas empezaron a vivir desde la revolución industrial, donde el trabajo tuvo que dar varios giros pues la economía, la competitividad y la globalización obligaron a las compañías a reinventarse, trasladando estas exigencias a los trabajadores con un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico y desde esta época hasta la actualidad, se puede evidenciar el desarrollo que ha tenido el mundo en lo referente a cada uno de los riesgos que tienen los colaboradores en sus puestos de trabajo; así como la aparición de nuevas enfermedades laborales, impactando la eficiencia, rotación, ausentismo y accidentalidad. Charria O, Víctor H; Sarsosa P, Kewy V (2011). En este orden de ideas los factores de riesgo psicosocial pueden ser predictores tanto de problemas de salud física como mental; dentro de las enfermedades físicas se pueden identificar las cardiovasculares, ya que se combinan el requerimiento estricto de la labor con un bajo nivel de control sobre el trabajo desencadenando una alta tensión laboral. Vieco G; Caraballo D; Abello R. (2018). p.2

En cuanto a los problemas de salud mental el estrés se encuentra bastante relacionado, y es definido como el resultado de una relación entre una persona y algún factor adverso físico o mental, agudo o crónico, interno o externo en forma tal que la persona se siente amenazada y pone en peligro su vida. Existen diferencias individuales ante el estrés, lo cual puede traducirse en la magnitud, frecuencia y duración de la respuesta orgánica Vieco G; Caraballo D; Abello R. (2018) p.3

Después de dar una visión general de los antecedentes psicosociales, se debe enfatizar en los factores psicosociales los cuales como se mencionó anteriormente se entienden como toda situación que tiene una persona con respecto al entorno laboral y social en el cual se

desenvuelve, como resultado del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, estos pueden influir en el bienestar y salud (tanto física, psíquica o social) de las personas; así pues que estos factores mencionados se convierten en un riesgo mayor o menor de acuerdo al tiempo de exposición, intensidad, frecuencia; pudiendo generar estrés y aquejando la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognitivo, comportamental y físico.

Por otra parte, y teniendo en cuenta lo anterior, los riesgos psicosociales deben ser evaluados tanto de manera objetiva como subjetiva, utilizando herramientas aprobadas, y adicionalmente contemplando las condiciones de salud de los trabajadores, los accidentes laborales ocurridos; lo mismo que las enfermedades laborales. Los resultados de esta medición deben ir acompañada de otras fuentes de información como por ejemplo la evaluación en el puesto de trabajo y otro tipo de metodologías como entrevistas, grupos focales, entre otros.

Charria O, Víctor H; Sarsosa P, Kewy V (2011) P.382

Como se puede evidenciar a lo largo del texto todos los aspectos concernientes con el medioambiente en una empresa, influyen en la salud del trabajador. En los riesgos psicosociales se deben tener en cuenta algunos apartados como la relación con la tarea: la carga física, el horario, las funciones, el nivel de responsabilidad y exigencia. Y los relacionados con la organización tienen que ver con las particularidades que tiene el grupo social de personas, como: estilo de liderazgo, la cohesión de grupo, los canales de comunicación formales e informales, la organización del trabajo y el vínculo social. Bobadilla C; Garzón L; Charria V. (2018) p. 133.

Cabe aclarar que la evaluación, prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial, se manejan de manera diferente a las actividades de la seguridad, la higiene y la ergonomía; dado que debido a su esencia y el componente subjetivo involucrado no podría

acabarse bajo un patrón común de evaluación e intervención. Charria O, Víctor H; Sarsosa P, Kewy V (2011) p.388

Es preciso hablar sobre las consecuencias de que acarrear los riesgos psicosociales dentro de la organización y los miembros de esta; en este orden de ideas se estarían hablando de consecuencias a nivel individual de alto grado de estrés, enfermedades cardiovasculares, ansiedad, entre otras, por esta razón en preciso identificar las dimensiones y dominios que se encuentren bajo en estas categorías e intervenirlas en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.; a nivel organizacional la empresa podría verse enfrentada a altos niveles de rotación, ausentismo y bajo desempeño laboral. Bobadilla C; Garzón L; Charria V. (2018) p. 142. Como se pueden suponer un costo económico y social muy significativo, y con la posibilidad de convertirse en un problema de salud pública Gil, P. (2012). p.240

Como se puede observar el estrés es muy particular y se manifiesta de forma diferente en cada uno de los individuos, dentro de esta subjetividad aparece entonces la psicología para abordar de manera interdisciplinar los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, donde su objetivo principal es que los miembros de la organización tener un buen desempeño, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en su entorno laboral, demostrando satisfacción laboral y motivación para llevar a cabo sus labores. Gil, P. (2012). p.241, concretamente, para la psicología organizacional, la salud laboral debe entenderse desde un punto de vista físico, mental y social. Así pues, es necesaria la evaluación e intervención de las condiciones del entorno laboral, tanto individuales y extralaborales, que relacionadas con la tarea y la organización Bobadilla C; Garzón L; Charria V. (2018) p. 133.

La psicología organizacional tuvo su desarrollo y evolución antes de llegar a o lo que actualmente es; esto inició con las teorías de la administración y más exactamente las teorías de las relaciones humanas. Según Chiavenato en su libro Teoría General de la Administración, en una de las fases que argumenta es que la adaptación del trabajo al trabajador, entendiendo esto: la psicología industrial contempla los aspectos individuales y sociales del trabajo, y como estos influyen en la producción, desempeño, comunicación y en general las relaciones interpersonales que se tejen dentro de la organización. Chiavenato, I, (2004).

En esta medida la teoría de las relaciones humanas arroja elementos significativos en lo referente a la importancia que cobran los aspectos emocionales en la ejecución de sus tareas; como una persona se encuentre a nivel emocional puede tener un buen desempeño o por el contrario disminuir su productividad; esto se debe a que el ser humano es integral; y si se afecta una parte de su sistema influirá en los demás.

Como se mencionó en los párrafos anteriores la psicología dentro de las organizaciones cumple un papel fundamental, y es responsabilidad de esta presentarle a la organización una estructura formal para el cumplimiento de los objetivos; el propósito de esto es que cada uno de los miembros tenga una posición respecto a los otros trabajadores, sus responsabilidades, quienes son sus jefes, sus subordinados, en qué dirección se comunica y con qué personas o áreas lo debe hacer; dicha organización se hace mediante una división de áreas, para que todos tengan conocimiento de cada uno de los aspectos expuestos.

El departamento o área de recursos humanos inicialmente se le delegaron responsabilidades muy limitadas y estaban básicamente enfocadas a la administración de las personas en lo referente a la contratación, elaboración de la nómina, selección de personal, estas

funciones se han ido desarrollando conforme pasa el tiempo, hasta que en la actualidad es concebida como parte de la estrategia de la empresa. Algunas organizaciones han nombrado el área de una manera diferente como dirección de personas y valores o capital humano. Hay empresas que toman la decisión de cambiar la denominación de sus departamentos de gestión de personal para darle un giro a sus responsabilidades y visión; por su parte otras organizaciones solo la bautizan con un nombre más moderno sin cambiar su estructura y base de concepción.

A continuación, se pueden identificar los cambios del área de recursos humanos al largo de la historia:

1. Dirección de personal: Finales del siglo XX, direccionado hacia el control, la disciplina, esta área tenía menor importancia en comparación con otras áreas, las responsabilidades eran en esencia administrativas y los empleados de la organización eran considerados como un costo el cual se debía reducir.
2. Dirección de relaciones laborales o industriales: aproximadamente hasta los años 60, las empresas comienzan a instaurar los conceptos de la escuela de relaciones humanas, valorando temas de orden social y psicológico con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores, se introducen aspectos como la motivación, la vida personal y el equilibrio con el trabajo.
3. Dirección de recursos humanos: entre los años 70 y 80. En este periodo se identifica que el rol de la dirección de recursos humanos es clave para alcanzar los objetivos organizacionales, se evidencia la importancia que tienen los individuos en el desarrollo

de las empresas estas empiezan a ser relacionadas con la competitividad y consideradas un recurso que se debe optimizar Ruiz, E; Gago, M; López, S. (2016).

Dirección estratégica de recursos humanos: finales de los años 90 y principios del siglo XXI. La responsabilidad de recursos humanos pasa a ser a la estrategia empresarial, a tener presencia en la dirección y apoyar la planeación estratégica como objetivos y planes de la organización. Las personas se consideran el recurso competitivo más importante: los cuales se deben motivar, desarrollar e invertir en ellos. Ruiz, E; Gago, M; López, S. (2016).

En este orden de ideas la psicología organizacional tomo gran importancia en el mundo de las empresas, y nace otro de los conceptos que aporta en gran medida a la responsabilidad del área de recursos humanos que se traduce en mantener siempre un bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Es así que el clima organizacional se conoce como la percepción que tienen el empleado la cual se determina desde valores, actitudes, normas y sentimientos que las personas tienen con respecto a la organización, las cuales se ven reflejadas en conductas individuales y grupales por ser un tema muy subjetivo puede desarrollarse una gran cantidad de visiones diferentes que trae cambios para las empresas, pero ayuda a tener un concepto del mundo de cada persona, en cuanto la motivación de las personas, la satisfacción de necesidades personales y organizacionales, las condiciones laborales, la productividad, la competitividad, entre otros, y cuáles son las percepciones que son compartidas en un número de trabajadores, lo cual hace parte del clima y cultura organizacional. Cardona, D; Zambrano R. (2012).

Otro aspecto importante en el área de recursos humanos es la medición de sus procesos y los indicadores de desempeño de estos que también trascendieron el concepto de solo ejecución

de los procesos sino que ahora están dirigidos a la eficiencia y eficacia de la gestión de los recursos humanos y por ende al cumplimiento de los objetivos organizacionales; por esta razón estos indicadores son esenciales en la evaluación las personas también, pues permite identificar aspectos a fortalecer así como a desarrollar sus potencialidades y habilidades. Es así como los indicadores de gestión de recursos humanos es un instrumento de evaluación teniendo como base la innovación, los cuales se relacionan con la eficiencia y la eficacia, ya que tienen mucho que ver con los objetivos generales de la organización, pues cubren las necesidades; e este orden de ideas la gerencia evalúa y comprueba si los indicadores que están utilizando son los convenientes para la empresa. Vieira, C. (2014)

Analizando los antecedentes históricos del concepto de SVE de riesgo psicosocial, el enfoque en el estudio de los factores psicosociales relacionados con el trabajo ha cobrado mayor relevancia en lo corrido del inicio del presente milenio, precisamente porque se ha demostrado a través de estudios especializados una alta correlación entre los efectos en la salud, inclusive en la vida de las personas y las condiciones del trabajo a las que se está expuesto Román J. (1997).

No obstante lo mencionado en el párrafo anterior no se ha visto reflejado de manera significativa la regulación de los países respecto a las enfermedades causadas por el estrés, así por ejemplo en Europa y Estados unidos ya se reconocen casos de mobbing (acoso laboral) burnout (agotamiento laboral), algunas enfermedades mentales y cardiovasculares sin embargo éstas enfermedades son reconocidas posterior a acciones legales interpuestas por el trabajador con una alta carga de evidencias donde existe trabajo estresante. En Colombia ya se ha adelantado marco legal al respecto por el ministerio de protección social, donde se mencionan las

enfermedades laborales derivadas del estrés tales como cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica grave y colon irritable entre otras. Villalobos, G. (2004)

En concordancia con lo anterior los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como “la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores en la organización y en los grupos y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico. Villalobos G. 1997.

Los factores de riesgo psicosocial tienen tres clasificaciones principales:

- a) Producen efectos agudos, se caracterizan por tener un corto tiempo de exposición, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.
- b) Producen efectos crónicos, se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables.
- c) Condiciones cotidianas, generan efectos de estrés leves, alta frecuencia, tiempo de exposición e intensidad bajas. Villalobos G. 1999.

El análisis de los factores de riesgo psicosocial debe orientarse no solamente a mejorar las condiciones de bienestar, sino para prevenir la enfermedad derivada de los mismos, en este escenario se requiere el establecimiento de un sistema de vigilancia epidemiológica, que permita monitorear el factor de riesgo para prevenir la ocurrencia de las patologías o cuando estas ya se hayan presentado disponer su rehabilitación. Villalobos, G. (2004)

Con el propósito de identificar los beneficios que trae la gestión del Riesgo Psicosocial, en los trabajadores, en la empresa y en la sociedad; es importante tener en cuenta que cada uno de los tres se interrelacionan para que al final tenga un resultado importante.

Para iniciar las fortalezas personales de los individuos dentro de la organización juegan un papel relevante así como los modelos que se implementan dentro de la empresa con el propósito equilibrar la vida profesional con la vida personal de los colaboradores; así pues esta interacción entre ambas y el beneficio, solo pueden intervenirse bajo un diagnóstico previo de los factores psicosociales; la cual solo puede evidenciarse cuando se hace una medición y por ende una intervención de acuerdo al sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

Uno de los conceptos que cobra importancia para los trabajadores es el de estrés, ya que el individuo puede expresarlo de diferentes formas; así es como tener un sistema dentro de la organización trae como beneficio poder monitorear este estado de manera individual, identificarlo e intervenirlo de una manera adecuada; esto en la medida que un acontecimiento puede ser muy amenazante, para una persona pero para otras esa misma situación podría ser insignificante, estas respuestas pueden activar mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad. Diaz D. (2011).

Dentro del entorno de las empresas, es importante tener en cuenta que el desempeño laboral puede verse afectado por el riesgo psicosocial; es allí donde se identifica la importancia que la empresa ponga en marcha su sistema de vigilancia epidemiología de riesgo psicosocial; pues la fatiga guarda relación con la apreciación que tienen los empleados sobre los factores psicosociales de su entorno laboral. Quienes perciban fatiga, algunos de una manera más significativa que otros, van a sentir también un menor o mayor apoyo social y de la organización; así como algunos su trabajo va a representar mayor o menor demandas cognitivas; de esta

manera se puede observar la importancia de la contribución a la organización, Disposición al trabajo, Aptitud laboral, Armonía interpersonal, juegan un papel esencial en el desempeño laboral. Barrios M y Illada R. (2013).

Por lo mencionado anteriormente la aplicación de la batería de riesgo psicosocial permite diagnosticar el grado de riesgo psicosocial o la ausencia de este intra y extralaboral, con el propósito de intervenir los aspectos más relevantes y que interfieren en el individuo, empresa y sociedad. Diaz D. (2011).

