

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 26.09.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística en la ciudad de Cartagena de Indias.			
Autor(es): Juan Carlos Jaraba Ramos y María Silvia Otero Román			
Tutor(es): Laura Belkis Parada Romero			
Fecha de finalización: 27.09.2021			
Temática: Intervención en riesgo psicosocial en la industria logística			
Tipo de investigación: Cuantitativa, explicativa.			
Resumen: <p>La investigación tuvo como objetivo la identificación de variables agrupadas en factores de riesgos psicosocial que afectan directamente en las jornadas laborales a la población trabajadora de una empresa del sector logístico ubicada en la ciudad de Cartagena de Indias, partiendo del uso de la herramienta metodológica de batería de riesgo y plantear el diseño de un programa se basa en el cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 (2), “la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés”. Esta resolución refiere que los factores de riesgo psicosociales deben ser evaluados a través de instrumentos confiables que permitan un conocimiento objetivo y subjetivo de los riesgos a los que los empleados en su cotidianidad se encuentran expuestos</p> <p>La perspectiva y afectación de los factores psicosociales a raíz de la pandemia han cambiado radicalmente la vida laboral sin ser ajenos a los factores de riesgos psicosociales que no eran de relevancia en algunas organizaciones, ya que la seguridad de las personas en la empresa se ha enfocado más a los riesgos mecánicos o físicos, dándole poca importancia a los factores psicosociales que pueden afectar directamente a la organización, con los cambios y la globalización las organizaciones tienden a pensar no solo en su recurso material sino en el talento humano, hoy en día se enfocan en conocer las necesidades y dificultades de los trabajadores con el fin de proponer soluciones que mejoren su salud y rendimiento laboral.</p> <p>Por lo anterior, se hace necesario iniciar un proceso de identificación, evaluación, y diseño de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales en una empresa del sector logístico con sede en Cartagena de Indias, que conlleven posteriormente a acciones de monitoreo de los mismos.</p>			
Palabras clave: Riesgo psicosocial, batería de riesgo psicosocial, estrés laboral, intralaboral.			
Planteamiento del problema: <p>Los factores de riesgos psicosociales son considerados uno de los problemas laborales dentro de la organización hecho por el que es importante contar con un estudio metodológicamente estructurado, mediante el cual se pueda determinar la influencia de estos en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias, algo que aún no se ha implementado en su totalidad; luego de ello poder tomar los correctivos necesarios mediante los cuales se pueda prevenir y erradicar dichos factores.</p> <p>En Colombia, el Ministerio de la Protección Social estableció el 17 de julio de 2008, la Resolución N° 002646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la</p>			

identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (5).

Según esta Resolución, los Factores psicosociales, comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Pregunta:

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales intralaborales presente en una empresa de logística con sede Cartagena de indias?

Objetivos:

Diseñar un programa de prevención del riesgo psicosocial intralaborales que atienda a las necesidades identificadas en los funcionarios de una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias.

Marco teórico:

El comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, acuerdan que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (10).

La carga mental es considerada actualmente un riesgo psicosocial emergente, producto de variados aspectos como el uso de alta tecnología, trabajo repetitivo, diversas formas de contratación, concepto que se ha estudiado aproximadamente desde hace 30 años” (15). En 1994 Gregg (citado por González) inicia los estudios de Carga mental en enfermeras (15). Por su parte, la salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo (10), la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o nociva para la salud. Se trata que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (16).

Método:

El enfoque de esta investigación es cuantitativa, ya que a través de la aplicación del instrumento “Batería de riesgo psicosocial”, se realizará la recolección de datos mediante la medición de las variables sociodemográficas, ocupacionales, la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral que se fundamenta en la aplicación de 2 caracteres en este caso consta de dos formatos, el tipo A, regularmente se aplica para el personal con perfil profesional, técnico y/o toma de decisiones; el tipo B es aplicable a todo el personal que maneja cargos operativos dentro de la organización, el instrumento intralaboral identifica el nivel de condición que afecta al trabajador dentro de la organización y su entorno alrededor de la actividad que este realiza.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

La evaluación de factores de riesgo psicosociales se desarrolló de manera estándar mediante aplicaciones de auto diligenciamiento en el personal, no se descartó ningún cuestionario por falta de datos en las respuestas, ello, según procedimiento que sustenta la Bateria de la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social.

La evaluación en general arroja unos resultados individuales, enmarcados en los Informes Individuales los cuales indican la caracterización de la exposición (o no) a factores psicosociales intralaborales y extralaborales, así como la respuesta de estrés.

Así mismo, arroja unos resultados globales desde la evaluación de factores de riesgo psicosociales de tipo intralaboral se caracteriza por la diferenciación por cargos en cada uno de los niveles jerárquicos, donde se obtiene que para jefes y directores la tendencia hacia el nivel de Riesgo Bajo y Sin Riesgo, catalogándose como una población sana; este grupo implica un seguimiento desde promoción y prevención, manteniendo los factores protectores. Por su parte, en el grupo poblacional de Asistentes y Operarios se indican tendencias hacia Riesgo Bajo (30%) y Sin riesgo (30%) en la población evidenciando exposición a riesgos psicosociales en esta población, con una magnitud baja.

La característica poblacional indica una dinámica de trabajo en la cual los operativos se ven expuestos a estresores por relacionamiento con usuarios y otras partes interesadas, cuyas exigencias y solicitudes pueden generar desgaste emocional, jornadas extensas, con límites poco claros. Este comportamiento corresponde inicialmente a consecuencias del trabajo, que demanda atención, tiempo y disponibilidad. Actualmente existen en el entorno laboral, factores protectores que han permitido que ello no derive en procesos de enfermedad o detrimento de la calidad de vida.

Para contrarrestar estos factores de riesgo psicosociales los estilos de liderazgos deben ser reforzados, entregar herramientas estratégicas y convertir en directriz organizacional los estilos de mando saludables con capacidad de delegación, al igual que realizar feed back internos, estableciendo controles gestión del cambio organizacional y comunicación abierta, Evaluación de funciones y carga laboral (perfiles, autoridad), implementación de programas de bienestar efectivos y consecuentes con la naturaleza del negocio, que disminuyan las influencias negativas del trabajo en los demás entornos, conciliándolos.

Se identifica incidencia en las condiciones de trabajo se perciben como agrestes y que requieren esfuerzos importantes, propio de las labores operativas desarrolladas por la empresa; así mismo, se advierte que son actividades monótonas. Dichos factores se intervienen promocionando prácticas organizacionales abiertas, fortaleciendo el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo con énfasis en medicina laboral, Gestión de la Jornada Laboral, manteniendo políticas de bienestar con un enfoque de retribución y compensación por el impacto de la jornada laboral en la vida personal.

Conclusiones:

Las características organizacionales de la población la describen como un grupo heterogéneo, con factores protectores que facilitan la intervención de los factores de riesgo psicosocial, aportando dinámica y estabilidad a los procesos epidemiológicos y de atención psicosocial.

La población trabajadora está expuesta a Factores de Riesgo Psicosociales cuyo nivel de riesgo es predominantemente Bajo con un potencial de manifestaciones bajo de estrés desde la morbilidad sentida, evidenciando una población sana, pero con relevante potencial de desarrollar patologías y condiciones colaterales, lo que requiere intervención consecuente.

La categoría de Factor de Riesgo Psicosocial con mayor nivel de riesgo es la Intralaboral, en el dominio Demandas del Trabajo. En estas categorías es imperante trabajar la gestión organizacional de base, con programas y planes que promocionen las habilidades directivas,

gestión de la jornada laboral (prevención de la fatiga), SGSST, el conocimiento claro de los alcances y objetivos de cada cargo, la identidad corporativa, la comunicación efectiva y la toma de conciencia e incentivo de la motivación intrínseca de los colaboradores.

Productos Derivados:

Diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística en la ciudad de Cartagena de Indias.

Juan C. Jaraba Ramos

Cod. 11213214

María S. Otero Román

Cod. 11213161

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

Diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística en la ciudad de Cartagena de Indias.

Juan C. Jaraba Ramos

Cod. 11213214

María S. Otero Román

Cod. 11213161

Laura B. Parada Romero

PHD Educación.

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

A nuestros padres, esposos e hijos por su gran apoyo y ser ese gran motor que nos impulsa a crecer cada día como profesionales y grandes seres humanos.

Agradecimientos

Nuestros agradecimientos a familiares por ese pilar fundamental en este proceso de formación, a nuestros tutores Edgar González Gil y Laura Belkis Parada por su entrega, dedicación y orientación.

Así mismo, gran deseo de expresar reconocimiento a la Corporación Universitaria UNITEC, por todas las atenciones e información brindada a lo largo de este proceso.

Finalmente, a todos los participantes de esta investigación, por su tiempo y por la información que, de manera desinteresada, nos permitieron obtener.

Tabla de contenido

Introducción	3
Planteamiento del problema	6
Justificación	8
Pregunta de investigación	10
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Marco Referencial	12
Antecedentes investigativos	12
Marco legal	16
Marco conceptual	18
Marco Teórico	20
Hipótesis	30
Hipótesis de trabajo	30
Hipótesis nula	30
Hipótesis alterna	30
Marco metodológico	32
Tipo y diseño del estudio	32
Participantes o fuentes de datos	32
Recolección de datos	33
Instrumentos	33
Validación de instrumentos	33
Análisis	34
Categorización	34
Procedimiento o fases del proceso	34
Aplicación de instrumento y análisis de hallazgos	35
Interpretación genérica de los niveles de riesgo	45

Manejo de la información	46
Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosociales	47
Análisis sociodemográfico de la población	47
Distribución por Género	47
Distribución por Edad	48
Distribución Estado Civil.....	49
Distribución Nivel Académico.....	49
Distribución Sitio de Residencia y Estrato Socioeconómico	50
Distribución Tenencia de Vivienda.....	51
Distribución Dependientes Económicos	52
Condiciones Organizacionales	53
Distribución Tipo de Cargos	53
Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales .	53
Distribución por Forma A/B	54
Nivel de Riesgo por Grupos de Aplicación – Jerarquía	54
Jefes y profesionales	54
Operarios.....	55
Dimensiones y Dominios Intralaborales	55
Liderazgo y relaciones en el trabajo Forma A- Forma B	56
Control en el trabajo Forma A- Forma B	57
Demandas del trabajo.....	58
Recompensas.....	59
Niveles por Dominios	59
Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales.	62
Por Dimensión	63
Resultados de la Evaluación de Estrés	63
Nivel de estrés	64
Priorización de Riesgos y Determinación de Controles.....	64
Conclusiones	66

Recomendaciones generales	68
Referencias bibliográficas	70
Anexos	71
Anexo 1. Ficha Técnica Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	71
Anexo 2. Listado para la investigación de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial	4
Anexo 3. Encuesta de evaluación de factores de riesgo psicosocial.	1
Anexo 4. 1. Tabulación de muestra.	3
Anexo 5. 2. Factores de riesgo por población. (Forma A – Forma B)	3
Anexo 6. 2.1. Caracterización de Riesgo psicosocial líderes y jefes.	3
Anexo 7. 2.2. Caracterización de Riesgo psicosocial asistentes y operarios.	3
Anexo 8. 3. Programa de riesgo psicosocial para una empresa de la industria logística.	3

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Marco Legal</i>	18
Tabla 2. <i>Factores de riesgo psicosocial intralaboral</i>	37
Tabla 3. <i>Factores de riesgos psicosocial extralaboral</i>	44
Tabla 4. <i>Resultado por dimensión</i>	65
Tabla 5. <i>Priorización de riesgos y determinación</i>	65

Tabla de figuras

Figura 1. <i>Distirbución por genero.</i>	47
Figura 2. <i>Distirbución por edad.</i>	48
Figura 3. <i>Distribución estado civil.</i>	49
Figura 4. <i>Distribución nivel academico.</i>	49
Figura 5. <i>Distribución sitio de residencia y estrato socioeconomico.</i>	50
Figura 6. <i>Distribución sitio de residencia y estrato socioeconomico.</i>	51
Figura 7. <i>Distribución tecnica de vivienda.</i>	51
Figura 8. <i>Distribución dependientes economicos.</i>	52
Figura 9. <i>Distribución tipos de cargos</i>	53
Figura 10. <i>Distribución por forma A/B.</i>	54
Figura 11. <i>Jefes y profesionales.</i>	54
Figura 12. <i>Operarios.</i>	55
Figura 13. <i>Liderazgo y relaciones en el trabajo forma A y forma B.</i>	56
Figura 14. <i>Liderazgo y relaciones en el trabajo forma A y forma B.</i>	56
Figura 15. <i>Control en el trbajo Forma A – Forma B.</i>	57
Figura 16. <i>Control en el trbajo Forma A – Forma B.</i>	57
Figura 17. <i>Demandas del trabajo.</i>	58
Figura 18. <i>Demandas del trabajo.</i>	58
Figura 19. <i>Recompensas.</i>	59
Figura 20. <i>Recompensas.</i>	59
Figura 21. <i>Niveles de dominio.</i>	60
Figura 22. <i>Niveles de dominio.</i>	60
Figura 23. <i>Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial estratos.</i>	62
Figura 24. <i>Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial estratos.</i>	62
Figura 25. <i>Niveles de estres.</i>	64

Introducción

Con el pasar de los años en Colombia los sectores económicos han conseguido dinamismo organizacional en las condiciones laborales de los trabajadores, con el fin de ser más competitivos en el mercado y crear valor agregado en la vida laboral de cada uno de ellos, esto ha permitido a grandes, medianas y pequeñas empresas en crear cambios significativos en jornadas de trabajo con la finalidad de ser más productivo pero sin salvaguardar totalmente la vida física, mental y social de los colaboradores, creyendo que generan cultura competitiva y por consiguiente atraer consigo nuevos negocios.

Las empresas del sector logístico con sede en Cartagena de Indias, siendo fiel a su razón de ser en crear solución integral para las diferentes industrias, generando desarrollo, innovación y disminución de costos logísticos en los procesos de transporte a granel, ensacado y almacenamiento; a través de la conexión de puertos, industrias y centros de consumo, para alcanzar una logística altamente eficiente; ha sido afectada por estos cambios globales a raíz de la afectación de sus procesos administrativos y logísticos de origen psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y bajas en la productividad; Solo por mencionar algunos: Alta competitividad, mayor exigencia en la productividad, ritmos de trabajo acelerados y exhaustivos, incondicional disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, mucho más esfuerzo mental, físico e intelectual, ETC.

Estos Factores de riesgos no sólo están quebrantando el bienestar mental, físico y social de los trabajadores sino también perturban la calidad de vida de ellos; atropellando la esencia del hombre en su círculo familiar, cultural y personal.

La perspectiva y afectación de los factores psicosociales a raíz de la pandemia han cambiado radicalmente la vida laboral sin ser ajenos a los factores de riesgos psicosociales que no eran de relevancia en algunas organizaciones, ya que la seguridad de las personas en la empresa se ha enfocado más a los riesgos mecánicos o físicos, dándole poca importancia a los factores psicosociales que pueden afectar directamente a la organización, con los cambios y la globalización las organizaciones tienden a pensar no solo en su recurso material sino en el talento humano, hoy en día se enfocan en conocer las necesidades y dificultades de los trabajadores con el fin de proponer soluciones que mejoren su salud y rendimiento laboral.

Cuando se habla de gestión integral de factores psicosociales no se hace referencia sólo al contexto laboral o a las responsabilidades que los demás tienen sobre las condiciones de bienestar de los trabajadores, se hace referencia al trabajador mirándolo

desde una óptica integral, donde es claro que el contexto laboral tiene un gran impacto, pero las prácticas cotidianas para cuidar la salud y bienestar que son empleadas por libre decisión por parte del trabajador representan el elemento principal.

Reconocer que los factores psicosociales están al alcance de todos y que dentro de ellos existen condiciones de riesgo pero que también existen condiciones protectoras, da la posibilidad de construir desde lo individual estrategias centradas en el cuidado de sí mismo que permiten favorecer la relación que se tiene con los factores psicosociales generando bienestar emocional, psicológico y físico.

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

Los factores psicosociales pueden comportarse como condiciones protectoras o como condición de riesgo dependiendo del impacto que generan sobre los trabajadores. Si el factor tiene una gran probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador es considerado un factor de riesgo, pero si por el contrario genera un efecto positivo sobre la salud y el trabajo es un factor protector.

Por factor de riesgo de origen psicosocial se entiende todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000).

El diseño de este programa se basa en el cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 (2), “la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés”. Esta resolución refiere que los factores de riesgo psicosociales deben ser evaluados a través de instrumentos confiables que permitan un conocimiento objetivo y subjetivo de los riesgos a los que los empleados en su cotidianidad se encuentran expuestos.

Por lo anterior, se hace necesario iniciar un proceso de identificación, evaluación, y diseño de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales en una empresa

del sector logístico con sede en Cartagena de Indias, que conlleven posteriormente a acciones de monitoreo de los mismos.

La metodología que se desea utilizar para el estudio se basa en la aplicación de la batería de interpretación de riesgo psicosocial, para así poder diseñar un programa que permita monitorear y describir puntualmente los factores psicosociales que afectan a la población y sus controles.

Planteamiento del problema

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales, y su relación con la salud laboral, no es algo relativamente nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en el siglo XXI. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual y los efectos de la pandemia, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo, que lleven a consecuencias humanas muy graves. La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social estableció el 17 de julio de 2008, la Resolución N° 002646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (5)

Según esta Resolución, los Factores psicosociales, comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Así mismo, el Ministerio de la Protección Social en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales, publicó el diseño de una batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia. El aplicativo es de uso libre y simplifica la labor de captura y cálculo automático de las puntuaciones que se les da a las personas, de acuerdo con el nivel de riesgo en que se encuentren, en relación con sus actividades profesionales.

Los factores de riesgos psicosociales son considerados uno de los problemas laborales dentro de la organización hecho por el que es importante contar con un estudio metodológicamente estructurado, mediante el cual se pueda determinar la influencia de estos en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias, algo que aún no se ha implementado en su totalidad; luego de ello poder tomar los correctivos necesarios mediante los cuales se pueda prevenir y erradicar dichos factores.

Cabe resaltar que, a través del uso de la metodología de batería de riesgo establecida para la identificación de factores de riesgos psicosociales, se desea establecer un plan de trabajo profundo enfocado a la mejora continua de los procesos donde se presenten focos de afectación mental y físico a cada uno de los trabajadores siempre manteniendo fiel trazabilidad desde el planear, haciendo un buen diagnóstico, monitoreando constantemente y que todo pueda ser aplicado correctamente.

Justificación

La empresa del sector logístico con sede en la ciudad de Cartagena de Indias, actualmente se encuentra constantemente en crecimiento continuo de sus operaciones, donde la carga de trabajo requiere que el personal operativo y administrativo que se encuentra involucrado dentro de los procesos de planeación y ejecución se recargue, que puede incurrir en el incumplimiento de la demanda, a su vez la afectación que pueda generar el trabajo desde casa, las consecuencias que trae la Pandemia con COVID 19, dando un giro total en las condiciones de trabajo; por lo cual se requiere implementar una estrategia que permita minimizar este riesgo psicosocial y mejorar la productividad de los trabajadores.

En vista que esta empresa del sector logístico con Sede Cartagena de Indias, ha optado obligatoriamente a potencializar el trabajo desde casa y la poca experiencia que se ha tenido a raíz de la pandemia en la afectación que ha producido a los trabajadores, se le suma la carencia de controles oportunos y en los esfuerzos para defender la salud de sus colaboradores, por ello crean programas enfocados en la prevención en diferentes aspectos.

Uno de los ambientes más importantes que tienen presente las organizaciones para mejorar el bienestar de sus colaboradores son las condiciones psicosociales, ya que constituyen el eje central en la interacción entre el colaborador y el adecuado desempeño de su labor, es así que cuando no se establece una buena relación se pueden presentar efectos secundarios a nivel físico, mental y/o emocional afectando directamente la salud.