En este orden de ideas es necesario que siempre se desplieguen relaciones sólidas entre la empresa y sus colaboradores, como por ejemplo generar un ambiente de trabajo que logre que las relaciones sean fuertes, buscando un compromiso e identificación organizacional, esto se da solamente con la combinación de elementos relacionados con el entorno en el que se encuentra los trabajadores y su actividad dentro de la empresa Salvador J. (2019)

El desgaste o la fatiga a nivel organizacional y su relación con el desempeño laboral, debe ser identificado y manejado ya que el recurso humano es el recurso más importante en las empresas por esta razón la evaluación cobra aún más interés cuando se ven comprometidos los niveles de productividad a causa de elementos que desencadenan desgaste profesional en sus diferentes niveles, uno de ellos la fatiga. Salvador J. (2019). Es así como teniendo un SVE de Riesgo Psicosocial que funcione adecuadamente en la empresa primero podría tener menos rotación ausentismo y mayor desempeño organizacional.

Con respecto al beneficio para la sociedad; el bienestar del individuo a nivel personal y su relación adecuado con el medio en el cual se encuentra inmerso; sin dejar de lado el hogar, es importante pues repercute en la perspectiva que tenga de la vida, las situaciones que ha

desafiado, pudiendo dar una predicción de cómo éste enfrenta escenarios de conflicto; así pues, se identificarían rasgos en la sociedad y compararlos; si estos rasgos son intervenidos desde lo individual y laboral, influirá inmediatamente en el comportamiento social de los individuos.

La identificación de peligros en las organizaciones es una de las actividades con mayor relevancia en la gestión del riesgo, por ésta razón se menciona que el propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (S y SO), es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable Tomado de Icontec. (2012)

Para realizar un panorama de riesgos en una empresa, asociado a salud ocupacional es indispensable el conocimiento del contexto organizacional, entender los procesos que rigen en la empresa, de esta manera para cada proceso de inicio a fin se visualizarán los peligros a los que está expuesto y proceder con la valoración de los riesgos Soto I. (2015).

Una vez se controlan los riesgos mediante la gestión de condiciones físicas, se enfrenta a uno de los mayores retos en las organizaciones y es la gestión de los actos inseguros, que comprenden el conjunto de actuaciones humanas que pueden ser origen de accidente. Se les denomina también actos peligrosos, prácticas inseguras o factor humano Cortés Diaz, J. M. (2007).

Los mencionados actos inseguros, requieren una definición exacta que permita su observación y clasificación, en correcto o diferente de la definición lo cual a su vez permitirá cuantificarlos de este modo Montero, R. (2003).

Una vez definidos, deben cumplirse la teoría tricondicional del comportamiento seguro, la primera de ellas menciona que debe poder trabajar seguro, la segunda debe saber trabajar seguro y la tercera debe querer trabajar seguro, las tres condiciones son necesarias y ninguna de ellas es suficiente Meliá, J. L. (2007).

Es necesario contemplar la gestión de riesgos dentro de sistemas especializados, para tener un apropiado apoyo técnico, por ejemplo, el sistema de riesgos de la NFPA (National fire protection association) siendo una organización internacional para promover la prevención de incendios, utiliza un sistema de códigos, fundamentados en un diamante con 4 clasificaciones principales por colores y números dependiendo de la peligrosidad. Tomado de Código 704. (2017)

4.2 Marco conceptual

A partir de diferentes trabajos de grado e investigaciones elaboradas, se evidencia que los factores de riesgo psicosocial están presentes en diferentes sectores que están inmersos en una sociedad donde el estrés de un ritmo de vida de afán juega un papel determinante para la calidad de vida.

En el presente documento referenciamos 3 documentos que sirven como antecedente para sustentar el trabajo, y poder analizar que en diferentes sectores de la economía los factores de riesgo de tipo psicosocial están presentes.

El primer documento desarrolla una estrategia de intervención con base en los hallazgos de la evaluación de riesgo psicosocial en la Fundación Cardio Infantil. Grass, O. (2018). El problema que se evidencia en la entidad es una alta rotación de personal y alto ausentismo laboral, los cuales no cuentan con medidas de intervención.

La metodología fue de tipo cuantitativo con alcance descriptivo, en la evaluación de riesgo psicosocial se determinaron valores, así como en el análisis estadístico de los indicadores de gestión, haciendo descripciones durante el análisis de la información y las estrategias que resulten.

Los resultados y conclusiones obtenidas se enmarcan en la estrategia de capacitación que incluye las necesidades primordiales para disminuir el riesgo psicosocial, estas capacitaciones fueron direccionadas hacia las temáticas de servicio al cliente, manejo de estrés y técnicas de comunicación no verbal. Desde la perspectiva de bienestar, el fortalecimiento de estas actividades genera compromiso, sentido de pertenencia y mejora el clima organizacional.

El siguiente documento es la propuesta de intervención del riesgo psicosocial en el dominio del liderazgo en una empresa del sector de servicios de consultoría Esguerra, M. Martínez, A. (2019). El problema en la empresa de estudio tiene alto riesgo psicosocial en factores relacionados al liderazgo, además el índice de ausentismo laboral incrementó el doble respecto al año anterior y presenta una rotación del personal alrededor del 25%.

La metodología adoptada fue de tipo cualitativo, y el tipo de recolección de información es a través de entrevistas, observaciones y análisis documental, el alcance es de tipo descriptivo asociado a las variables de tipo de liderazgo y nivel de estrés presentado en los colaboradores.

Los resultados y conclusiones se enmarcaron en disminuir el riesgo psicosocial a través propuesta enfocada a mejorar las habilidades de liderazgo de todas las áreas, con el fin de fomentar el espíritu del liderazgo a través del reflejo del líder en un modelo a seguir para el logro de los objetivos en las dimensiones profesionales y laborales.

El último documento, es otra propuesta de intervención para el riesgo psicosocial enfocado al estrés laboral en una empresa del sector farmacéutico (Mora, A. Niño, B. Mendoza, C. (2018)). que presenta la ausencia del plan de intervención para los factores de riesgo psicosocial relacionados al estrés. La metodología se basa en el tipo descriptivo, ya que se cuenta con información clara y concisa de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales, se emplearon cuestionarios de factores de riesgo intralaboral, extralaboral, evaluación de estrés y una ficha de datos generales.

Como resultados y conclusiones se obtuvo que, al ser una empresa con poca trayectoria en el mercado, está en un proceso de construcción de la cultura organizacional, la cual requiere organizar el proceso interno de gestión humana de acuerdo con la normatividad del país.

El principal aporte del documento a la empresa fue el diseño de los perfiles de cargo, ya que se presentaba sobrecarga laboral en algunos cargos y confusión de responsabilidades.

4.3 Marco legal

A nivel internacional se relaciona la norma ISO 45001 que estipula el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual brinda un marco de referencia para realizar la gestión de los riesgos laborales que, como resultado brinda lineamientos para la prevención de lesiones, accidentes y el deterioro del estado de salud de los trabajadores, proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables (Tomado de ISO 45001 (2018)). Esta norma adopta la estructura de alto nivel que permite la fácil integración con otros sistemas de gestión, y desde el contexto de la organización busca la identificación de oportunidades para aprovecharlas y amenazas para gestionarlas y que la empresa se vea poco o nada afectada.

La otra norma que es comúnmente implantada en las organizaciones es la OHSAS 18001 su última versión es 2008, esta es una norma británica, y está orientada a la identificación y control de riesgos y la adopción de las medidas necesarias para la prevención de accidentes (Tomado de OHSAS (2008)). Esta norma fue poco a poco reemplazada por la ISO 45001.

En materia nacional desde la Ley 100 del año 1993 donde se inicia a hablar de la importancia de conservar y garantizar la salud de los trabajadores y nace el sistema de seguridad social integral, donde el trabajador tendrá acceso a salud desde la perspectiva laboral a través de las administradoras de riesgos laborales. Tomado de Congreso de la República de Colombia. (1993).

En el Decreto 1072 de 2015 se estipula en Colombia y brinda las directrices de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las cuales deben ser aplicadas por todos los empleadores. Tomado Ministerio de Trabajo (2015). Esas directrices determinan la gestión de los riesgos, exigiendo la identificación, evaluación, valoración y

medidas de control a cada riesgo detectado, además de exigir toda la documentación y registros para corroborar la adecuada gestión con el fin de garantizar la salud del trabajador.

En la Resolución 2646 de 2008 se abarcan las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición que tienen los trabajadores a factores de riesgo de tipo psicosocial, así como el estudio del origen de las patologías causadas por el estrés laboral Tomado de Ministerio de la Protección Social. (2008). y en el Decreto 2566 de 2009 complementa la anterior resolución, al adoptar la tabla de enfermedades laborales para Colombia, donde habla acerca del estrés como enfermedad profesional y hace una breve definición de las diferentes patologías causadas por estrés Presidencia de la República de Colombia. (2009).

Por último, en la Resolución 2404 del 2019, 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 factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Tomado de Ministerio de Trabajo. (2019). Esta norma aplica para todos los empleadores tanto privados como públicos, y se debe definir la periodicidad de la evaluación, dependiendo la clase de riesgo de la actividad económica de la empresa.

Respecto a la metodología de la identificación y evaluación de riesgos, se encuentra la GTC 045, la cual es una guía colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. Tomado GTC ICONTEC (2010). Esta norma proporciona un modelo claro y conciso para la gestión de riesgos teniendo en cuenta desde las actividades que realiza el trabajador, pasando por una caracterización de esta, haciendo

una identificación de riesgo, consecuencia, exposición, fuente y probabilidad, evaluando el riesgo según su valoración, y proponiendo medidas de control.

4.4 Marco contextual

El área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S. se encuentra ubicada el barrio Santa Bárbara, localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá. Este sector conocido comúnmente como “Pepe Sierra”, de alta valorización, cercano al Centro Comercial Hacienda Santa Bárbara y Unicentro, con gran facilidad de vías de acceso como la Autopista norte, Calle 116, Carrera. 19, Carrera 15 y Carrera 7.

Santa Bárbara es un barrio que se encuentra dividido entre residencial y comercial, facilidad de acceso a restaurantes, tiendas, supermercados, farmacias y almacenes de cadena. Además, cuenta con varios puntos de atención de varias EPS y clínicas para los usuarios que requieran la prestación del servicio.

La población que reside en el sector el grupo familiar está ubicada en el estrato socioeconómico 4 y 5, la población que tiene el lugar de trabajo en esta localidad gran parte de ella se desplaza de la zona sur, suroriente, suroccidente y oriente de la ciudad de Bogotá.

5. Diseño metodológico

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de la investigación del presente documento es cualitativo al tratar de comprender e identificar los riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS, y con base en ello plantear las medidas de promoción, prevención e intervención que permita hacer un seguimiento a la incidencia de los factores de riesgo psicosocial identificados, y mediante planes de acción se haga la gestión del riesgo que corresponde.

El alcance de este proyecto es de tipo exploratorio, y abarca desde el diagnóstico en la identificación de riesgos psicosociales, la conclusión de las medidas de intervención para el riesgo psicosocial, comunicación a la alta dirección acerca de los resultados del diagnóstico y los planes de acción propuestos con el fin de prevenir enfermedades laborales en la empresa.

5.2 Población y muestra

La población incluida en el desarrollo de este proyecto es el personal del área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS ubicada en la oficina principal en la ciudad de Bogotá, ubicada en la Calle 116 # 23-06 of 309.

El tamaño de la muestra es de 11 trabajadores, las características de la muestra a nivel general son colaboradores de todas las áreas de la organización, cualquier nivel jerárquico, antigüedad, nivel salarial, y de acuerdo con las técnicas de selección es a través de muestro aleatorio simple.

Las variables sociodemográficas de la población que participa en este proyecto son las siguientes:

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN DE MUESTRA	
Género:	Todos los géneros.
Edad:	Cualquier edad.
Ubicación de vivienda:	Bogotá.
Estrato socioeconómico:	Todos.

Tabla 1 Variables sociodemográficas de la población de muestra

Fuente: Elaboración propia.

Este proyecto como criterios de inclusión atribuye la participación de los trabajadores de todas las áreas de la empresa, con el fin de obtener resultados desde un panorama general del área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS.

5.3 Instrumentos

En la Tabla 2 Instrumentos de recolección de información que aparece a continuación, describe por cada objetivo del trabajo, las variables que requiere para dar cumplimiento al mismo y las herramientas de recolección de información necesarias para sustentar su ejecución.

N°	OBJETIVO	VARIABLES	HERRAMIENTAS
1	Llevar a cabo evaluación de riesgo psicosocial en el área administrativa de la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S, con instrumento validado en el país.	<ul style="list-style-type: none"> ● Matriz IPEVR ● Dominios y dimensiones de la batería de riesgo psicosocial. ● Entrevistas a los trabajadores indagando respecto a los factores de riesgo psicosocial 	<ul style="list-style-type: none"> ● Batería para medición de Riesgos Psicosociales de la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social ● Revisión de la matriz de riesgos de la empresa. ● Base de ausentismo ● Documentación SGSST- política ● Bitácoras de rotación ● Matriz legal ● Información general de la empresa ● Reporte verbal de condiciones de salud por parte de colaboradores
2	Establecer las medidas de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial teniendo en cuenta los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores del área administrativa de la empresa, identificados en la evaluación realizada.	<ul style="list-style-type: none"> ● Factores psicosociales clasificados como protectores. ● Factores psicosociales clasificados como factores de riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general. Ministerio del trabajo. ● Software HSEQ Nueva visión ● Excel ● Base trabajadores activos
3	Comunicar a la empresa los resultados y conclusiones del diagnóstico, brindando pautas para la gestión del riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Factores de riesgo psicosocial priorizados para intervención. ● Ejes principales del programa de promoción, prevención e intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe detallado de los resultados del diagnóstico de riesgos psicosociales. ● Comunicación a través de una presentación a la alta dirección acerca de los resultados del diagnóstico de riesgos psicosociales para la empresa y la propuesta de promoción, prevención e intervención. ● Acta de reunión.

Tabla 2 Instrumentos de recolección de información

Fuente: Elaboración propia.

Para la validación de la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial, dicha herramienta se encuentra validada por el Ministerio de Trabajo del país y requiere que su aplicación cumpla

con tres condiciones. Tomado de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010):

- 1 Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- 2 Reserva de la información y consentimiento informado.
- 3 Integridad de los instrumentos aplicados.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden. Tomado de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010):

- a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cualitativa y cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.
- c. Cuestionario para la evaluación del estrés, construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

En este estudio solo aplicaremos los literales a, b, c, d, e y h.

Confiabilidad cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Tomado de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010):

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de

factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937. Respecto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma A, se halló que 37% (7 de 19) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiabilidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad.

En cuanto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B, se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiabilidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad.

Confiabilidad cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Tomado de Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010):

La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfas de Cronbach. Los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.88).

Respecto al nivel de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un muy buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena (Tabla 8).

Confiabilidad cuestionario de evaluación del estrés. Tomado de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010):

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente¹ fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión.

La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de test-retest y su resultado fue significativo ($r = 0,851$; $p = 0,005$).

5.4 Procedimientos.

A continuación, se describe la metodología que se utilizará para realizar el diagnóstico de riesgos psicosociales, teniendo como base el ciclo Deming PHVA:

Planear: En esta etapa definiremos los componentes de la evaluación, los recursos necesarios y se acordará con la gerencia de la compañía el cronograma de actividades con fecha y responsables.