Actuar frente al manejo de los riesgos psicosociales permite prevenir la manifestación y desarrollo del estrés y sus consecuencias posteriores, por lo que no actuar frente a ello genera en las organizaciones altos índices de accidentes de trabajo, bajo rendimiento en la labor, cambios representativos en los comportamientos y la posible generación de una patología.

La legislación colombiana a través de la resolución 2646 de julio 17 de 2008 estableció “disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Este estudio es un aporte a una empresa del sector logístico con sede en la ciudad de Cartagena de Indias, frente a la necesidad de diseñar un programa de intervención para el control del riesgo psicosocial y reducir los niveles de estrés identificados en la evaluación

de los riesgos psicosociales intralaborales que afectan a sus colaboradores, detallar las afectaciones y a través de esta herramienta se puedan crear alternativas de cambio en la vida laboral de cada trabajador.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales intralaborales presente en una empresa de logística con sede Cartagena de indias??

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa de prevención del riesgo psicosocial intralaborales que atienda a las necesidades identificadas en los funcionarios de una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias.

Objetivos específicos

Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales intralaborales presente en una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias.

Implementar herramientas de medición que permitan encontrar y evaluar los factores de riesgos psicosociales intralaborales presente en una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias.

Realizar seguimiento y control de las medidas de intervención propuestas para los riesgos psicosociales priorizados.

Establecer alternativas de intervención y control del riesgo psicosocial de manera oportuna y eficaz que permitan mejorar y/o mantener condiciones adecuadas de trabajo.

Marco Referencial

En esta sección de la investigación se enmarca las evidencias de estudios y trabajos anteriores, en el diseño de programas de riesgo psicosocial a nivel intralaboral en diferentes organizaciones y sectores económicos, así como la interpretación de esta información en un sentido conceptual e investigativo que permita ampliar el conocimiento y temas de interés.

Incluyendo información determinante en el proceso de investigación que ayudara en el desarrollo del programa de riesgo psicosocial intralaboral para la empresa Bulkmatic Colombia sede Cartagena de Indias.

Antecedentes investigativos

La gestión integral de factores psicosociales no sólo se lleva al contexto laboral o a las responsabilidades que los demás tienen sobre las condiciones de bienestar de los trabajadores, se hace edifica y referencia al trabajador observándolo desde la óptica integral, donde es claro que el contexto intralaboral y extralaboral tiene un gran impacto, pero las prácticas cotidianas para cuidar la salud y bienestar que son empleadas por libre decisión por parte del trabajador representan el elemento principal.

Los factores de riesgo psicosocial han sido ampliamente estudiados en muchos sectores económicos, donde se resalta inicialmente el ámbito de la educación en Colombia, así por ejemplo Aristizábal A L, Valencia C, Vélez N(6) realizaron un estudio en la ciudad de Manizales en el año 2016 para identificar factores de riesgo psicosocial en docentes del sector público; también Agudelo PA(7), realizó un estudio en el año 2014 para identificar los riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales. Ambos estudios utilizaron como instrumento para la recolección y análisis de la información la batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de La Protección Social y el impacto en el desarrollo de su vida laboral; además de contemplar el diseño de un programa para el monitoreo constante de estos factores que dañen la vida mental y personal de los trabajadores.

Por su parte, Quintero R J & Caldas M J (8) realizaron un estudio para identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales; antecedente de gran relevancia por la similitud con la población objeto del presente estudio y por el contexto en el que se desarrolla la presente investigación. El estudio en mención fue realizado en el año 2016, en el que se

implementó la batería de riesgos psicosocial a una muestra no probabilística de 120 personas del área administrativa del Operador Coasobien. El estudio mostró que la población evaluada presenta un nivel de riesgo alto y muy alto en el factor de riesgo intralaboral, y se hace necesario generar un plan de acción.

Del mismo modo, Gómez (2018) identificó los factores de riesgo psicosocial, en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander, en su investigación titulada “Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas -administrativas de la Universidad industrial de Santander” con el objetivo de promover planes de intervención y así mejorar el ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. Éste trabajo pertenece a un estudio de tipo descriptivo, la población estuvo compuesta por 132 colaboradores, utilizando la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, dentro de los resultados se encontraron niveles de riesgo muy alto y alto en los factores de riesgo intralaboral, niveles de riesgo medio y nivel bajo en los factores de riesgo extralaboral, con base a esto se crearon estrategias de intervención para controlar y disminuir los niveles de riesgo percibidos.

Dentro de los estudios que soportan la necesidad de este proyecto, se encuentra el realizado por la Pontificia Universidad Javeriana Cali (Charria, Sarsosa y Arenas, 2016) en varias clínicas del sector salud, donde miden, entre otros, los riesgos psicosociales intralaborales; cabe resaltar que las especificaciones de dicha investigación se ampliarán más adelante. Ahora bien, orientando la línea de trabajo a abordar, se le brinda especial atención al puntaje obtenido en dicho estudio al dominio Demandas del Trabajo del cuestionario de la Forma B de la Batería de Riesgos Psicosociales validada por el Ministerio de Protección Social, el cual indicó un nivel de riesgo Muy Alto, donde las puntuaciones más altas en éste corresponden a las dimensiones Demandas Emocionales y Demandas de la Jornada de Trabajo. La presente investigación se centró en analizar los resultados obtenidos de dicho estudio, indagar sobre las dimensiones que mostraron un nivel de riesgo Alto o Muy Alto en el dominio Demandas del Trabajo y finalmente presenta el diseño de un programa de intervención.

De igual modo, Ramírez, Gómez y Rubio (2015) en su investigación “Factores de riesgo Psicosocial en conductores de servicios Públicos especial de pasajeros de pasajeros de Colviajes S.A” en la ciudad de Bogotá, donde identificaron los riesgos psicosociales a los que están expuestos los conductores de la empresa Colviajes S.A. Para esta investigación la población utilizada fue de 140 conductores, todos participaron en la

aplicación del instrumento ISTAS21 (CopsoQ) versión media; en los resultados arrojados se encuentra que el apoyo social es evidente dentro de la compañía, el 65,4% de los conductores exceden su jornada laboral de las 48 horas semanales establecidas por la ley, los horarios son rotativos y extensos, los trabajadores señalan que suelen sentirse afectados por esos cambios frecuentes de horarios.

Benavides, et al. (2018), realizaron un estudio en España sobre la descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas, la investigación tuvo como propósito describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores. Es un estudio transversal, los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario auto administrado, que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social, según la percepción del trabajador. Aunque la baja tasa de respuesta puede limitar la validez de estos resultados, éste es el primer estudio que valora la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferentes en España, evidenciando la variabilidad entre las empresas para diferentes grupos de trabajadores.

Según (Flórez, 2016), otro estudio a nivel internacional es el realizado en la Universidad de Costa Rica por la profesora Olga Sánchez Charpentier en el año 2005: —Factores intra y extra laborales de los y las trabajadoras (12 hombres y 12 mujeres) de una empresa pública de Costa Rica. El resultado del estudio permitió conocer que la población convive con factores intralaborales tales como la falta de reconocimiento en su trabajo y la desigualdad de género; en cuanto a los extralaborales, así mismo, las preocupaciones familiares representan un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo. Por lo anterior, un mejoramiento de todas estas condiciones favorecerá la producción y reproducción de la fuerza laboral.

También en el campo internacional, Elvia González en 2016, en estudios realizados para la Universidad de Guadalajara, México y la Universidad Nacional Autónoma de México, analizó la promoción del bienestar y la salud organizacional y laboral a nivel individual y colectivo prestando especial atención a los factores psicosociales como el estrés laboral. Su trabajo titulado —La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. El objetivo central del estudio fue determinar, en trabajadores de una empresa electrónica, cómo influyen algunos factores individuales, organizacionales y ergonómicos en la vida laboral.

De acuerdo con la investigación de Gupta, Wahlin Jacobsen, Henriksen, Abildgaard, Nielsen & Holtermann (2015) a nivel intralaboral, se definió una metodología para lograr una intervención física y psicosocial participativa, en la que se buscaba equilibrar las demandas y los recursos de los trabajadores. El objetivo principal, era desarrollar, implementar y evaluar una intervención basada en las características intralaborales, orientada a mejorar el ambiente de trabajo, los recursos disponibles y la salud de los trabajadores de la industria, de allí surgió la necesidad de recuperación y capacidad de trabajo.

Para finalizar este apartado se tiene en cuenta el estudio realizado en Santiago de Chile por Silva, Lefio, Marchetti y Benoit (2014) “ Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral” donde su objetivo fue conocer cómo se relacionan los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, y autopercepción de salud y siniestralidad laboral, en conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos, de empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad. Los resultados evidenciaron relaciones estadísticamente significativas entre dimensiones del ISTAS 21 con, GHQ-12 y participación en accidentes de tránsito (sólo compensaciones), aun después de ajustar por variables de confusión. Mientras que en riesgo medio se encuentran la dimensión: Compensaciones y finalmente los riesgos que se muestran con un nivel bajo en los colaboradores son las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades. En base a esto se facilitó el diseño de intervenciones, que tuvieran como fin el controlar/eliminar estas exposiciones para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y minimizar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo relacionados.

Marco legal

En Colombia actualmente existe un amplio compendio legislativo en el área de seguridad y salud en el trabajo, que enmarca la gestión de prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones, que propende por salvaguardar y proteger los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus actividades diarias, por tal se describen las siguientes:

NOMBRE	AÑO	DEFINICIÓN	RELACIÓN
Resolución 2646	2008	Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.	Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.
Ley 100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o empresa en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: Garantizar un medio ambiente laboral sano, que

			<p>permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social</p>
Decreto 1477	2014	<p>por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.</p>	<p>En la cual se identifica Estrés postraumático como patología mental y reacciones a estrés por las características organizacionales de la empresa.</p>
Ley 1562	2012	<p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional</p>	<p>Ley que estable el monitoreo permanente de los riesgos laborales y las entidades aseguradoras teniendo en cuenta el sistema de riesgos laborales</p>
Ley 1616	2013	<p>Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.</p>
Ley 1010	2006	<p>“prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>	<p>se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.</p>
Decreto 2566	2009	<p>Patologías causadas por estrés en el trabajo.</p>	<p>Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o</p>

			monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.
Resolución 2404	2009	Se adopta la batería como instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales	Siendo esta la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Marco conceptual

Actividad no rutinaria: actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

Actividad rutinaria: actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

Alta dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

Amenaza: peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones

adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

Bienestar laboral: Son todas aquellas iniciativas que sirven para mejorar todas aquellas condiciones que se relacionan directamente con la organización (Vásquez,2019).