Hacer: Una vez aprobado el plan mencionado anteriormente inician las actividades de diagnóstico, tales como revisión de estadísticas y antecedentes de accidentalidad, ausentismo,

indicadores de productividad, panorama de factores de riesgo, programas de bienestar, entre otros. Acordar la fecha de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de acuerdo con lo definido en la resolución 2646 de 2008 y gestionar los recursos aprobados para asegurar la idoneidad mencionada en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial a todos los trabajadores tendrá la siguiente estructura metodológica:

- **Sensibilización:** En este ejercicio se explica a los trabajadores de la empresa el contexto y la finalidad, además se solicita expresamente la firma del consentimiento informado para participar en el estudio.
- **Aplicación de pruebas:** Será realizado por psicólogo(a) con especialización en seguridad y salud en el trabajo con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente. Todos los trabajadores diligenciarán los formularios entregados.
- **Tabulación de datos:** Realizar la tabulación de las encuestas realizadas en software definido para este fin que este diseñado con la lógica mencionada en el documento batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizado por el ministerio de protección social.
- **Realización de informe detallado de resultados:** Una vez los datos estén calculados, se requiere el análisis de la información por psicólogo(a) con especialización en seguridad y salud en el trabajo con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente, donde se

presentan los resultados en términos de niveles de riesgo por cada cuestionario, dominio, dimensión y se recomiendan las acciones de intervención para cada caso.

Verificar: con la entrega del Programa de promoción, prevención e intervención de acuerdo con los resultados obtenidos y su priorización se planean las acciones a realizar definiendo la población objetivo y los recursos requeridos para su realización.

Actuar: La gerencia establecerá las acciones correctivas, preventivas y de mejora que hacen del sistema un ciclo virtuoso que lleva estas acciones a la etapa del planear.

6. Recolección y procesamiento de datos

A continuación, se describe la información necesaria para dar respuesta al problema y a los objetivos propuestos de acuerdo con los instrumentos seleccionados en el capítulo anterior, además se definen las herramientas para el procesamiento de datos con el fin de obtener los resultados según criterios definidos.

6.1. Recolección de datos

Las pruebas fueron aplicadas en Bogotá, durante el mes de junio de 2020, en las diferentes áreas de la empresa, la participación de 11 colaboradores de 12 en base de datos, 12 contestaron completamente; 0 encuestas se encuentran incompletas, la que se anula por procedimiento; 1 personas no participaron en la encuesta. Esta población representa el 92% de cobertura; indicando que es una muestra representativa estadísticamente y mostrando de esta manera consistencia en la población que completó las encuestas.

Las siguientes tablas y gráficas permiten identificar fácilmente las características sociodemográficas de la población de ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS SAS; según las variables de análisis demográfico que arroja el cuestionario.

- Distribución por género

GENERO	TOTAL
Femenino	7
Masculino	4
Total	11

Tabla 3 Distribución por género

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por grado de escolaridad

Escolaridad	TOTAL
Bachillerato completo	1
Tecnólogo incompleto	1
Técnico/Tecnólogo completo	2
Profesional Completo	5
Post-grado completo	2
Total	11

Tabla 4 Distribución por grado de escolaridad

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por estrato socioeconómico

ESTRATO SOCIOECONOMICO	TOTAL
Estrato 1	0
Estrato 2	6
Estrato 3	3
Estrato 4	1
Estrato 5	1
Total	11

Tabla 5 Distribución por estrato socioeconómico

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por estado civil

ESTADO CIVIL	TOTAL
Soltera	5
Casado	2
Unión Libre	4
Divorciado o Separado	0
Total	11

Tabla 6 Distribución por estado civil

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por tipo de vivienda

TIPO VIVIENDA	TOTAL
Propia	4
Familiar	5
Arrendada	2
Total	11

Tabla 7 Distribución por tipo de vivienda

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por tipo de ocupación

TIPO DE OCUPACION	TOTAL
Jefatura - personal a cargo	3
Profesional, analista, tecnólogo, técnico	4
Auxiliar, asistente, administrativo	4
TOTAL	11

Tabla 8 Distribución por tipo de ocupación

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por personas a cargo

PERSONAS A CARGO	TOTAL
Ninguno	6
1 a 2	5
más de 4 personas	0
Total	11

Tabla 9 Distribución por personas a cargo

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por tiempo trabajado en la empresa

TIEMPO TRABAJADO EN LA EMPRESA	TOTAL
Menos de 1 año	8
De 1 a 2 años	1
De 3 a 5 años	1
De 6 a 10 años	1
Total	11

Tabla 10 Distribución por tiempo trabajado en la empresa

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por tiempo en el cargo actual

TIEMPO EN EL CARGO	TOTAL
Menos de 1 año	7
1 a 2	2
3 a 5	1
6 a 10	1
Total	11

Tabla 11 Distribución por tiempo en el cargo actual

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por áreas

AREA	TOTAL
Contabilidad	3
Proyectos	6
Administrativa	2

Total	11
--------------	----

Tabla 12 Distribución por áreas

Fuente: Elaboración propia

- Distribución por rango de edad

EDAD	TOTAL
Entre 18 Y 25 Años	5
Entre 26 Y 35 Años	2
Entre 36 Y 45 Años	1
Mayores de 46 Años	3
Total	11

Tabla 13 Distribución por rango de edad

Fuente: Elaboración propia

6.2. Procesamiento de datos

En esta fase se utilizaron el software HSEQ nueva visión y la hoja de cálculo Microsoft Excel para recolectar los datos y se analizaron teniendo como herramienta el software HSEQ nueva visión. La información recolectada se analizó para la elaboración del presente informe.

Dicha información se organiza de la siguiente manera:

- Análisis de Datos demográficos.

- Análisis del Cuestionario de Riesgos Psicosociales.

Los datos sociodemográficos permiten identificar con facilidad el género y el rango de edad en el cual se encuentran los colaboradores. La descripción de los datos se hará teniendo en cuenta los baremos determinados por el estudio del Ministerio de la Protección Social para la validación de la prueba y se determinará los niveles de riesgo conforme a la aplicación de los cuestionarios analizados.

La tabla 14 permite observar de manera práctica y sencilla, cuáles son las interpretaciones para cada nivel de riesgo:

COLOR	INTERPRETACIÓN GENÉRICA POR RIESGO
■	Sin Riesgo o Riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
■	Riesgo Bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtenga puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
■	Riesgo Medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
■	Riesgo Alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE).
■	Riesgo muy Alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, las dimensiones y dominios bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE).

Tabla 14 Interpretación genérica por riesgo

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

De acuerdo con esta clasificación, cuando los valores estén en un riesgo medio, alto o muy alto, hacen referencia a los factores en los cuales hay susceptibilidad al riesgo; mientras que los valores en riesgo bajo o sin riesgo, serán identificados como factores protectores.

DIMENSIONES	VALORES Y NIVELES DE RIESGO				
	Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del Liderazgo	0.0 - 3.8	3.9 - 15.4	15.5 - 30.8	30.9 - 46.2	46.3 - 100
Relaciones Sociales en el Trabajo	0.0 - 5.4	5.5 - 16.1	16.2 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 100
Retroalimentación del Desempeño	0.0 - 10.0	10.1 - 25.0	25.1 - 40.0	40.1 - 55.0	55.1 - 100
Relación con los colaboradores	0.0 - 13.9	14.0 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 47.2	47.3 - 100
Claridad de Rol	0.0 - 0.9	1.0 - 10.7	10.8 - 21.4	21.5 - 39.3	39.4 - 100
Capacitación	0.0 - 0.9	1.0 - 16.7	16.8 - 33.3	33.4 - 50.0	50.1 - 100
Participación y manejo del Cambio	0.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 50.0	50.1 - 100
Oportunidades de Uso y desarrollo de Habilidades y conocimientos	0.0 - 0.9	1.0 - 6.3	6.4 - 18.8	18.9 - 31.3	31.4 - 100
Control y Autonomía en el Trabajo	0.0 - 8.3	8.4 - 25.0	25.1 - 41.7	41.8 - 58.3	58.4 - 100
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	0.0 - 14.6	14.7 - 22.9	23.0 - 31.3	31.4 - 39.6	39.7 - 100
Demandas Emocionales	0.0 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 47.2	47.3 - 100
Demandas Cuantitativas	0.0 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 45.8	45.9 - 54.2	54.3 - 100
Influencia de Trabajo sobre Entorno Extralaboral	0.0 - 18.8	18.9 - 31.3	31.4 - 43.8	43.9 - 50.0	50.1 - 100
Exigencias de Responsabilidad del Cargo	0.0 - 37.5	37.6 - 54.2	54.3 - 66.7	66.8 - 79.2	79.3 - 100
Demandas de Carga Mental	0.0 - 60.0	60.1 - 70.0	70.1 - 80.0	80.1 - 90.0	90.1 - 100
Consistencia de Rol	0.0 - 15.0	15.1 - 25.0	25.1 - 35.0	35.1 - 45.0	45.1 - 100
Demandas de la Jornada de Trabajo	0.0 - 8.3	8.4 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 50.0	50.1 - 100
Recompensas derivadas de la Pertenencia a Organización y al Trabajo que se realiza	0.0 - 0.9	1.0 - 5.0	5.1 - 10.0	10.1 - 20.0	20.1 - 100
Reconocimiento y Compensación	0.0 - 4.2	4.3 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 100

Tabla 15 Baresmos para las dimensiones de la forma A.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

DIMENSIONES	VALORES Y NIVELES DE RIESGO				
	Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del Liderazgo	0.0 - 3.8	3.9 - 13.5	13.6 - 25.0	25.1 - 38.5	38.6 - 100
Relaciones Sociales en el Trabajo	0.0 - 6.3	6.4 - 14.6	14.7 - 27.1	27.2 - 37.5	37.6 - 100
Retroalimentación del Desempeño	0.0 - 5.0	5.1 - 20.0	20.1 - 30.0	30.1 - 50.0	50.1 - 100
Claridad de Rol	0.0 - 0.9	1.0 - 5.0	5.1 - 15.0	15.1 - 30.0	30.1 - 100
Capacitación	0.0 - 0.9	1.0 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 50.0	50.1 - 100
Participación y manejo del Cambio	0.0 - 16.7	16.8 - 33.3	33.4 - 41.7	41.8 - 58.3	58.4 - 100
Oportunidades de Uso y desarrollo de Habilidades y conocimientos	0.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 56.3	56.4 - 100
Control y Autonomía en el Trabajo	0.0 - 33.3	33.4 - 50.0	50.1 - 66.7	66.8 - 75.0	75.1 - 100
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	0.0 - 22.9	23.0 - 31.3	31.4 - 39.6	39.7 - 47.9	48.0 - 100
Demandas Emocionales	0.0 - 19.4	19.5 - 27.8	27.9 - 38.9	39.0 - 47.2	47.3 - 100
Demandas Cuantitativas	0.0 - 16.7	16.8 - 33.3	33.4 - 41.7	41.8 - 50.0	50.1 - 100
Influencia de Trabajo sobre Entorno Extralaboral	0.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 31.3	31.4 - 50.0	50.1 - 100
Demandas de Carga Mental	0.0 - 50.0	50.1 - 65.0	65.1 - 75.0	75.1 - 85.0	85.1 - 100
Demandas de la Jornada de Trabajo	0.0 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 45.8	45.9 - 58.3	58.4 - 100
Recompensas derivadas de la Pertenencia a Organización y al Trabajo que se realiza	0.0 - 0.9	1.0 - 6.3	6.4 - 12.5	12.6 - 18.8	18.9 - 100
Reconocimiento y Compensación	0.0 - 0.9	1.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 100

Tabla 16 Baremos para las dimensiones de la forma B

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

De igual manera se presentan los baremos de los dominios respectivos de estudio:

DOMINIOS	VALORES Y NIVELES DE RIESGO				
	Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0.0 - 9.1	9.2 - 17.7	17.8 - 25.6	25.7 - 34.8	34.9 - 100
Control sobre el Trabajo	0.0 - 10.7	10.8 - 19.0	19.1 - 29.8	29.9 - 40.5	40.6 - 100
Demandas del Trabajo	0.0 - 28.5	28.6 - 35.0	35.1 - 41.5	41.6 - 47.5	47.6 - 100
Recompensas	0.0 - 4.5	4.6 - 11.4	11.5 - 20.5	20.6 - 29.5	29.6 - 100

Tabla 17 Baremos para los dominios de la forma A.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

DOMINIOS	VALORES Y NIVELES DE RIESGO				
	Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0.0 - 8.3	8.4 - 17.5	17.6 - 26.7	26.8 - 38.3	38.4 - 100
Control sobre el Trabajo	0.0 - 19.4	19.5 - 26.4	26.5 - 34.7	34.8 - 43.1	43.2 - 100
Demandas del Trabajo	0.0 - 26.9	27.0 - 33.3	33.4 - 37.8	37.9 - 44.2	44.3 - 100
Recompensas	0.0 - 2.5	2.6 - 10.0	10.1 - 17.5	17.6 - 27.5	27.6 - 100

Tabla 18 Baremos para los dominios de la forma B.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

DIMENSIONES	VALORES Y NIVELES DE RIESGO				
	Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del Trabajo	0.0 - 6.3	6.4 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 50.0	50.1 - 100
Relaciones Familiares	0.0 - 0.9	1.0 - 8.3	8.4 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 100
Comunicación y Relaciones interpersonales	0.0 - 0.9	1.0 - 10.0	10.1 - 20.0	20.1 - 30.0	30.1 - 100
Situación económica del grupo familiar	0.0 - 8.3	8.4 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 50.0	50.1 - 100
Características de la vivienda y de su entorno	0.0 - 5.6	5.7 - 11.1	11.2 - 13.9	14.0 - 22.2	22.3 - 100
Influencia de entorno Extralaboral sobre el Trabajo	0.0 - 8.3	8.4 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 41.7	41.8 - 100
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	0.0 - 0.9	1.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 43.8	43.9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral	0.0 - 11.3	11.4 - 16.9	17.0 - 22.6	22.7 - 29.0	29.1 - 100

Tabla 19 Baremos extralaboral de la forma A.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

DIMENSIONES	VALORES Y NIVELES DE RIESGO
-------------	-----------------------------

	Sin Riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del Trabajo	0.0 - 6.3	6.4 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 50.0	50.1 - 100
Relaciones Familiares	0.0 - 0.9	1.0 - 8.3	8.4 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 100
Comunicación y Relaciones interpersonales	0.0 - 5.0	5.1 - 15.0	15.1 - 25.0	25.1 - 35.0	35.1 - 100
Situación económica del grupo familiar	0.0 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 41.7	41.8 - 50.0	50.1 - 100
Características de la vivienda y de su entorno	0.0 - 5.6	5.7 - 11.1	11.2 - 16.7	16.8 - 27.8	27.9 - 100
Influencia de entorno Extralaboral sobre el Trabajo	0.0 - 0.9	1.0 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 41.7	41.8 - 100
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	0.0 - 0.9	1.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 43.8	43.9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral	0.0 - 12.9	13.0 - 17.7	17.8 - 24.2	24.3 - 32.3	32.4 - 100

Tabla 20 Baremos extralaboral forma B.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje Total Transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y Operativos
Muy Bajo	0.0 - 7.8	0.0 - 6.5
Bajo	7.9 - 12.6	6.6 - 11.8
Medio	12.7 - 17.7	11.9 - 17.0
Alto	17.8 - 25.0	17.1 - 23.4
Muy Alto	25.1 - 100	23.5 - 100

Tabla 21 Baremos estrés de la forma A.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje Total Transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y Operativos
Muy Bajo	0.0 - 7.8	0.0 - 6.5
Bajo	7.9 - 12.6	6.6 - 11.8
Medio	12.7 - 17.7	11.9 - 17.0
Alto	17.8 - 25.0	17.1 - 23.4
Muy Alto	25.1 - 100	23.5 - 100

Tabla 22 Baremos estrés de la forma B.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud. 2010

A continuación, se va a analizar los resultados recolectados teniendo en cuenta para los datos sociodemográficos un análisis de estos datos y el estudio de la información recolectada del cuestionario de riesgo psicosocial.

ANÁLISIS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- Distribución por género

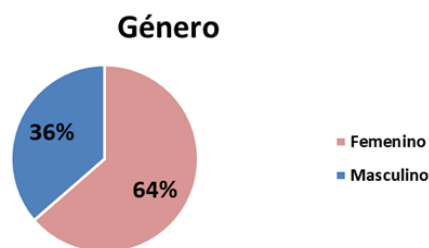


Ilustración 1 Distribución por género

Fuente: Elaboración propia

Dentro de los colaboradores que participaron en la evaluación se encuentra que el 36% corresponde al género masculino frente a un 64% que representa el género femenino.

- Distribución por grado de escolaridad

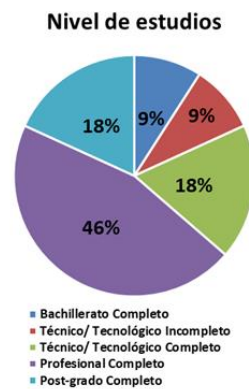


Ilustración 2 Distribución por grado de escolaridad

Fuente: Elaboración propia

Se puede identificar que el 45% de la población culminaron su carrera profesional, que el 18% de los trabajadores han culminado algún posgrado y otro 18% culminó su carrera técnica y/o tecnológica. La población restante se divide en que unos terminaron el bachillerato y otros no.

- Distribución por estrato socioeconómico

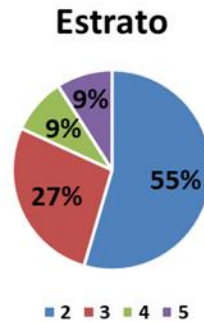


Ilustración 3 Distribución por estrato socioeconómico

Fuente: Elaboración propia

Según lo anterior, se observa que los colaboradores se encuentran en los distintos estratos socioeconómicos, distribuidos así: el 55% en estrato 2, el 27% en estrato 3 y el restante se divide en estrato 4 y 5.

- Distribución por estado civil

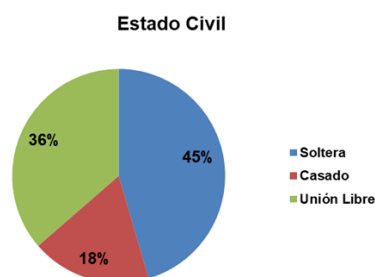


Ilustración 4 Distribución por estado civil

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica, se puede observar que el 45% se encuentran solteros, el 36% de los participantes se encuentran en unión libre, el restante casados.

- Distribución por tipo de vivienda

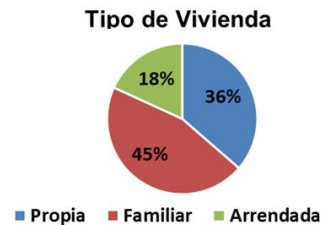


Ilustración 5 Distribución por tipo de vivienda

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica se puede observar que el 45% de los encuestados habita en vivienda familiar, mientras que el 36% tienen vivienda propia y el otro 18% restante en vivienda arrendada. Esto habla de la relevancia para los participantes el hecho de tener estabilidad en este aspecto.

- Distribución por tipo de ocupación



Ilustración 6 Distribución por tipo de ocupación

Fuente: Elaboración propia

El 36% de los encuestados tiene una posición laboral de jefatura con personal a cargo, otro 36% son profesionales, analistas y el restante son auxiliares, asistentes.

- Distribución por personas a cargo

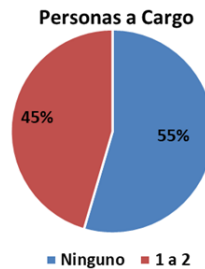


Ilustración 7 Distribución por personas a cargo

Fuente: Elaboración propia

Según los encuestados el 55% manifiesta no tener personal a cargo y el 45% tiene de 1 a 2 personas a cargo.

- Distribución por tiempo trabajado en la empresa

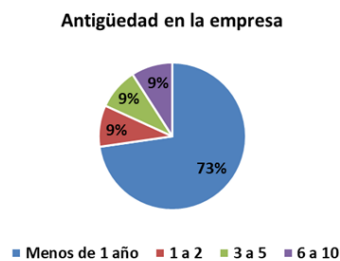


Ilustración 8 Distribución por tiempo trabajado en la empresa

Fuente: Elaboración propia

Según los encuestados el 73% manifiesta llevar menos de 1 año en la empresa, y se divide el restante en que lleva de 1 a 2 años, 3 a 5 años y finalmente de 6 a 10 años.

- Distribución por tiempo en el cargo actual



Ilustración 9 Distribución por tiempo en el cargo actual

Fuente: Elaboración propia

Según los encuestados el 64% manifiesta menos de 1 año en el cargo actual, frente a un 18% que indica que llevar entre 1 a 2 años en el cargo actual y finalmente, el restante se divide en que lleva en el cargo actual de 3 a 5 y 6 a 10 años.

- Distribución por áreas

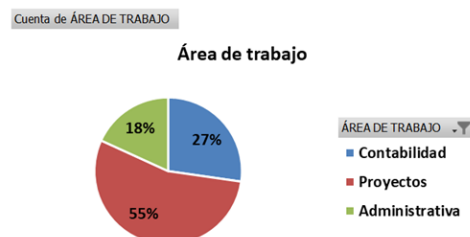


Ilustración 10 Distribución por áreas

Fuente: Elaboración propia

Según los encuestados las 6 personas corresponden al área de proyectos, 3 personas en el área de contabilidad y 2 personas en el área administrativa.

- Distribución por rango de edad

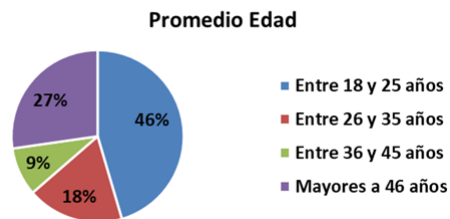


Ilustración 11 Distribución por rango de edad

Fuente: Elaboración propia

Según los encuestados, el 46% de la población encuestada está en el rango entre 18 a 25 años, el 27% a mayores de 46 años, el 18% entre 26 a 35 años y el restante se encuentra entre 36 y 45 años.

ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

Este factor presenta el cuestionario tipo “A” el cual se aplica a colaboradores que tienen personal a cargo. Se manejan dominios y dimensiones los cuales se analizan y estudian. Después de analizar las variables demográficas, se presentan los factores de riesgo de acuerdo con los promedios encontrados; por variables analizadas:

- ***Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo***

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión de grupo.

La encuesta tipo A fue contestada por 7 personas y la encuesta tipo B fue contestada por 4 personas.

Los valores encontrados para la empresa ED&G PROYECTOS INMOBILIARIOS SAS, son los siguientes:

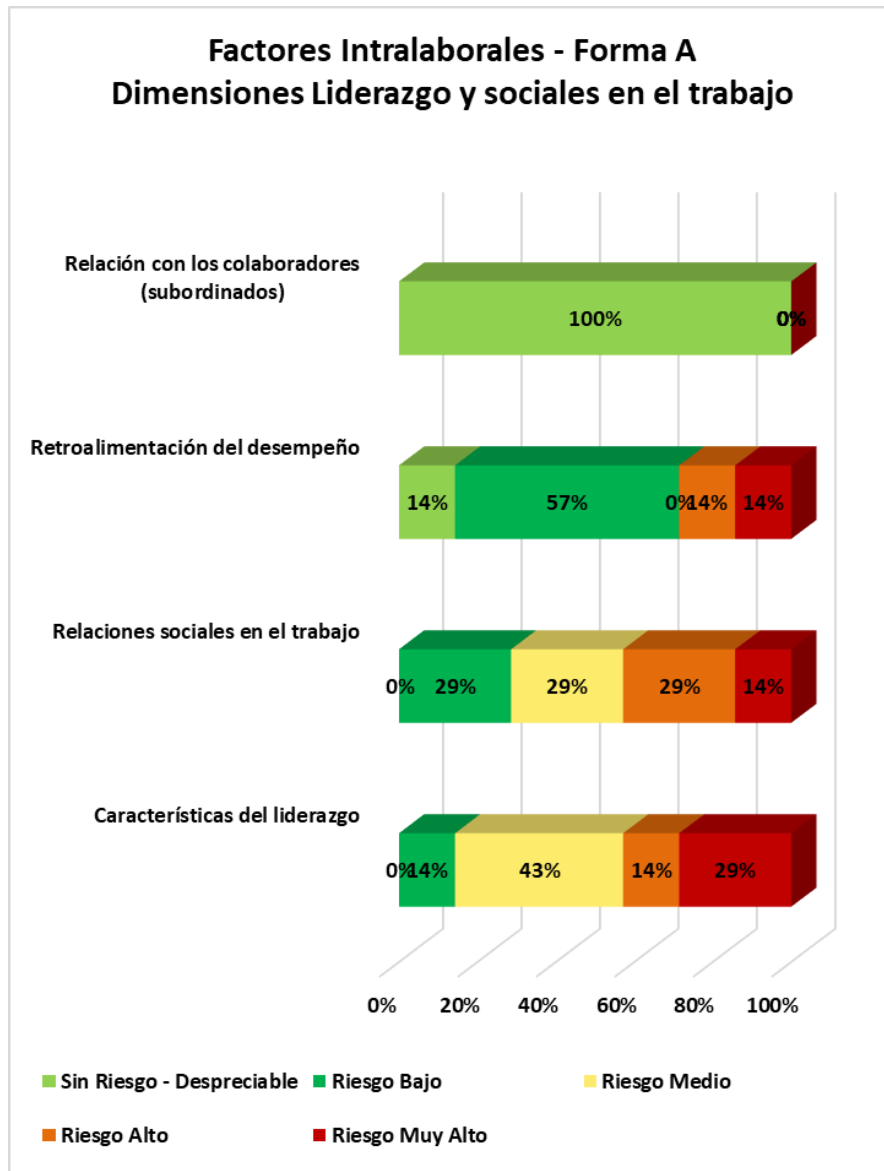


Ilustración 12 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica anterior, se observa que la dimensión: relación con los colaboradores (subordinados) se percibe 100% como factor protector, es importante que la empresa continúe con actividades de integración entre las áreas, donde se permita que la dimensión permanezca

como factor protector, así como la retroalimentación del desempeño con un 71%, lo cual se puede observar que la empresa preserva relaciones entre jefes y subordinados de una manera adecuada; por otra parte se evidencia que en las dimensiones relaciones sociales en el trabajo y características del liderazgo, las opiniones se encuentran divididas. Se sugiere que para estas dimensiones se realicen programas de promoción y prevención, estas deben ir enfocadas en talleres de liderazgo, relaciones interpersonales, resolución de conflictos; las cuales permiten que estas dimensiones no lleguen a ser un factor de riesgo.

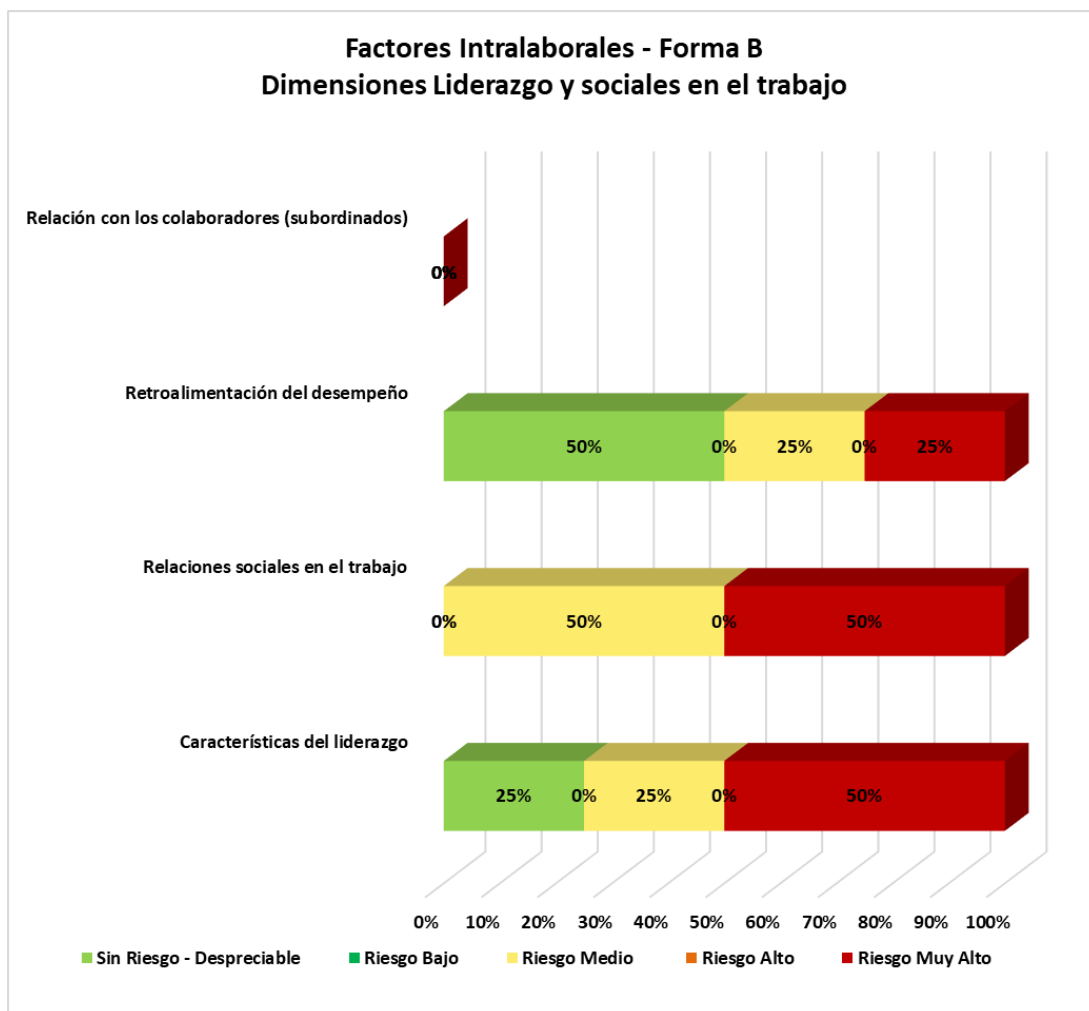


Ilustración 13 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica anterior, para este grupo de encuestados se evidencia que las dimensiones relaciones sociales en el trabajo y características del liderazgo se comportan como factores de riesgo (50%), se recomienda realizar talleres de liderazgo, relaciones interpersonales, resolución de conflictos. Retroalimentación del desempeño se comporta como factor protector. Se sugiere que esta dimensión sea mantenida con actividades de integración y actividades que se contemplen dentro del plan de bienestar.