Calidad de vida: Consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los seres humanos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del sentirse bien (Robles, Rubio, De la Rosa, y Nava, 2016).

Condiciones de trabajo y salud: Está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo. (Posada & González, 2014, pág. 16).

Estrés: Respuesta física o psicológica de un trabajador, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Resolución 2646 citada por Sarmiento, 2012).

Estrés laboral: “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. (Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004).

Factores extralaborales: Hacen referencia a los diferentes aspectos relacionados con el entorno social, familiar y económico en el que se desenvuelve el trabajador, ya que estos pueden influir en el bienestar y la salud de la persona (Ministerio de Protección social, 2010).

Factores intralaborales: Son las características del trabajo y de la organización que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de Protección social, 2010).

Factores psicosociales positivos o protectores: se refieren a las características y factores propios de la empresa, que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador, y facilitan la satisfacción personal y el aumento de la productividad. (Ministerio de Protección social, 2010).

Riesgo: Es la posibilidad de ocurrencia de una enfermedad lesión o daño en un grupo en específico (Resolución 2646 citada por Sarmiento, 2012).

Riesgo Psicosocial: Hace referencia a las condiciones presentes en toda situación laboral que se encuentran directamente relacionadas con la organización del trabajo, la realización de la tarea, el contenido de puesto e incluso con el entorno laboral y que

pueden afectar el desarrollo y la salud de los trabajadores (Botero,2012). Estos pueden aportar a los trabajadores cuando ayudan al desarrollo de las actividades laborales y favorecen a la calidad de vida, contrario a esto se convierten en fuentes de riesgo cuando causan daño de manera psicológica, física o social a los individuos pertenecientes a la organización.

Seguridad laboral: Es el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes de trabajo. (González, López, & Blanco, 2015, pág. 7).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona realiza de manera independiente o al servicio de una organización (Resolución 2646 citada por Sarmiento, 2012).

Vigilancia de la salud: “Es un tipo de reconocimiento médico cuyo objetivo principal es “vigilar” que la salud de los trabajadores no se vea afectada por los riesgos existentes en el entorno de trabajo y mantener la alerta para que esto no ocurra”. (Posada & González, 2014, pág. 56).

Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación del SG-SST, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto .la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2)

Marco Teórico

Carga mental de trabajo: “La carga mental es considerada actualmente un riesgo psicosocial emergente, producto de variados aspectos como el uso de alta tecnología, trabajo repetitivo, diversas formas de contratación, concepto que se ha estudiado aproximadamente desde hace 30 años” (15). En 1994 Gregg (citado por González) inicia los estudios de Carga mental en enfermeras (15). Por su parte, la salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo (10), la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o nociva para la salud. Se trata que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su

vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (16). Este nuevo concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los 19 trabajadores. Mañas, 2001 (17) señala que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de esta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo (17). En la práctica, la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador (17); identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para la salud y el bienestar del mismo. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud (17).

Factores psicosociales y riesgos psicosociales en el trabajo. El comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, acuerdan que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (10). La evidencia ha demostrado que estos factores pueden ser elementos positivos para el bienestar de los/las trabajadores/as, como también elementos negativos, constituyéndose, en este caso, en un riesgo para la salud, es decir, cuando estos elementos son percibidos como negativos por los/las trabajadores/as, pasan a ser factores de riesgo o riesgos, generando posibles alteraciones que potencialmente pudieran causar daños psicológicos, fisiológicos o sociales en las personas (10). Existen algunos modelos teóricos que intentan explicar estos riesgos, dentro de los cuales se encuentran: el Modelo

de demanda-control apoyo social de Karasek y Theorell (11), el cual ha sido uno de los que más ha influenciado este tipo de investigaciones (04, 05); el Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (11) y el modelo de Cox (12). Estos modelos otorgan bases teóricas para la generación de instrumentos que permiten la evaluación o medición de dichos riesgos.

Condiciones intralaborales. Según el libro de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la protección, 2012. Se entiende que las condiciones 15 intralaborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. “El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990, citado por Ministerio de la protección social, 2010) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo- recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005, citado por Ministerio de la protección social, 2010).

A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales” Durante el desarrollo de la batería los autores organizaron las dimensiones de la siguiente forma:

a. Demandas del trabajo: se refieren 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.

b. Control sobre el trabajo: 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 de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. 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 y 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.

d. **Recompensa:** este término trata de la retribución 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 con la organización.

Condiciones extralaborales. Hacen referencia a todos 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, esto según el libro de batería planteado por el Ministerio de la protección social en 2010.

Estrés. Todos estos conceptos, dominios y dimensiones que evalúa la Batería, están concebidos teniendo en cuenta modelos teóricos del estrés. El estrés, es por tanto una respuesta del cuerpo humano a las influencias, exigencias o presiones del medio. Generalmente el cuerpo siempre tiene un nivel de estrés. De esta forma el nivel de estrés afecta los procesos de desgaste, cuanto más se acelera un individuo el cuerpo o motor de reacción se acelera y por tanto hay más desgaste de energía. Entonces la causa del estrés es un deficiente ajuste persona y su entorno, de forma objetiva o subjetiva tanto en el trabajo como en ambientes diversos en lo que también desempeña un papel importante los factores genéticos. (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, 2001). Patt y Barling en 1988, tienen en consideración dimensiones como la frecuencia de ocurrencia, su intensidad, su duración y predictibilidad.

El modelo de Lazarus y Folkman (1986), en el cual se señala que la interpretación que el individuo hace de alguna situación o situaciones es lo que provoca la reacción emocional de ansiedad y no las situaciones en sí mismas. En este se concibe que, la ansiedad, el estrés y otras emociones, se dan por los procesos cognitivos de valoración que el individuo realiza. Por tanto, lo que el individuo hace es, analizar primero sobre las consecuencias que la situación tiene para él mismo, y posteriormente sobre los recursos de afrontamiento para evitar o reducir las consecuencias negativas.

Así mismo un individuo que enfrenta a una situación estresante, realiza una serie de procesos cognitivos de valoración. Se pueden encontrar, la valoración primaria, posibles consecuencias que la situación tenga para la persona y puede dar como resultado tres alternativas posibles: a) valoración de amenaza en la que considera que no puede con esta

situación; b) valoración como un desafío, puede encontrar una solución y c) valoración como irrelevante, en la que la situación no se considera un problema (Lazarus y Folkman, 1986).

Por otra parte, el Modelo Teórico Demanda - Control -Apoyo social de Karasek, Theorell y Jonhson (1990), el cual indica que, el estrés en el trabajo y los efectos en la salud mental y físicos, no sólo son resultado de único aspecto del ambiente laboral, sino del conjunto de efectos de las demandas que el trabajo conlleva, así como la libertad en la toma de decisiones para enfrentar esas demandas. Por lo que, la tensión se presenta cuando las demandas son elevadas y el margen de decisión es poco.

Este modelo desarrolla los siguientes conceptos: Las demandas psicológicas, son las exigencias psicológicas que le implica el trabajo a las personas, se relacionan con la cantidad o volumen de trabajo, tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, están relacionados con cualquier tipo de tarea (Karasek, Theorell y Jonhson 1990).

El control es un recurso que sirve para contener las demandas del trabajo, lo cual hace referencia a que el estrés que se produce no está relacionado sólo con tener muchas demandas, sino que también está relacionado con no tener la capacidad de control para resolverlas. Se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones (Vega, 2001).

El papel que tiene el apoyo social según Vega (2001), está orientado a incrementar la habilidad para afrontar una situación de estrés que se ha mantenido, entonces sería un factor protector o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo, la relación tanto con los compañeros y con jefes o superiores, y consta de dos componentes: relación emocional que el trabajo aporta y soporte instrumental. En cuanto al Modelo de Desequilibrio- esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist (1996 y 2002).

El modelo se centra en el rol e importancia del trabajo remunerado, la amplia gama de estrés y carga en el trabajo (esfuerzo físico y psicológico) así como varios tipos de recompensa (estima, seguridad laboral, salario, promociones dentro del trabajo). Se han encontrado numerosas asociaciones entre el DER y sus repercusiones sobre la salud física y mental.

Estrés laboral. A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno trascendente y reconocido socialmente, pues se vincula con frecuencia a la actividad laboral. Expertos en la temática indican que el estrés laboral es el segundo problema de

salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa y que entre el 50% y el 60% de los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral (13).

Lo anterior ofrece sólidos fundamentos a los/as gestores/as de seguridad y salud en el trabajo para investigar, evaluar e intervenir este riesgo psicosocial. Por su parte, el estrés parece ser algo inevitable en los lugares de trabajo. Donde se mire, se encuentran múltiples fuentes potenciales de estrés dispuestas a disminuir la alegría, el bienestar y perjudicar la salud física y mental de las personas que trabajan. Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son: (Cano, 2002), (25)

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.
- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Intervención de los factores de Riesgo Psicosociales. De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, dentro del concepto de intervención psicosocial, se incluyen aspectos como, la definición, planificación, implementación y el seguimiento de todas las acciones preventivas específicas, que se deben desarrollar, orientadas a eliminar o disminuir la exposición a riesgo psicosocial específico. Estas se encaminan a las condiciones organizativas del trabajo y su relación

con los trabajadores (Vega, 2010). Autores como Moreno y Baez (2010), indican que existe diversas estrategias para prevenir y manejar riesgos de acuerdo con el sector.

Es por esto que aspectos como el diseño y las estrategias de intervención (revisión y control) deberán tener en cuenta los diferentes niveles de la organización a nivel tanto organizacional como individual e incluir los diferentes niveles de intervención, primaria, secundaria y terciaria.