- ***Dominio control sobre el trabajo***

Estas preguntas hacen referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

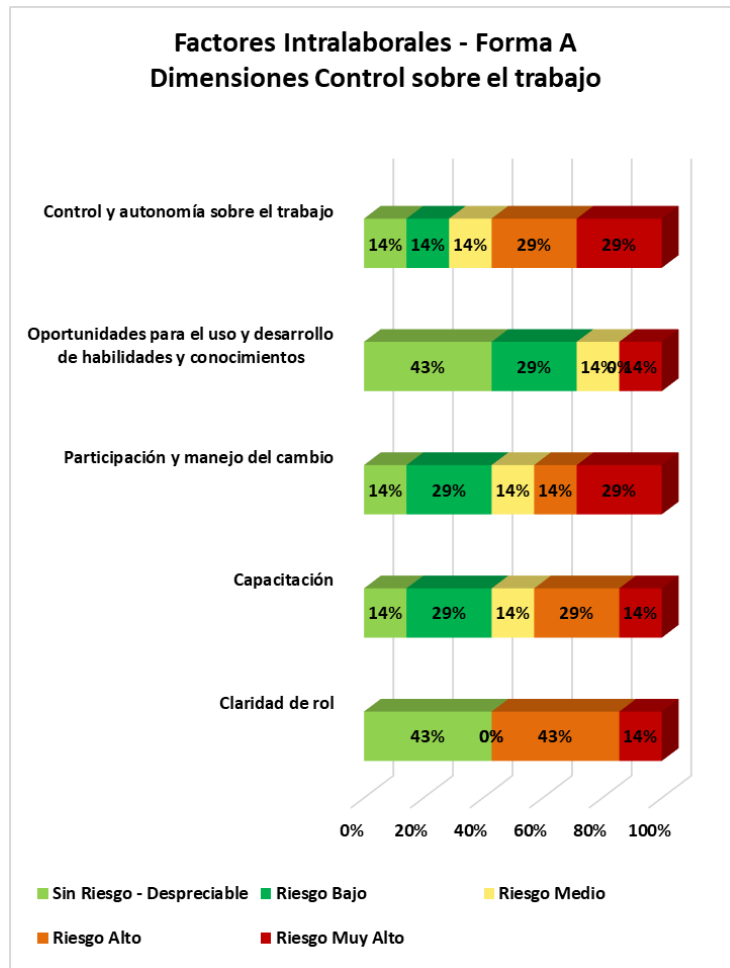


Ilustración 14 Control sobre el trabajo - Intralaboral A

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica anterior, para este grupo de encuestados se evidencia que la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades (72%) se comporta como factor protector. Mientras que las dimensiones claridad de rol (57%), control y autonomía sobre el trabajo (57%) se comportan como factores de riesgo, para este caso se recomienda realizar una revisión de los procesos de inducción y reinducción de la compañía; así como de cada uno de los perfiles del cargo y manual de funciones. En las dimensiones participación y manejo del cambio y

capacitación las opiniones se encuentran divididas. Se sugiere intervención en cuanto a la identificación de las necesidades de formación por grupos focales, en los cuales se integren las áreas de la empresa, con el propósito que exista una participación de los trabajadores y adicionalmente se pueda diseñar un plan de formación dentro de la compañía.

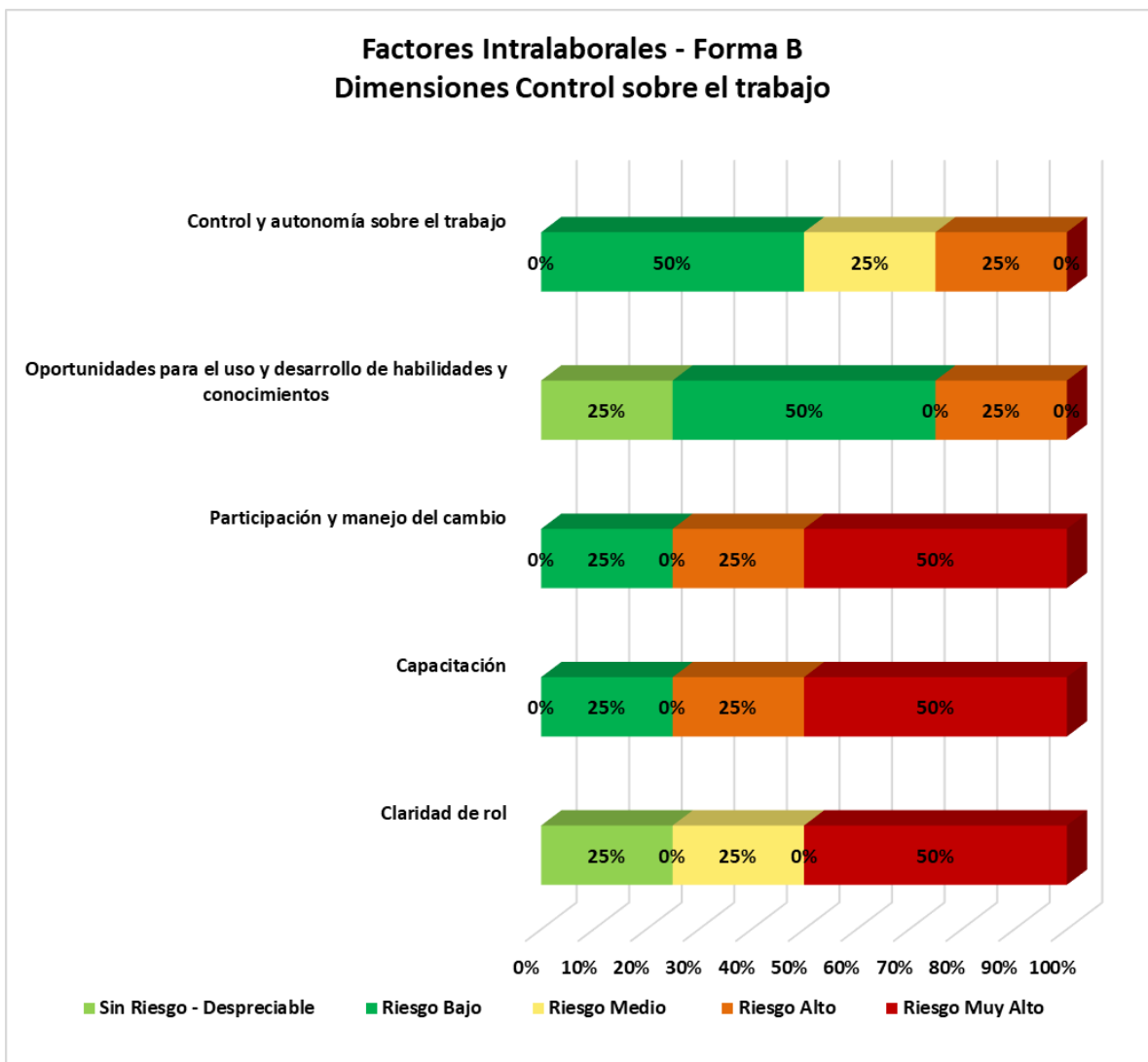


Ilustración 15 Control sobre el trabajo - Intralaboral B

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica anterior, para este grupo de encuestados se evidencia que las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo (50%), oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (75%), se comportan como factores protectores. Las dimensiones participación y manejo del cambio (75%), capacitación (75%) y claridad en el rol (50%) se encuentran como factores de riesgo. Se recomienda la implementación de Buzón de sugerencias, seguimiento de acciones de participación de parte de los colaboradores, para la dimensión de capacitación se sugiere intervención en cuanto a la identificación de las necesidades de formación por grupos focales, en los cuales se integren las áreas de la empresa, con el propósito que exista una participación de los trabajadores y adicionalmente se pueda diseñar un plan de formación dentro de la compañía. La dimensión claridad de rol requiere revisión de manuales de inducción y reinducción además de revisión a manuales de funciones.

- ***Dominio demandas del trabajo***

Estas preguntas están dirigidas a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

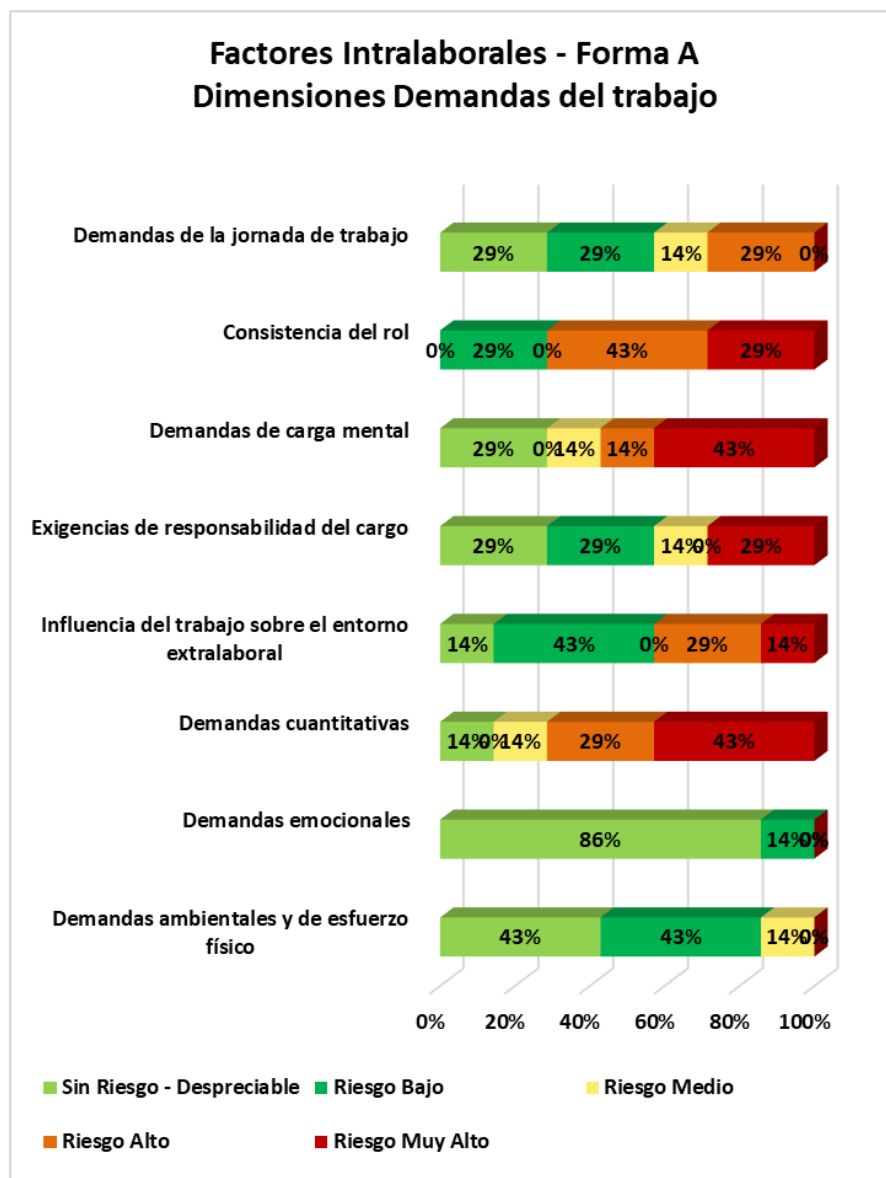


Ilustración 16 Demandas del trabajo - Intralaboral A

Fuente: Elaboración propia

Para este grupo de encuestados se evidencia que las dimensiones Demandas emocionales (100%), demandas ambientales y de esfuerzo físico (86%), influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (57%), exigencias de responsabilidad del cargo (57%), demandas de la jornada de trabajo (57%) se encuentran como factores protectores, se sugiere continuar con las

acciones que aseguren el mantenimiento de éstas buenas prácticas. Mientras que se identificaron como factores de riesgo las dimensiones demandas cuantitativas (71%), consistencia de rol (71%), demandas de carga mental (57%). Se sugiere la realización de grupos focales donde se invite a identificar la causa de la percepción de altas demandas cuantitativas, contemplando inclusive la realización de análisis de puesto de trabajo de tipo psicológico y estudios de tiempos y movimientos, para la dimensión consistencia de rol se recomienda revisión de funciones y talleres en toma de decisiones. La implementación de pausas activas cognitivas favorece el afrontamiento de las demandas de carga mental.