La OMS en 1995, resaltó la importancia que tiene la percepción de los individuos sobre el entorno en que desarrolla su existencia y su trabajo, teniendo en cuenta los valores, la cultura, normas y la relación que estas tienen con las expectativas individuales (Ministerio del Trabajo, 2015). De acuerdo con lo establecido en la Guía Técnica General, la promoción de la salud, así como de los factores protectores, está basada en el fortalecimiento de los procesos que permite a las personas incrementar el control sobre su propia salud y sobre el ambiente psicosocial (Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Así mismo, se deben tener en cuenta los niveles de intervención a la hora de abordar los factores de riesgo psicosocial, es por esto que se debe considerar la intervención primaria, la cual se concentra en el abordaje de los factores de riesgo mismos. La secundaria, que se enfoca en las acciones que se realizan sobre los individuos para brindarles herramientas y estrategias que les permita manejar favorablemente los factores de riesgo. Entonces, se relaciona con la detección precoz que se realiza especialmente en los grupos de riesgo, a fin de limitar las consecuencias que generan los riesgos psicosociales (Tetrick y Quick 2003).

Y finalmente la intervención terciaria, se orienta a la minimización de las consecuencias de la exposición a las situaciones de estrés (Martínez-Losa y Bestratén, 2010). Por tanto, la intervención de los factores psicosociales, se puede realizar teniendo en cuenta dos enfoques, uno es el control de los factores de riesgo y el otro corresponde al fortalecimiento de los factores protectores. Así mismo se puede hacer intervención por medio del desarrollo de estrategias de afrontamiento que favorecen la transformación de las reacciones y percepciones que tienen los individuos frente a las condiciones psicosociales (Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, 2015). De acuerdo con Salanova (2008), se debe destacar que las directrices de intervención psicosocial, se enmarcan en modelos como el de la Organización Saludable.

En este se toma como tema central la salud de los trabajadores, pero también el buen funcionamiento de la organización en cuanto a los beneficios sociales y económicos que

conlleve. Desde una mirada positiva, se pueden estudiar las organizaciones saludables optimizando el capital humano, el social y el que se denomina el capital psicológico, al mismo tiempo maximizando la estrategia del negocio. En este sentido lo que se busca es tener empleados motivados y psicológicamente sanos, que hagan frente a las condiciones cambiantes del contexto económico y social continuo, orientando entonces que las áreas de “recursos humanos”, basando sus acciones en el conocimiento psicológico, autogestión, necesidades individuales y colectivas tanto de los empleados, como de la organización y la sociedad.

Al enfatizar entonces en las organizaciones saludables, se debe desglosar en dos conceptos que la conforman. La organización entonces hace referencia a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo en lo que se incluye el diseño de puestos, los horarios, tipos de dirección, efectividad y estrategias organizacionales, así como las prácticas de desarrollo de los recursos humanos. Mientras que el concepto saludable, hace referencia a la posibilidad de reconocer sistemas de organizaciones que son sanos de los que son enfermos, de esta forma estructurar y gestionar procesos de trabajo con resultados más saludables (Salanova, 2008). Por otra parte, y de acuerdo con lo establecido en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral del Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana (2015).

En cuanto a la retroalimentación del desempeño, se puede destacar, que hace parte de la comunicación organizacional, y se considera que es a través de esta estrategia la forma en que un trabajador recibe información sobre la forma como está desarrollando su trabajo y la orientación que recibe para hacerlo de forma más eficiente. Es por esto que se deben establecer canales de comunicación fluida y oportuna destacando que se transmita oportunamente la información sobre aspectos favorables o aspectos que debe mejorar en su desempeño. Esta estrategia, también fortalece las relaciones entre pares, ya que estimula la participación y también hay mejora a nivel organizacional (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Por otra parte, la Gestión del cambio, busca, que tanto directivas apoyadas en las áreas de gestión como talento humano y salud en el trabajo, puedan definir y proceder de manera eficiente y oportuna sobre los cambios internos y externos que afectan a la propia organización. Esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Otro tipo de gestión tiene que ver con el trabajo por turnos, específicamente a quienes trabajan por turnos puedan tener una mejor organización del trabajo para minimizar los efectos de la fatiga (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Al hablar de claridad de rol, se busca la forma de asegurar que tanto el colaborador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, posean una clara información sobre, objetivos, responsabilidades, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, el actuar en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo. Esto permite incrementar el control que el trabajador ejerce sobre su propio trabajo, además de incrementar la posibilidad de conocer sus propios avances, lo cual le permite autoevaluar y ajustar su desempeño y tomar decisiones para solucionar problemas (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

En cuanto a la gestión de cargas, se debe destacar que esta acción pretende controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental a través de la distribución de las tareas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas en el trabajo. Mientras que la gestión de pausas, lo que busca, es facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, mediante un diagrama de descansos, que va acorde con el esfuerzo que implica cada tarea (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

La estrategia de rotación de puestos de trabajo, busca disminuir el tiempo de exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo. Esta estrategia, favorece la disminución del nivel de exposición a las demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental y demandas cuantitativas (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Al hablar de servicio de asistencia al trabajador, se busca facilitar a todos los trabajadores el manejo de situaciones, intralaborales o extralaborales, que puedan estar causando tensión o distrés. Por medio de actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos que se requieran (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Por otra parte y específicamente sobre la información en temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar, se pretende dar información a los trabajadores sobre los beneficios con los que cuenta la empresa para ellos, en temas relacionados sobre salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y

cajas de compensación familiar y así propender el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana , 2015).

El fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales, es otro de los aspectos importantes al momento de hablar de promoción de un ambiente saludable, es por esto que se busca promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje recreativo y cultural. Esto en conjunto con el fomento de estilos de vida saludables, en donde se busca incrementar la frecuencia de comportamientos saludable en los trabajadores, mediante un conjunto de acciones organizacionales de fomento del autocuidado (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Que también está relacionado con la alimentación, la actividad física y el descanso como determinantes de la salud y además sirven como mecanismos de resistencia frente al estrés (Ministerio del trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Salud. La Organización Internacional del Trabajo, en el año 1988, emitió el concepto de salud, y particularmente la salud mental, como la realización de las potencialidades humanas, donde la productividad resulta un reflejo y de ahí que, a pesar de que el trabajo puede representar un elemento mórbido por su tipo y condiciones, por el área donde se realiza, por las condiciones ambientales o peligros que entraña, por las características propias del contrato laboral, por los métodos, medios y sitios donde hay que realizarlo, o por las repercusiones en la salud o en la familia que de él puedan derivar, el trabajo representa, en todos los sentidos, la alternativa a la productividad y a la salud mental tanto individual como colectiva.

Hipótesis

Una hipótesis puede definirse como una explicación tentativa del problema de investigación, un posible resultado de la investigación, o una conjetura acerca de los resultados de investigación (Sarantakos, 2005).

La generación de ideas dentro de la etapa de conceptualización del proceso de diseño y ejecución del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias, permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en las diferentes áreas de desarrollo de las actividades, de manera que se obtengan soluciones novedosas y apropiadas. Su utilización permitirá explorar y ampliar el bienestar laboral, de manera que se genere mejores espacios laborales y mejor calidad.

Hipótesis de trabajo

Las Hipótesis de trabajo son posibles explicaciones de un fenómeno investigado, que se realizan formulando proposiciones, según Izcara (2014), las cuales deben formularse abiertamente con el fin de aprender, esta no debe ser precisamente verdaderas. (Laudó, 2012).

El diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias generará la reducción de niveles de riesgo. El estrés laboral del personal operativo y administrativo de la empresa se va aumentando por la exposición a los factores de riesgos psicosociales intralaborales.

Hipótesis nula

El diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias aumentará los niveles de riesgo.

Las hipótesis nulas expresan negación de las relaciones anteriormente establecidas entre las variables manifiestas en la hipótesis de investigación. Tamayo (2012).

Hipótesis alterna

El diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias no genera ninguna afectación en los niveles de riesgo.

La Hipótesis alternativas pueden formularse cuando existe la necesidad de plantear otras explicaciones diferentes y que complementen a la hipótesis original, siendo de

utilidad para argumentar una nueva hipótesis cuando la original no es concluyente.
Tamayo (2012).

Marco metodológico

Esta sección describe en detalle la manera en la cual se efectuará —o efectuó— el estudio. Tal descripción permite evaluar la rigurosidad con la que usted lo realizó y, por ende, la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos. También proporciona la posibilidad de que se hagan réplicas del estudio si fuese el interés de otros investigadores. La descripción del método se desarrolla de forma cronológica, es decir, describiendo en el orden exacto de su desarrollo los diferentes procesos que se van a realizar (o se realizaron). Es conveniente dividir esta sección en subsecciones tituladas que incluyen:

Tipo y diseño del estudio

Cuantitativo: Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo, ya que a través de la aplicación del instrumento “Batería de riesgo psicosocial”, se realizará la recolección de datos mediante la medición de las variables sociodemográficas, ocupacionales, la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral que se fundamenta en la aplicación de 2 caracteres en este caso consta de dos formatos, el tipo A, regularmente se aplica para el personal con perfil profesional, técnico y/o toma de decisiones; el tipo B es aplicable a todo el personal que maneja cargos operativos dentro de la organización, el instrumento intralaboral identifica el nivel de condición que afecta al trabajador dentro de la organización y su entorno alrededor de la actividad que este realiza., los cuales se analizarán para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales intralaborales derivados de la modalidad del trabajo en casa en un grupo de trabajadores de una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias en el año 2021?

Participantes o fuentes de datos

En la investigación se realiza la muestra potencial en el grupo de trabajadores en casa de una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias, en las variables sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda y número de personas a cargo, con el fin de describir a los teletrabajadores a través de estas variables.

Se apoya dicha investigación en la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, estableciendo que la información utilizada para esta evaluación de factores psicosociales intralaborales estará sometida a reserva de la información o confidencialidad; se aplicaran conocimientos de forma válida, ética y responsable que no afecte a los miembros de la organización. Por otro lado, la información de los colaboradores que hagan parte de la investigación se mantendrá bajo estricta

confidencialidad, los resultados no serán individualizados con nombres o datos que puedan identificar a los participantes.