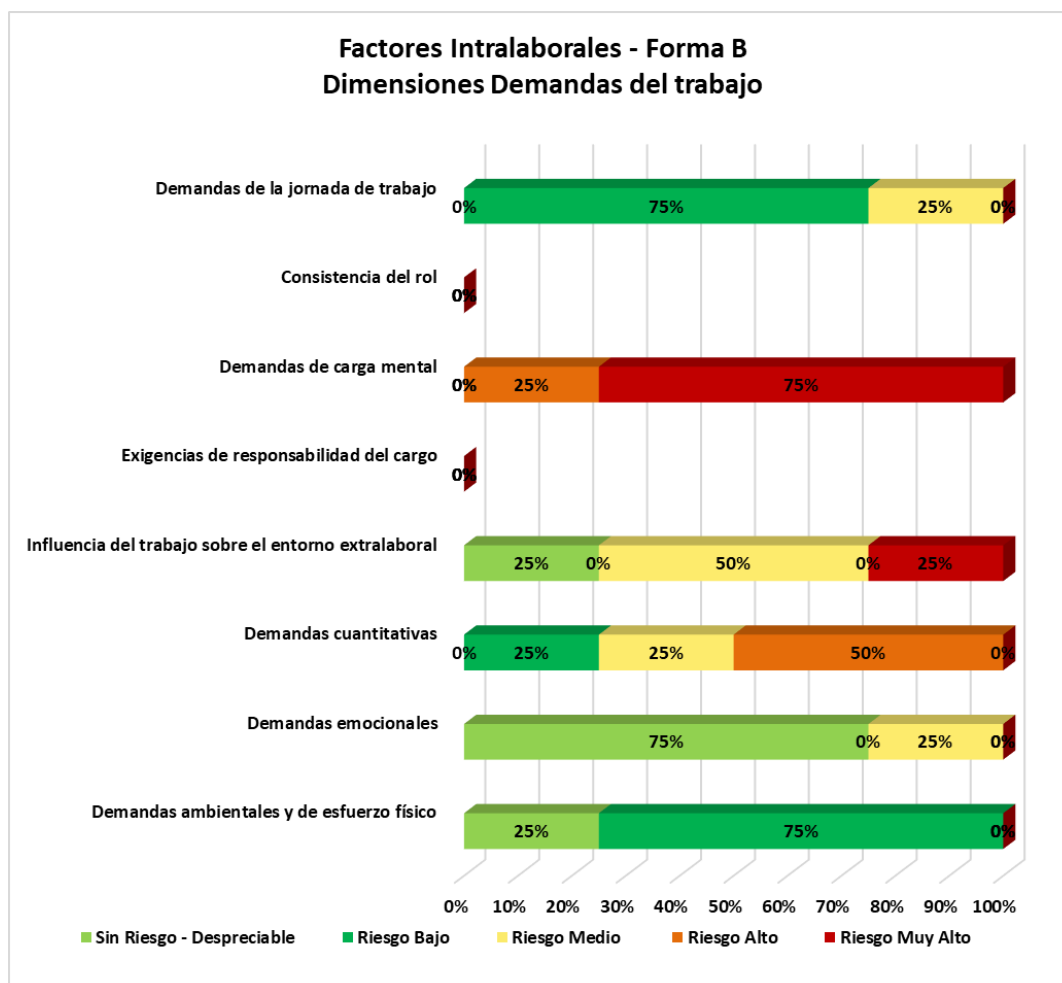


Ilustración 17 Demandas del trabajo - Intralaboral B

Fuente: Elaboración propia

Para este grupo de encuestados se evidencia que las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico (100%) y Demandas emocionales (75%) se comportan como factores protectores, se sugiere continuar con las acciones que aseguren el mantenimiento de éstas buenas prácticas. Mientras que las demandas cuantitativas (50%) y demandas de carga mental (100%) se comportan como factores de riesgo. Se sugiere la realización de grupos focales donde se invite a identificar la causa de la percepción de altas demandas cuantitativas, contemplando inclusive la realización de análisis de puesto de trabajo de tipo psicológico y estudios de tiempos y movimientos, La implementación de pausas activas cognitivas favorece el afrontamiento de las demandas de carga mental.

- ***Dominio recompensas***

Las recompensas, se refieren a las retribuciones que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la organización.

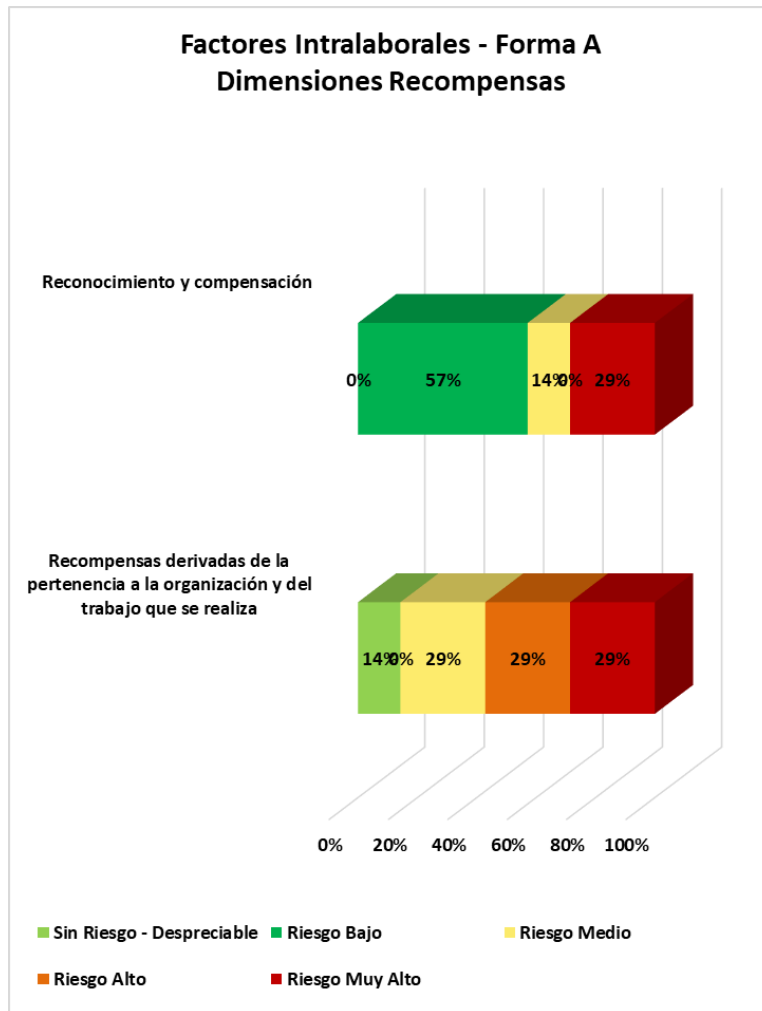


Ilustración 18 Recompensas - Intralaboral A

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para este grupo de encuestados muestran que la dimensión reconocimiento y compensación (57%) se comporta como factor protector, se sugiere continuar con las acciones que aseguren el mantenimiento de éstas buenas prácticas. por su parte la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (57%) se percibe como factor de riesgo. Se sugiere que se realicen actividades dentro del plan de bienestar, donde se

contemplan beneficios como salario emocional, reconocimientos sociales entre otros con el propósito de generar mayor sentido de pertenencia en los trabajadores.

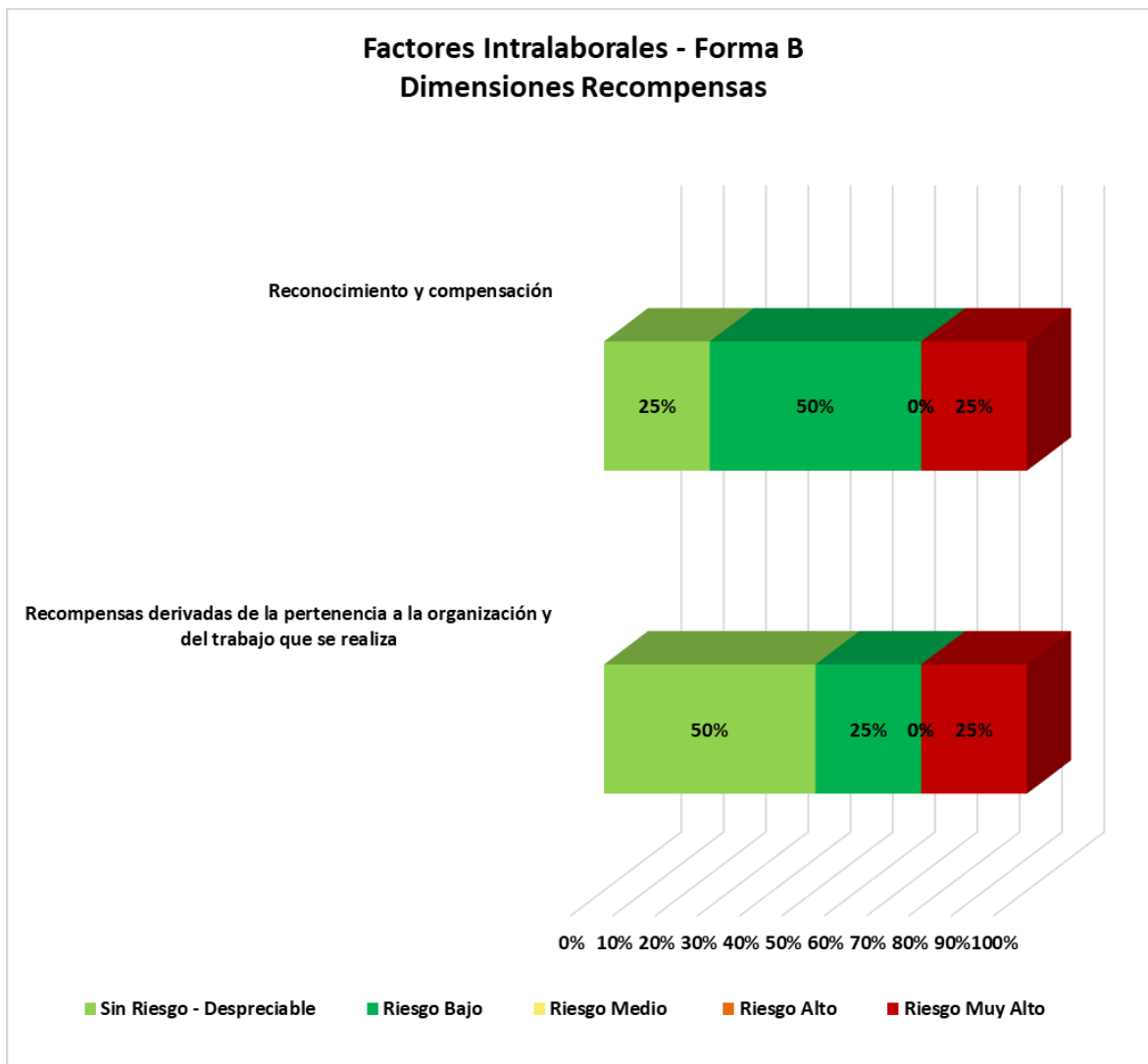


Ilustración 19 Recompensas - Intralaboral B

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza; así como la dimensión reconocimiento y compensación

se comportan como factor protector con un 75% cada una. Se sugiere que se realicen actividades dentro del plan de bienestar, implementar actividades que contribuyan al salario emocional y reconocimientos sociales, con el propósito que estas dimensiones continúen como factor protector.

ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, a continuación, se describen las dimensiones que se evalúan:

- ***Dimensión tiempo fuera de trabajo***

Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las labores, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Se puede convertir en riesgo cuando: la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente; o cuando la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos, es limitado.

- ***Dimensión relaciones familiares***

Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Pueden ser fuente de riesgo, cuando: la relación familiar es conflictiva; cuando la ayuda y apoyo que el trabajador por parte de su familia es inexistente o pobre.

- ***Dimensión comunicación y relaciones interpersonales***

Cualidades que caracterizar la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados o amigos . Se puede convertir en riesgo cuando: la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente; o cuando la relación con amigos o allegados es conflictiva; o cuando el apoyo que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es pobre o inexistentes.

- ***Dimensión situación económica del grupo familiar***

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Ingresos insuficientes para suplir necesidades básicas o deudas difíciles de solventar, pueden ser fuentes generadoras de riesgo extralaboral.

- ***Dimensión característica de la vivienda y el entorno***

Condiciones de la infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y su grupo familiar. Condiciones precarias del lugar de vivienda; condiciones que no ayudan al descanso y la comodidad o ubicación de la vivienda de difícil acceso, pueden convertirse en fuentes generadoras de estrés laboral.

- ***Dimensión influencia del entorno Extralaboral en el trabajo***

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

- ***Dimensión desplazamientos vivienda – trabajo- vivienda***

Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende facilidad, comodidad del transporte y duración del recorrido. Condiciones difíciles o adversas para poder tener un acceso oportuno y fácil en este

sentido, puede generar generación de estrés, que afecta la productividad del trabajador. Los resultados encontrados para los grupos de análisis son:

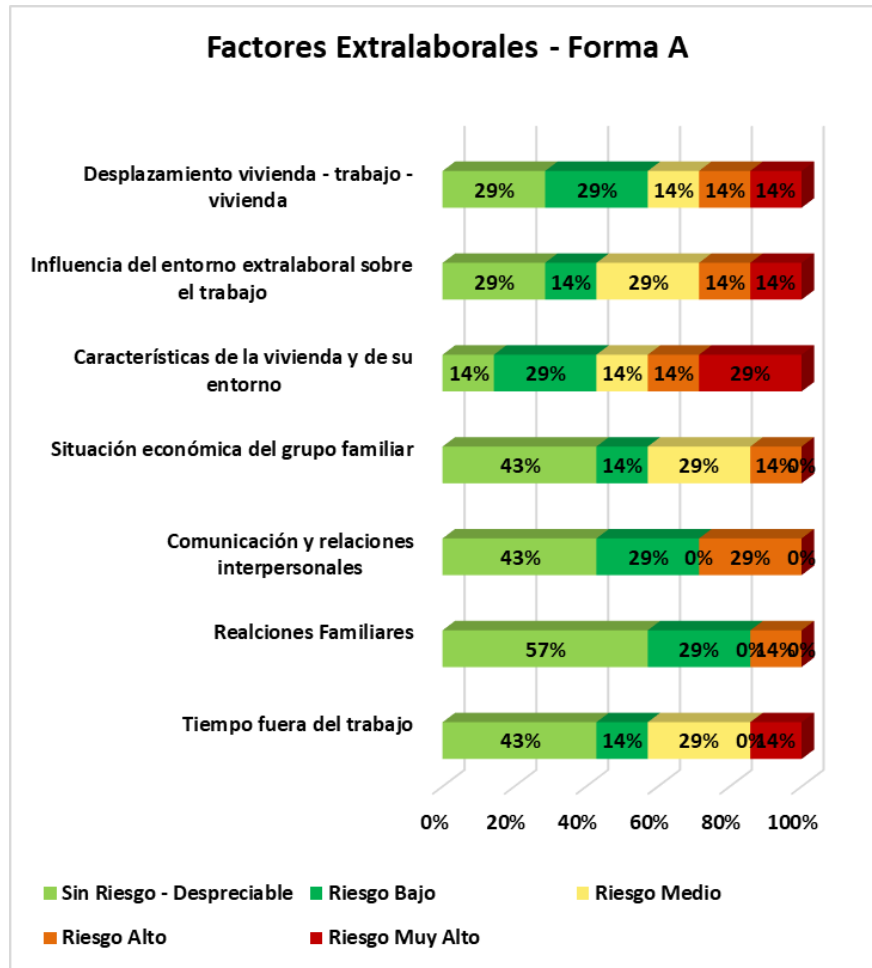


Ilustración 20 Extralaboral A

Fuente: Elaboración propia

Para los colaboradores con empleados a cargo y profesionales en la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS, las dimensiones Tiempo fuera del trabajo (57%), relaciones familiares (86%), comunicación y relaciones interpersonales (71%), Situación económica del grupo familiar (57%), desplazamiento Vivienda trabajo-vivienda (57%), se comportan como

factores protectores, mientras que Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Características de la vivienda y su entorno presentan opiniones divididas. Estas dimensiones deben ser intervenidas de acuerdo con el presupuesto y la disposición del empleador, apoyos por medio de cajas de compensación y otros, para impactar de manera positiva en su efecto hacia la productividad del trabajador.