Para la realización de esta investigación, la selección de la población se realizó mediante un muestreo no probabilístico intencional. El interés inicial son los empleados de una empresa de la industria logística con sede Cartagena de Indias, población comprendida por treinta (30) empleados entre administrativos y operativos, tomando el 100% de la población.

Recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario titulado Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Es preciso indicar que la aplicación se realizó de manera virtual, en donde se dio una breve explicación de la estructura del instrumento a aplicar y del objetivo de la investigación, resaltando la confidencialidad de los datos suministrados. Debido a los diferentes tipos de escolaridad de la población, el cuestionario es de tipo cerrado, para marcar con una x la opción escogida

Instrumentos

Para la recolección de la información, se aplicó el Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo que es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales; comprendido por (38) ítems. El cual está comprendido por una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente. (Ministerio de protección social, 2010, pág. 373).

Cabe resaltar que enlazado con el uso de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial – Ministerio de la protección social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, ficha de datos generales (Información socio demográfica e información ocupacional del trabajador)

Validación de instrumentos

Para la validación del instrumento se cuenta con el acompañamiento y validación profesional de la psicóloga laboral especialista en seguridad y salud en el trabajo Cándida Isabel Buelvas Barrios, quien a su vez brinda el apoyo y asesoría de la ARL de la compañía para esta empresa del sector logístico con sede en Cartagena de Indias, siendo la

compañía suramericana de servicios de salud (SURA) en el tema de riesgo psicosocial, usando la herramienta de formato de calificación avalaron el cuestionario, realizando observaciones por cada pregunta según la pertinencia, estructura y claridad del lenguaje

Análisis

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se procede a tabular las respuestas estableciendo las frecuencias correspondientes a cada uno, entendido que el total de respuestas posibles por personas es de 12. Se totaliza por ítem el número de respuestas correspondiente a cada uno de los grados de la escala según sea el caso. Se procede analizar a partir de categorías conceptuales, tales como: la elaboración de tablas y gráficos; tomando como base los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas.

Categorización

Categoría de análisis: Influencia del trabajo en casa en la aparición de síntomas de estrés.

Procedimiento o fases del proceso

A través de la identificación de las variables se fundamenta el procedimiento de estudio así:

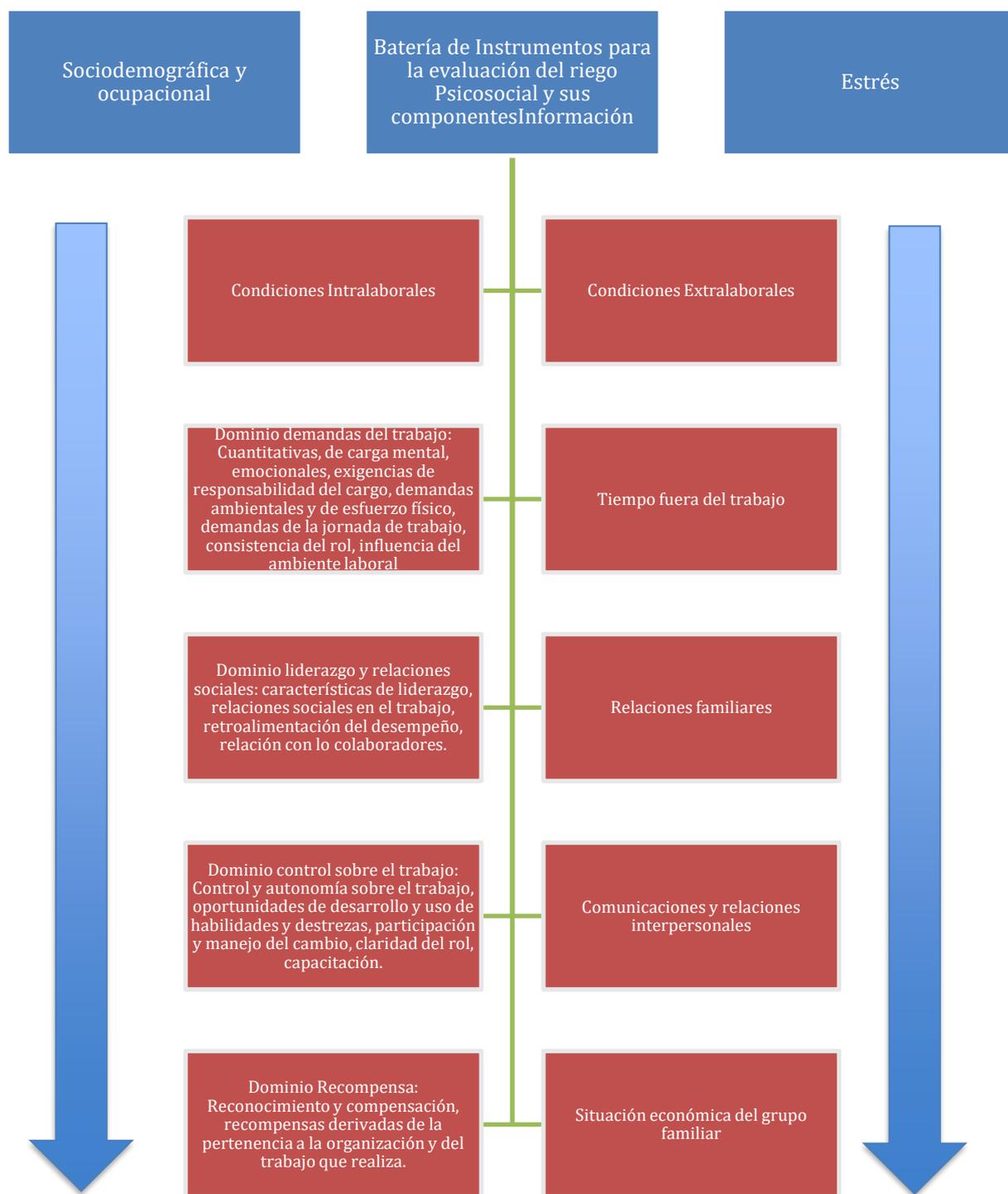


Diagrama de las Variables a Estudiar.

Fuente: Batería de Instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial (7).

Aplicación de instrumento y análisis de hallazgos

El alcance del instrumento utilizado para esta investigación es el de identificar los factores de riesgo psicosociales sobre características de trabajo y de su organización que

influyen en la salud y bienestar del individuo presentes en los trabajadores de una empresa del sector logístico con sede en la ciudad de Cartagena de Indias.

La aplicación de la “Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (intralaboral y extralaboral)” permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o usencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles en correlación con las opciones de respuesta de la encuesta.

Dentro de las encuestas se estudian constructos que marcan los riesgos y especifican las condiciones en las cuales estos eventos se convierten en un factor que deteriora el bienestar laboral. Todo el instrumento se encuentra alineado a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

La evaluación se realizó mediante la aplicación del Instrumento avalado por el Ministerio de Protección Social y estructurado por la Universidad Pontificia Javeriana “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” en 2011, con el fin de valorar el nivel de riesgo e identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaborales más significativos que se presentan en la empresa, de tal forma que permita hacer un monitoreo permanente de la exposición de estos en el trabajo para llevar a cabo actividades de prevención e intervención oportunas. Se hizo uso de las dos formas en las que se presenta el instrumento para factores de riesgo intralaborales “Forma A” y “Forma B” según la estructura organizacional de la empresa.

La población objeto de evaluación correspondió a trabajadores activos de empresa del sector logístico para un total de 30 participantes voluntarios en el estudio. La totalidad del personal activo fue convocado y se generaron los espacios para su participación.

En el desarrollo de esta etapa se hará uso del “Aplicativo para la toma y calificación automatizada de los resultados” incluida en la batería de la Universidad Pontificia Javeriana, la cual está diseñada para que, una vez sean digitados los datos recopilados mediante los instrumentos, la información será calificada de manera automática y los reportes individuales y generales de resultados serán emitidos de la misma forma. Dichos informes serán la información de entrada para el diagnóstico. A continuación, se explican cada uno de los ítems a estudiar por esta evaluación de riesgos:

Factores De Riesgo Intralaborales

CONSTRUCTO	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Demandas Cuantitativas	<p>Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</p>
Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para:</p> <p>a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas.</p> <p>b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</p>

	<p>propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del</p>	<p>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>

	<p>individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	
Demandas de la jornada de trabajo	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
Consistencia de rol	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su</p>	<p>Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>

	<p>trabajo impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	
Control y autonomía sobre el trabajo	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <p>El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</p> <p>. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>
Participación y manejo del cambio	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.</p> <p>En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</p> <p>Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</p>
Claridad de rol	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente</p>	<p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los</p>

	<p>en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>
Capacitación	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p> <p>Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p>
Características del liderazgo	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>
Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p>	<p>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p> <p>. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o</p>

	Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> . La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. . Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. . El apoyo social que se recibe de compañeros. . El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). . La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. . Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. . Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. . El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Se percibe inestabilidad laboral. . Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al</p>	<p>El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace</p>

trabajador en contraprestación de la contribución del trabajador no al esfuerzo realizado en el corresponde con sus esfuerzos y logros. trabajo. Estas retribuciones . El salario se da tardíamente o está por corresponden a debajo de los acuerdos entre el reconocimiento, trabajador y la organización, remuneración económica, . La empresa descuida el bienestar de acceso a los servicios de los trabajadores. bienestar y posibilidades de . La organización no considera el desarrollo. desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:

Formas del Instrumento

<i>FORMAS</i>	<i>Nivel ocupacional de los trabajadores</i>
<i>FORMA A</i>	<p><u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.</p> <p><u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</p>
<i>FORMA B</i>	<p><u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.</p> <p><u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.</p>

Factores de Riesgo Psicosocial 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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan a continuación:

CONSTRUCTO	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

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. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda-- trabajo-vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. <ul style="list-style-type: none"> • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Interpretación genérica de los niveles de riesgo

Riesgo Muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo Alto	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Riesgo Medio	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • No se espera que los factores psicosociales que obtengan 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
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Adicionalmente, la legislación indica a los empresarios la necesidad de conocer los estados mentales de sus empleados y la propensión a desarrollar patologías asociadas a estrés por causa del trabajo, entendiéndose como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. Para ello se implementa el uso del Cuestionario para la Evaluación del

Estrés –Tercera Edición, el cual también hace parte de la batería “**Anexo 1**” y la encuesta de recolección de la información “**Anexo 2 y Anexo 3**”.