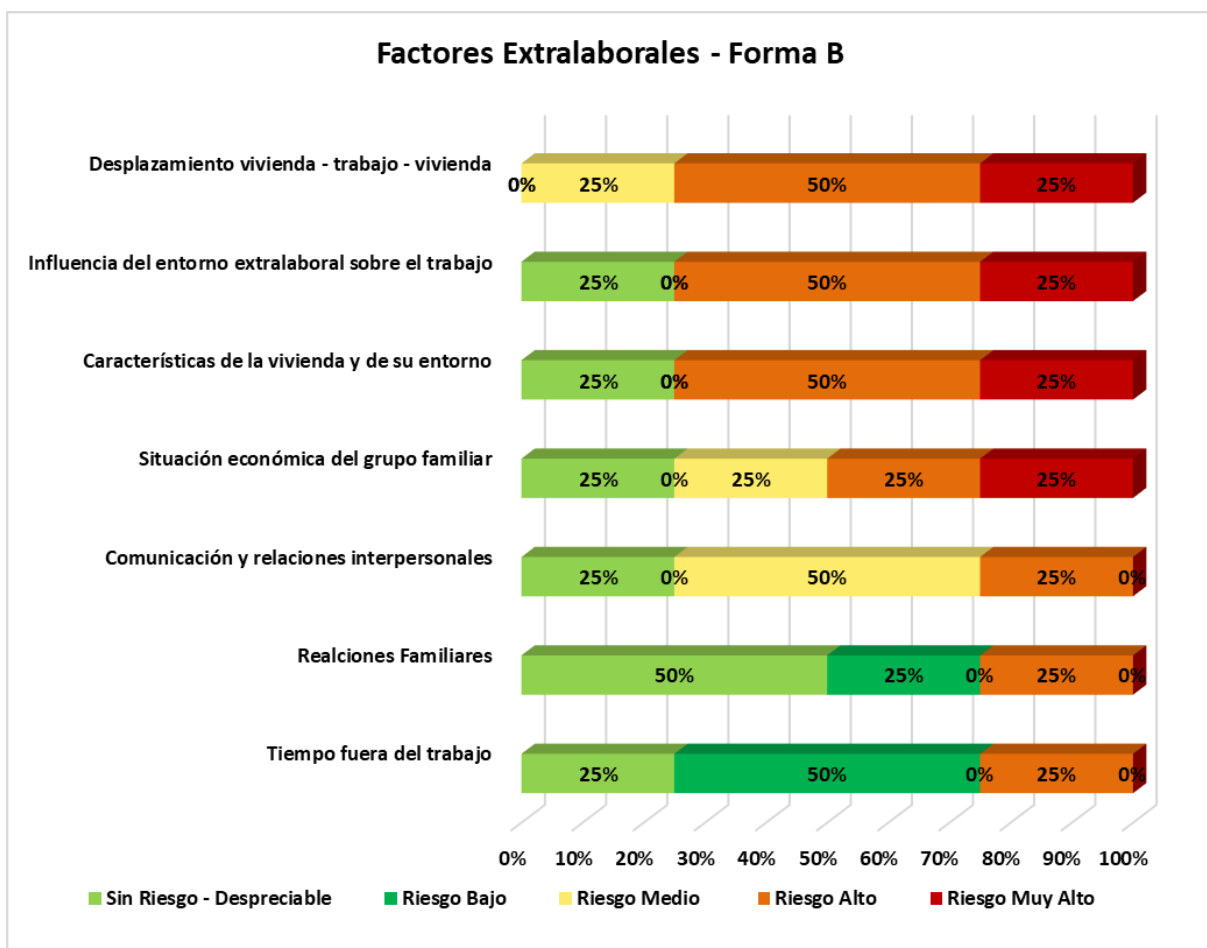


Ilustración 21 Extralaboral B

Fuente: Elaboración propia

Las dimensiones Situación económica del grupo familiar (50%), Características de la vivienda y su entorno (75%), Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (75%), Desplazamiento Vivienda trabajo-vivienda (75%), se comportan como factor de riesgo. Las dimensiones, Tiempo fuera del trabajo (75%) y relaciones familiares (75%) se encuentran como factores protectores. Comunicación y relaciones interpersonales se encuentra con percepciones divididas. En este orden de ideas estas dimensiones deben ser intervenidas de acuerdo con el presupuesto y la disposición del empleador, apoyos por medio de cajas de compensación y otros, para impactar de manera positiva en su efecto hacia la productividad del trabajador. Así como también talleres enfocados en manejo de emociones y técnicas de afrontamiento.

ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Es un cuestionario diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés, así: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. El puntaje final determinado en la evaluación mostrará el nivel de estrés en los niveles analizados.

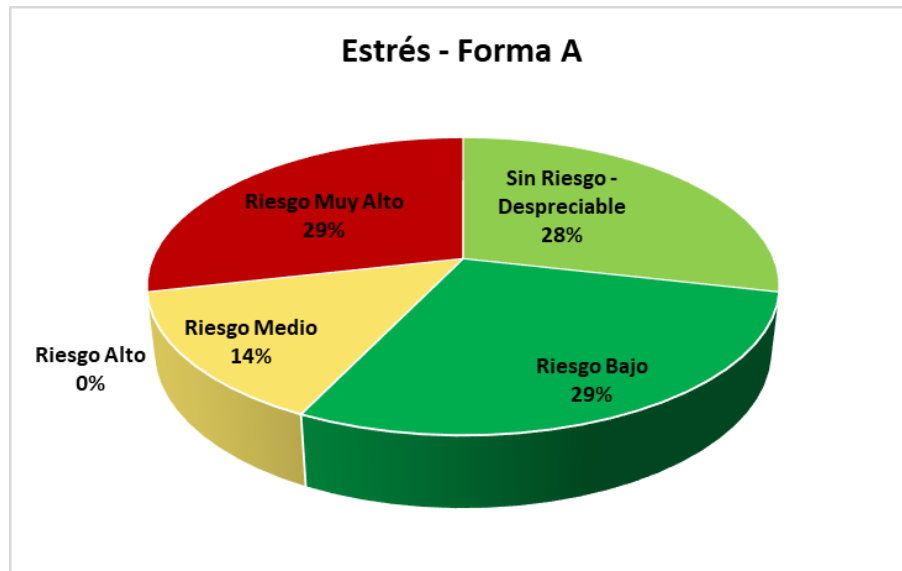


Ilustración 22 Posibles efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial - Tipo A

Fuente: Elaboración propia

Para los colaboradores de este grupo de análisis en la empresa ED&G Proyectos Inmobiliarios SAS, se evidencia baja sintomatología de niveles de estrés (57%) considerándose factor protector. Se sugiere actividades de promoción y prevención de la salud. Es importante realizar intervención primaria y secundaria a las personas que se encuentran en riesgo alto, de manera individual incluyéndolos en un sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial. Se recomienda para toda la inclusión en Talleres de manejo de estrés y terapias alternativas de manejo del riesgo psicosocial.

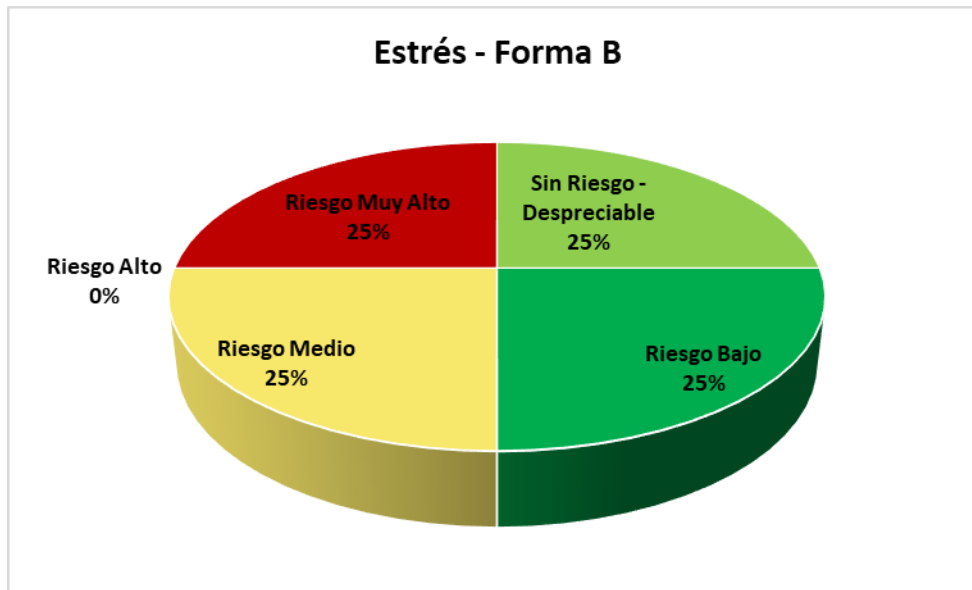


Ilustración 23 Posibles efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial - Tipo B

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia baja sintomatología de niveles de estrés (50%) considerándose factor protector. Se sugiere actividades de promoción y prevención de la salud. Es importante realizar intervención primaria y secundaria a las personas que se encuentran en riesgo alto, de manera individual incluyéndolos en un sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial. Se recomienda para toda la inclusión en Talleres de manejo de estrés y terapias alternativas de manejo del riesgo psicosocial.

7. Análisis de resultados

A continuación, se va a presentar los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del trabajo de grado “Realización de un Diagnostico de Riesgos Psicosociales en el Área Administrativa de ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S.”, donde a través de gráficos se demuestran los resultados y las características demográficas de la población trabajadora.

De acuerdo con la evaluación del riesgo psicosocial en la empresa se determina:

- La empresa tiene identificado y valorado el riesgo psicosocial en su matriz de riesgos y se encuentra determinado “alto”.
- En cuanto al indicador de rotación de personal, 8 de cada 12 trabajadores se retiraron de la compañía en un periodo anual.
- La empresa no cuenta con comité de convivencia constituido ni comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
- En cuanto al ausentismo, no hay un seguimiento al mismo por lo cual no se puede concluir si existe relación entre el ausentismo y los factores de riesgo psicosocial.
- La empresa no cuenta con actividades de bienestar, tampoco hay un espacio definido para pausas activas y tampoco se ha aplicado encuestas de clima organizacional.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la muestra previamente definida son los siguientes:

Una vez realizada la evaluación de riesgo psicosocial tenemos que los valores finales de los niveles de riesgo para la empresa son:

En el ejercicio de evaluación participaron 11 trabajadores de la empresa de los cuales 7 personas aplicaron la encuesta tipo A y 4 la encuesta tipo B.

De acuerdo con la evaluación de factores de riesgo psicosocial se presentan los valores totales del área administrativa de ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S, la puntuación total de los factores de riesgo psicosocial para la población Tipo A fue de 27,5 riesgo medio; de esta manera y de acuerdo con la Resolución 2404/19 la próxima evaluación debe realizarse en un año posterior a la presente evaluación y las correspondientes intervenciones.

Para la población de tipo B, la puntuación total de los factores de riesgo psicosocial fue de 33,3 y se ubica en riesgo alto; de esta manera y de acuerdo con la Resolución 2404/19 la próxima evaluación debe realizarse en dos años posterior a la presente evaluación y las correspondientes intervenciones.

A continuación, se presentan los factores de riesgo de acuerdo con los promedios encontrados, por variables analizadas:

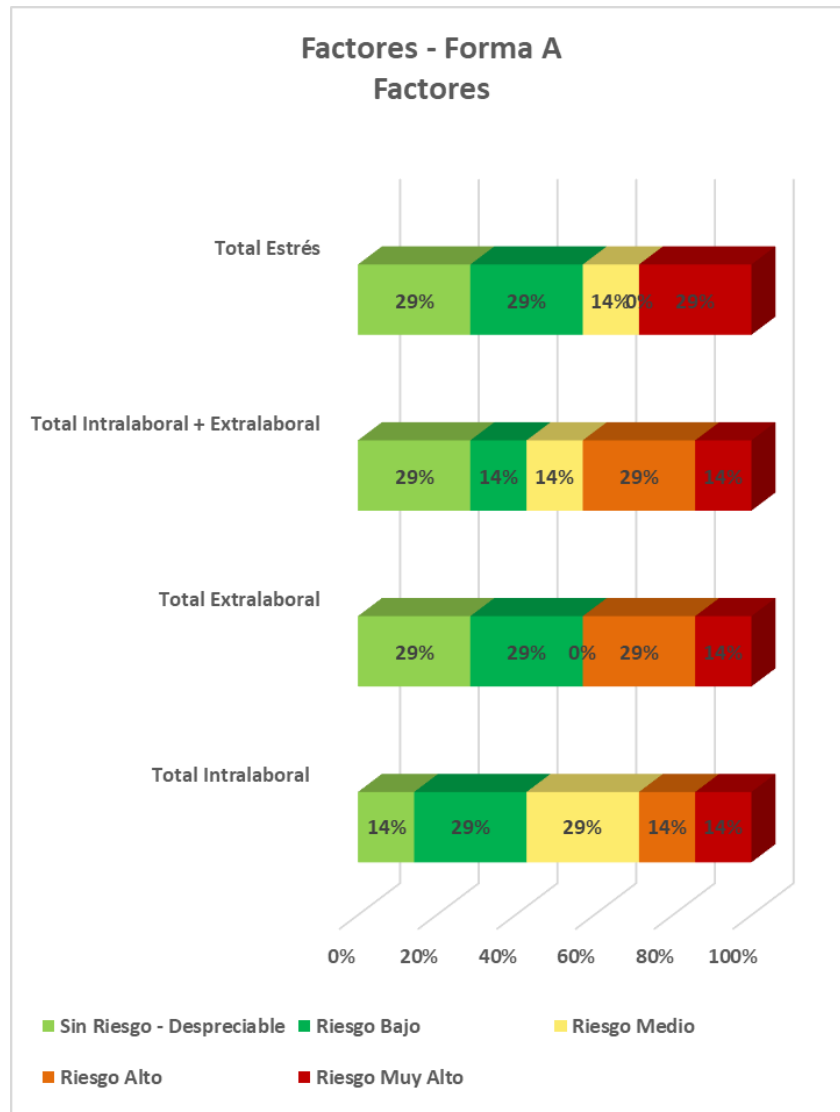


Ilustración 24 Resultados de los factores de riesgo psicosocial - Tipo A

Fuente: Elaboración propia

En este informe preliminar de resultados tenemos las primeras conclusiones, respecto a los factores de riesgo y factores protectores, para los trabajadores que diligenciaron la encuesta forma A, se tiene con un 58% como factor protector la sintomatología de los niveles de estrés, al igual que las variables evaluadas en las condiciones extralaborales, mientras que en las

condiciones intralaborales se presentan opiniones divididas sin considerarse factor de riesgo ni factor protector.