Cada uno de los posibles niveles de estrés tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> •La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y Extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto	<ul style="list-style-type: none"> •La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Medio	<ul style="list-style-type: none"> •La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> •Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Muy Bajo	<ul style="list-style-type: none"> •Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Manejo de la información

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros.

Los resultados o reportes individuales de factores de riesgo psicosocial se incluirán en la historia clínica ocupacional de cada trabajador y por tanto son aplicables a estos documentos las mismas disposiciones legales que se establezcan para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales. Para garantizar este aspecto, los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los

servicios médicos de la empresa tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de proteger su confidencialidad (Artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007).

Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosociales

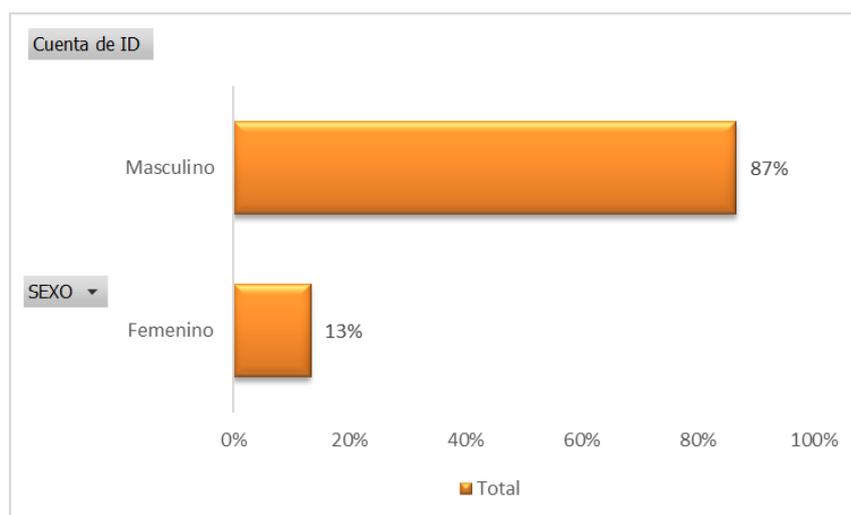
La evaluación de factores de riesgo psicosociales se desarrolló de manera estándar mediante aplicaciones de auto diligenciamiento en el personal, no se descartó ningún cuestionario por falta de datos en las respuestas, ello, según procedimiento que sustenta la Batería de la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social.

Análisis sociodemográfico de la población

La descripción sociodemográfica de la población suministra información para promover directrices de calidad de vida, orientadas a mejorar los indicadores de bienestar del personal a través de actividades de promoción y prevención.

Las siguientes son las características socio demográficas del personal de la organización, asociadas a factores individuales y extralaborales:

Distribución por Género



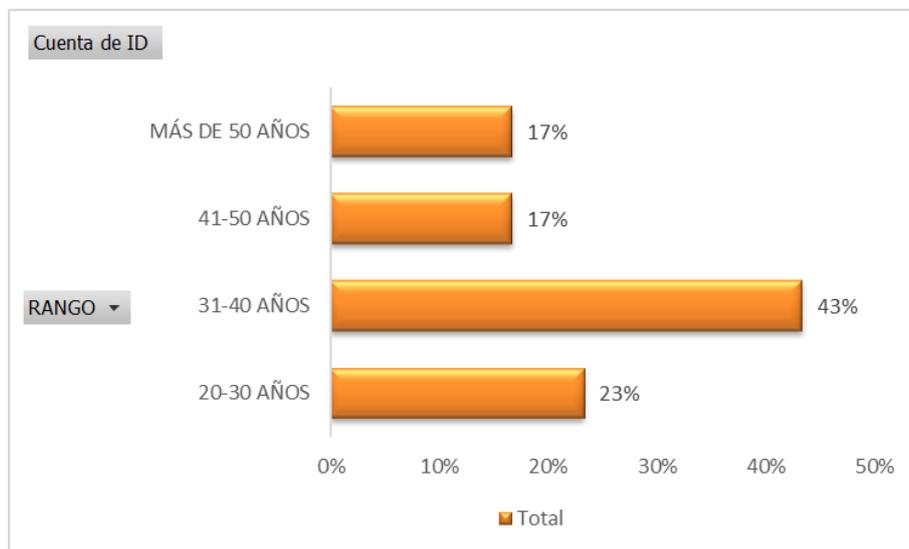
Grafica 1.

La característica de Género en la muestra muestra un 87% de personal Masculino, frente a un 13% de personal Femenino; existe una ocupación diversa de cargos en términos de Jerarquía y Estructura Organizacional, encontrando mujeres liderando procesos; en el marco general, hay una representación conforme en la ocupación de cargos por ambos géneros, arrojando no solo información asociada a condiciones de

equidad de género, sino datos para retroalimentar el Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, por la prevalencia poblacional de padecimientos asociados al género.

Cabe resaltar que las actividades misionales de la empresa son típicamente ligadas al género Masculino, principalmente por la exigencia física, tendencias socioculturales y demandas ambientales que se relaciona con las mismas.

Distribución por Edad

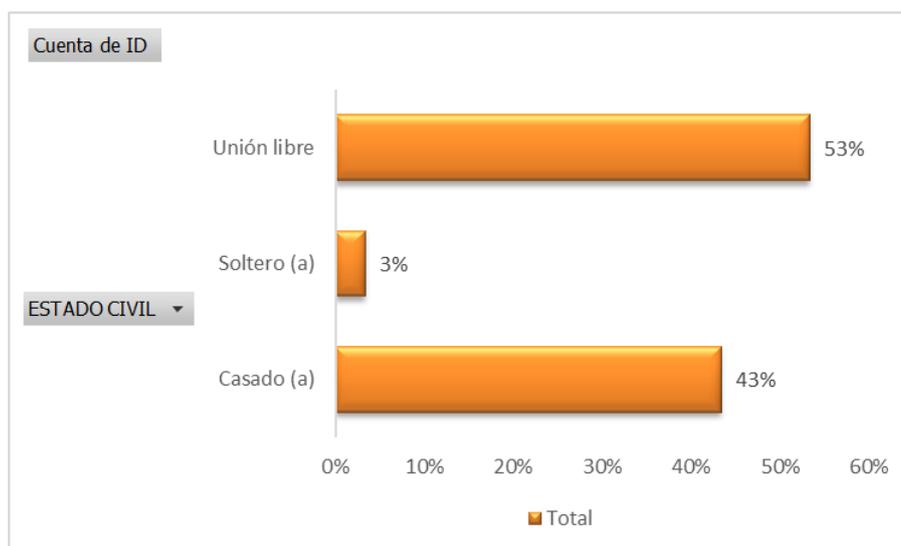


Grafica 2.

La distribución poblacional por edad se evidencia en la anterior gráfica, predominando personal en Adulthood Intermedia (31 a 40 años, 43%) y Adulthood Temprana (20 a 31 años, 23%) siendo una población activa laboralmente, caracterizando el primer grupo como las edades con mayor ocupación de vacantes, es decir, los rangos de edad en los cuales se representa la mayor vinculación laboral.

Se evidencia que se encuentran los aspectos empíricos de segundo y tercer nivel, entre otros elementos logísticos, respaldados por la experiencia en el oficio, por parte del personal más maduro, representando contingencias.

Distribución Estado Civil

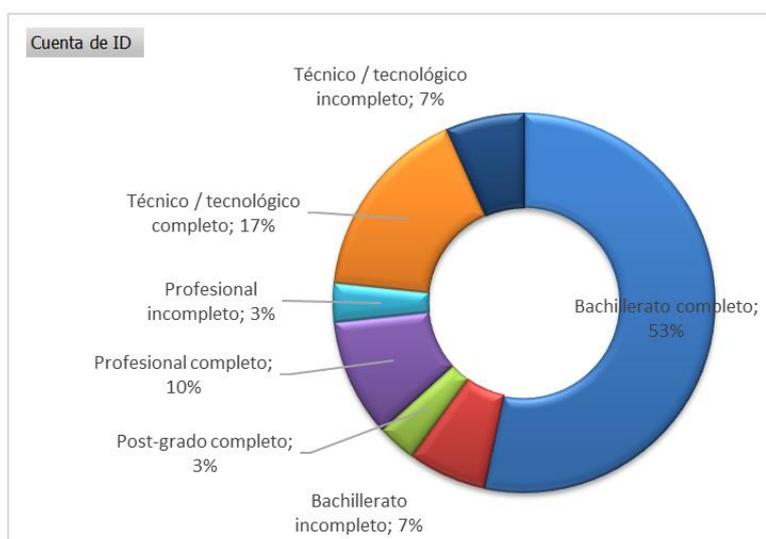


Grafica 3.

Las proporciones poblacionales en esta categoría indican que una proporción importante del 97% tiene una relación estructurada o de convivencia con una pareja; esta población se encuentra en una relación formalizada bajo la figura de unión libre o matrimonio.

Esto puede ser considerado un factor de protección teniendo en cuenta la contingencia emocional que genera una relación de pareja, pero ello dependerá de la calidad de la convivencia y de la incidencia de factores de riesgo psicosocial intralaborales como los excesivos horarios de trabajo, y los extralaborales e individuales que subyacen en la dinámica de las relaciones.