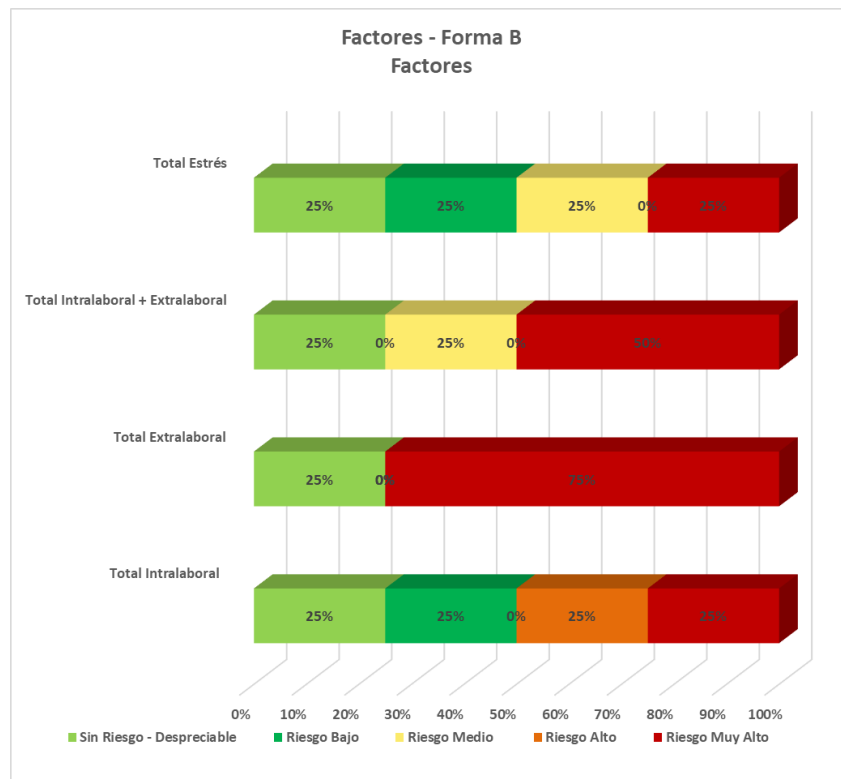


Ilustración 25 Resultados de los factores de riesgo psicosocial - Tipo B

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los factores de riesgo y factores protectores, para los trabajadores que diligenciaron la encuesta forma B, se tiene con un 75% como factor de riesgo las condiciones extralaborales, con un 50% las condiciones intralaborales también como factor de riesgo. la sintomatología de los niveles de estrés presenta opiniones divididas sin considerarse factor de riesgo ni factor protector.

8. Conclusiones y recomendaciones

A continuación, se presentarán las conclusiones y recomendaciones producto de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el ejercicio del presente trabajo de grado denominado “Realización de un Diagnostico de Riesgos Psicosociales en el Área Administrativa de ED&G Proyectos Inmobiliarios S.A.S”.

8.1. Conclusiones

- Se tuvo un indicador de participación del 92% de la población del área administrativa de la empresa. De esa muestra el 64% diligenció el formulario A y el 36% el formulario B.
- De acuerdo a las características sociodemográficas de la muestra se puede concluir que la información más representativa es la siguiente: el 45% de los trabajadores tienen entre 18 y 25 años, el 27% son mayores de 46 años, el 18% entre 26 y 35 años y el 9% entre 36 y 45 años; el 73% de la población tiene menos de 1 año de antigüedad en la empresa el restante 27% lleva más de un año en la empresa; y el 82% de los trabajadores tiene contrato a término indefinido y el 100% tiene salario fijo.
- Una vez realizada la evaluación de riesgo psicosocial, clasificada y tabulada la información tenemos las siguientes conclusiones respecto a los factores de riesgo, factores protectores y su asociación con los planes de promoción, prevención e intervención, como se detalla a continuación:

Intralaboral

DIMENSION INTRALABORAL	TIPO A			TIPO B			PROPUESTA PLAN DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	
Características del liderazgo	14%	43%	43%	25%	25%	50%	Procesos de aprendizaje en Liderazgo, relaciones interpersonales y Asertividad.
Relaciones sociales en el trabajo	29%	29%	43%	0%	50%	50%	Talleres de relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación asertiva
Retroalimentación del desempeño	71%	0%	29%	50%	25%	25%	Procesos de comunicación asertiva y positiva. Revisión de evaluación de desempeño.
Relación con los colaboradores	100%	0%	0%	NA	NA	NA	Talleres en técnicas de comunicación organizacional (direccionamiento, directrices, conductos regulares)
Claridad de rol	43%	0%	57%	25%	25%	50%	Revisiones manuales de inducción y reinducción además de revisión a manuales de funciones.
Capacitación	43%	14%	43%	25%	0%	75%	Unido a los planes de RRHH, hacer revisión de necesidades de capacitación y comunicación interna de los procesos a los que pueden aplicarlos colaboradores.
Participación y manejo del cambio	43%	14%	43%	25%	0%	75%	Buzón de sugerencias, seguimiento de acciones menores de participación de parte de los colaboradores.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	71%	14%	14%	75%	0%	25%	Revisión de planes de carrera y de aptitudes adicionales de los colaboradores

DIMENSIÓN INTRALABORAL	TIPO A			TIPO B			PROPUESTA PLAN DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	
Control y autonomía sobre el trabajo	29%	14%	57%	50%	25%	25%	Definición de roles y responsabilidades de cada cargo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	86%	14%	0%	100%	0%	0%	Inspecciones de puesto de trabajo osteomuscular y psicológico.
Demandas emocionales	100%	0%	0%	75%	25%	0%	Talleres de manejo y atención al cliente
Demandas cuantitativas	14%	14%	71%	25%	25%	50%	Análisis de puesto de trabajo de tipo psicológico. Tiempos y movimientos
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	57%	0%	43%	25%	50%	25%	Análisis de puesto de trabajo de tipo psicológico. Tiempos y movimientos
Exigencias de responsabilidad del cargo	57%	14%	29%	NA	NA	NA	Talleres en toma de decisiones
Demandas de carga mental	29%	14%	57%	0%	0%	100%	Pausas cognitivas
Consistencia del rol	29%	0%	71%	NA	NA	NA	Revisión de funciones y talleres en toma de decisiones
Demandas de la jornada de trabajo	57%	14%	29%	75%	25%	0%	Revisión de Jornadas laborales. Optimización del tiempo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	14%	29%	57%	75%	0%	25%	Programas que fomenten sentido de pertenencia desde bienestar como auxilios educativos, prestamos por libranzas, celebraciones para los colaboradores, entre otros.
Reconocimiento y compensación	57%	14%	29%	75%	0%	25%	empleado del mes, programa de incentivos por cumplimiento de resultados

Tabla 23 Medidas de prevención y promoción del riesgo psicosocial – Intralaboral

Fuente: Elaboración propia

Extralaboral

FACTOR EXTRALABORAL	TIPO A			TIPO B			PROPUESTA PLAN DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	
Tiempo fuera del trabajo	57%	29%	14%	75%	0%	25%	Talleres de optimización y manejo del tiempo
Relaciones familiares	86%	0%	14%	75%	0%	25%	Mantenimiento de las relaciones a nivel familiar y de redes de apoyo
Comunicación y relaciones interpersonales	71%	0%	29%	25%	50%	25%	Mantenimiento de los procesos comunicacionales
Situación económica del grupo familiar	57%	29%	14%	25%	25%	50%	Talleres de presupuesto familiar.
Características de la vivienda y de su entorno	43%	14%	43%	25%	0%	75%	Alianzas con FNA, Ferias de vivienda, etc.
Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo	43%	29%	29%	25%	0%	75%	Talleres en manejo de emociones, y técnicas de afrontamientos
Desplazamiento vivienda – trabajo- vivienda	57%	14%	29%	0%	25%	75%	Medio alternativos de transporte. Diseño de programa para permiso de trabajo en casa o teletrabajo.

Tabla 24 Medidas de prevención y promoción del riesgo psicosocial – Extralaboral

Fuente: Elaboración propia

Estrés

SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS	TIPO A			TIPO B			PROPUESTA PLAN DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	FACTOR PROTECTOR	RIESGO MEDIO	FACTOR DE RIESGO	
Síntomas Estrés	57%	14%	29%	50%	25%	25%	Talleres de manejo de estrés, terapias alternativas de manejo del riesgo.

Tabla 25 Medidas de prevención y promoción del riesgo psicosocial – Estrés

Fuente: Elaboración propia

- Durante la socialización de los resultados a la alta dirección de la empresa se le presentó los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo psicosocial, además de las medidas de prevención, promoción e intervención que se propone frente a cada ítem de las dimensiones abordadas en los cuestionarios.

8.2. Recomendaciones

Se comparte a las personas que desarrollen proyectos enfocados en la evaluación de riesgo psicosocial las siguientes recomendaciones, basados en las limitantes presentadas en el desarrollo del presente proyecto:

- Durante el desarrollo del anteproyecto y el dimensionamiento del entregable definir su alcance teniendo en cuenta las diferentes fases que implica tener una completa gestión del riesgo psicosocial. Se puede llegar a un ideal de tener un sistema de vigilancia epidemiológico que abarca la identificación, evaluación, monitoreo de los factores de riesgo identificados, no obstante, tomaría entre 8 y 12 meses su desarrollo.

- En la fase de diseño y construcción de los instrumentos de recolección de datos, se encontraron limitantes con la presencialidad requerida en la actividad de sensibilización y el aforo requerido para aplicar la prueba donde habitualmente se reúnen todos los trabajadores en una ubicación física de manera sincrónica, no obstante, por la situación de emergencia sanitaria, esta reunión estaría en contravía de los protocolos de bioseguridad recomendados por las autoridades de salud. De acuerdo con lo anterior fue necesario evaluar métodos alternativos como la videollamada para sensibilización, conservando la aplicación física de la prueba, sin utilizar software en esta etapa.
- Durante el procesamiento de los datos se vio la necesidad de contar con un software que tenga la lógica de cálculo establecida en la guía de instrumentos de la batería de riesgo psicosocial, si bien es cierto allí se menciona una herramienta que puede ser utilizada, la misma está realizada en una versión de office 2007 que actualmente no es soportada o presenta conflictos en recientes sistemas operativos. El equipo adquirió un software con la misma lógica de cálculo solo que desarrollado para ser compatible con versiones de sistemas operativos actuales y con bondades en la entrega de resultados gráficos.

9. Referencias bibliográficas

- [1] Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: qué son y cómo de evalúan. Medellín, Colombia: Revista CES Salud Pública.
- [2] Pinos, P. (2017). Factores de riesgo psicosociales en la gestión de riesgo laboral, pág. 83. Extremadura, España: Revista de ciencias de seguridad y defensa.
- [3] Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Valencia, España: Universidad de Valencia
- [4] Charria O, Víctor H; Sarsosa P, Kewy V; Arenas O, Felipe. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud, Vol. 29, num.4. diciembre, 2011, pp. 380 -39. Colombia: Universidad de Antioquia
- [5] Vieco G; Caraballo D; Abello R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. Universidad de Antioquia.
- [6] Bobadilla C; Garzón L; Charria V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. Psicología desde el Caribe, Vol. 35. Núm. 2. Pontificia Universidad Javeriana: Cali.
- [7] Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Perú Med Exp Salud Publica; vol. 29 (2):237-41. Perú
- [8] Chiavenato, I, (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración, México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- [9] Ruiz, E; Gago, M; López, S. (2016). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa, España: Mc Graw- Hill Interamericana.

- [10] Cardona, D; Zambrano R. (2012). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Elsevier Doyma. Universidad Cooperativa de Colombia: Medellín
- [11] Vieira, C. (2014) Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 7, núm. 14, julio-diciembre, 2014, pp. 23- 33 Universidad de Carabobo Valencia: Venezuela
- [12] Román J. (1997). Factores Psicosociales y salud del trabajador. Revisión crítica y un modelo para su análisis. Tesis para optar por el título de Especialista en Psicología de la Salud. La Habana, Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad "General Calixto García".
- [13] Villalobos, G. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Pontificia Universidad Javeriana. Ciencia y Salud. 14: 197-200. Puerto López, 2004.
- [14] Villalobos G. 1997. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social–Colombia.
- [15] Villalobos G. 1999. Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Congreso del Consejo Colombiano de Seguridad.
- [16] Diaz D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev. CES. Salud Publica. Dialnet
- [17] Louzan R. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. Scielo. Escuela Superior de Ingeniería y Tecnología-ESIT. Universidad Internacional de La Rioja. España

- [18] Salvador J. (2019) Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador. Revista San Gregorio Núm. 35 Portoviejo oct./dic. 2019
- [19] Barrios M y Illada R. (2013). Valoración del desgaste laboral como riesgo psicosocial. Rev. Ingeniería Industrial-Año. 12 N°1: 69-76, 2013. Escuela de Ingeniería Industrial. Facultad de Ingeniería. Bárbula, Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. Dialnet
- [20] Soto I. (2015). Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Guía de catedra.
- [21] Icontec. (2012) Guía técnica colombiana GTC45.
- [22] Cortés Diaz, J. M. (2007). Seguridad e Higiene del Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: TÉBAR.
- [23] Montero, R. (2003). Siete principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos. Seguridad y Salud en el Trabajo, 1.
- [24] Meliá, J. L. (2007). Seguridad Basada en el Comportamiento. España: Universidad de Valencia.
- [25] Código 704. (2017) Estándar para la Identificación de los Peligros de los Materiales en Situación de Emergencia. Edición 2017.
- [26] Grass, O. (2018). Diseño de una estrategia de intervención con base en los hallazgos de la evaluación de riesgo psicosocial en la Fundación Cardio Infantil. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- [27] Esguerra, M. Martínez, A. (2019). Propuesta de intervención del riesgo psicosocial en el dominio de liderazgo en una empresa consultora de Bogotá. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- [28] Mora, A. Niño, B. Mendoza, C. (2018). Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- [29] ISO (2018). ISO 45001 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Suiza: International Organization for Standardization.
- [30] OHSAS (2008). OHSAS Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Londres: Occupational Health and Safety Assessment Series.
- [31] Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100. Colombia: Presidencia de la República de Colombia.
- [32] Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072. Colombia: Presidencia de la República de Colombia.
- [33] Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Colombia: Presidencia de la República de Colombia.
- [34] Presidencia de la República de Colombia. (2009). Decreto 2566. Colombia: Presidencia de la República de Colombia.
- [35] Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404. Colombia: Presidencia de la República de Colombia.
- [36] ICONTEC (2010). Guía Técnica Colombiana GTC 45. Colombia: Icontec Internacional.

[37] Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010).

Colombia: Ministerio de la protección social.

ANEXOS

Anexo A. Acta de reunión para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Anexo B. Acta de reunión de la socialización de los resultados a la alta dirección de la empresa.

Anexo C. Entregable informe de diagnóstico.

Anexo D. Presentación informe de diagnóstico.