Distribución Nivel Académico

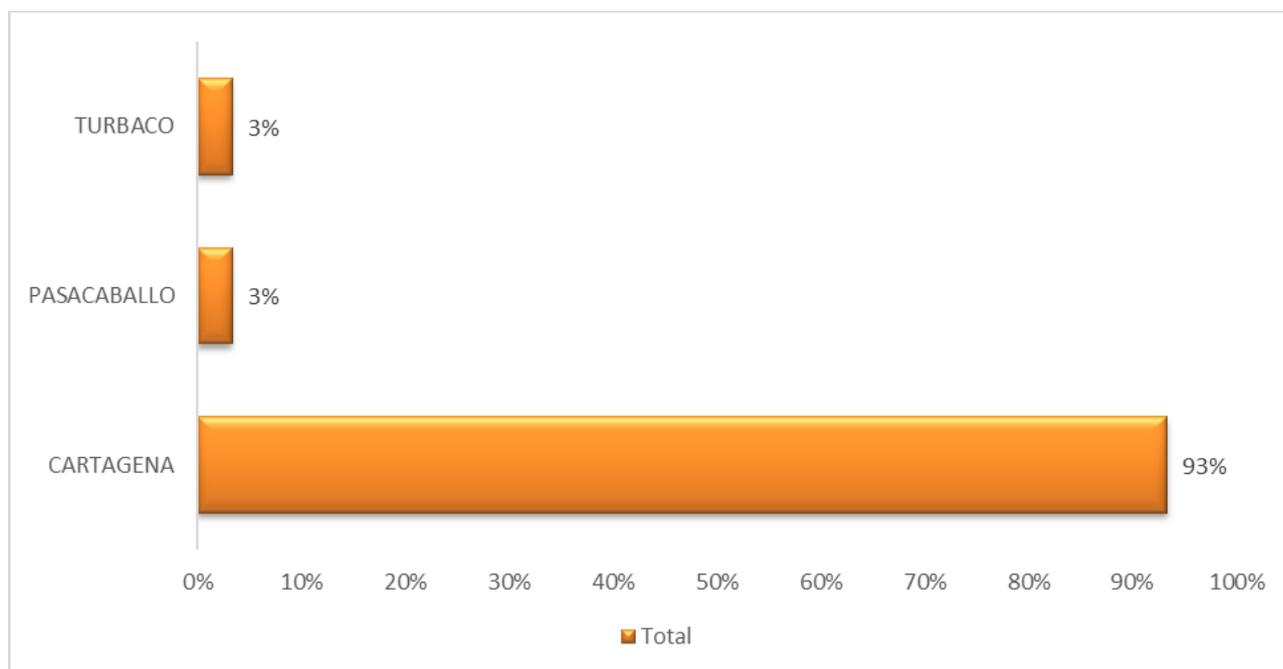


Grafica 4.

La población es ampliamente heterogénea en términos de formación académica, pasando del nivel básico de Educación a los más altos, esto es, de Bachillerato incompleto (7%) a Post grado completo (3%), predominando el grupo de Bachillerato completo (53%); la incidencia técnica, táctica y estratégica de los cargos es congruente con la competencia académica que prevalece, dada la variable complejidad y grado de exigencia representado por la organización en el marco de sus actividades.

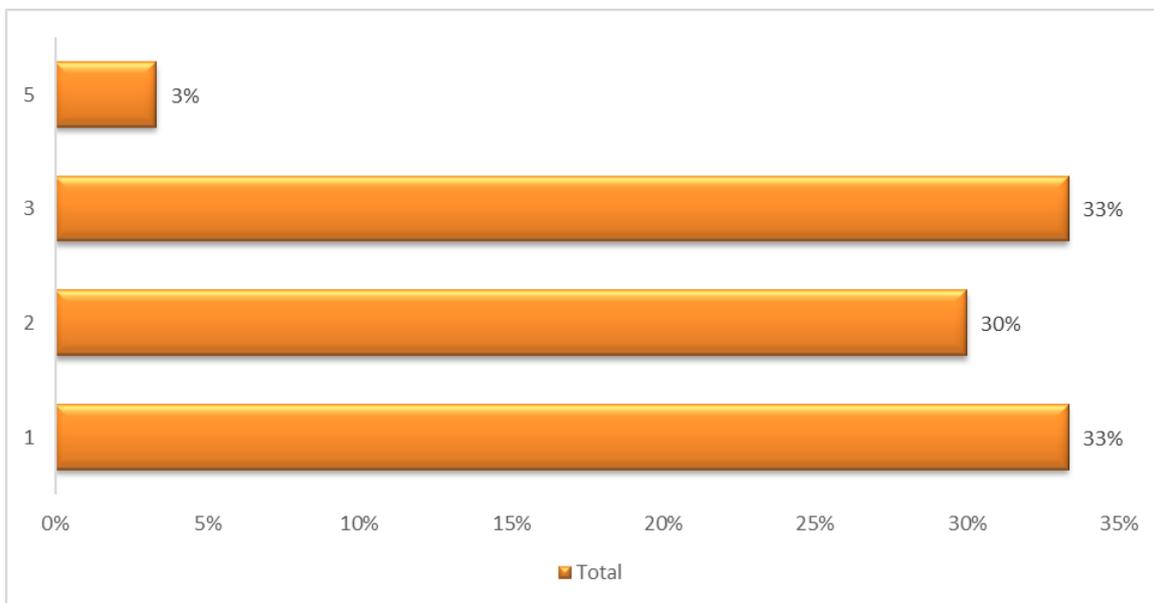
La totalidad del personal garantiza un nivel académico mínimo para desarrollar actividades que requieran lectoescritura y calculo en un grado básico de complejidad, por lo cual esta condición se considera un factor protector en materia de bienestar laboral, ya que a nivel Intralaboral facilita el desarrollo del talento humano, y a nivel Extralaboral e individual proporciona mayor acceso a indicadores de bienestar social y mecanismos de afrontamiento.

Distribución Sitio de Residencia y Estrato Socioeconómico



Grafica 5.

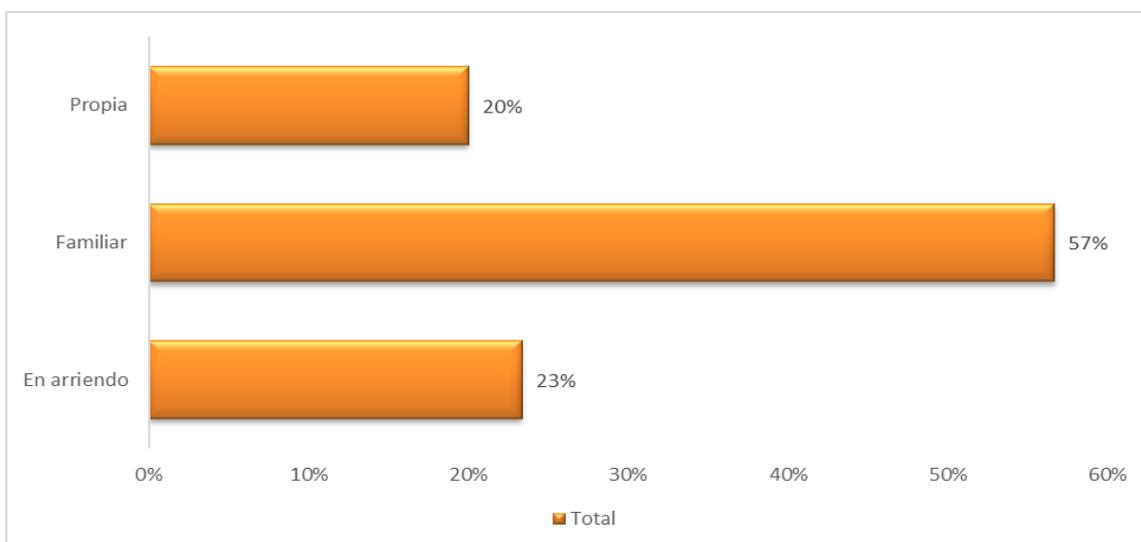
La población trabajadora reside en Cartagena en un 93%.



Grafica 6.

Se evidencia que un 67% de la población vive en estratos cuyos indicadores socioeconómicos se encuentran cubriendo las necesidades básicas de bienestar, como lo es el Estrato 2 en adelante; sin embargo, para el 33% que se ubica en estrato 1 deben monitorearse los factores asociados su vivienda y entorno familiar inmediato (factores extralaborales), por lo cual es importante el seguimiento a la calidad de vida actual el términos socioeconómicos (vivienda, transporte, acceso a redes de apoyo, inseguridad) y orientar los programas de bienestar social a mejorar dichas condiciones.

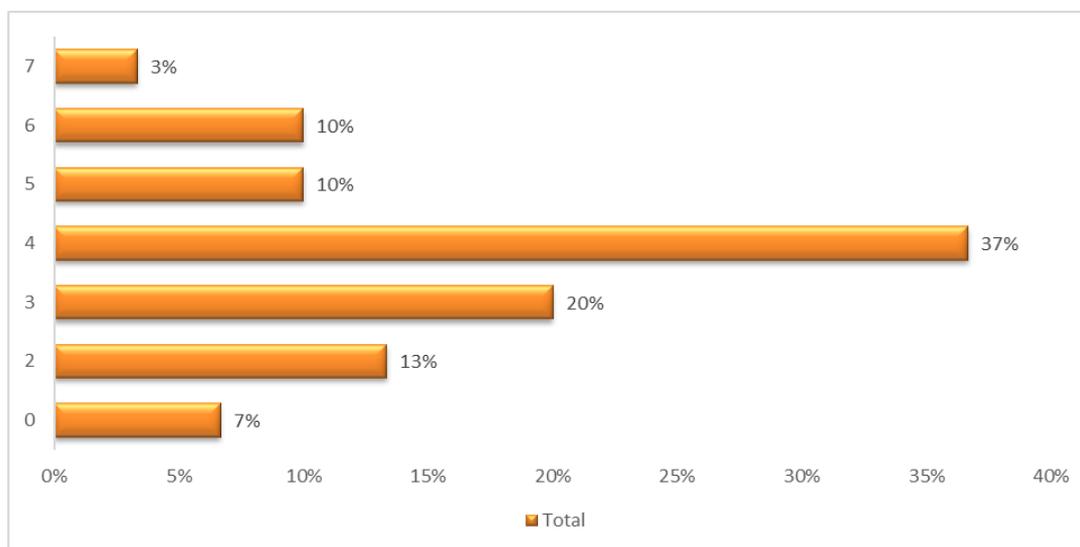
Distribución Tenencia de Vivienda



Grafica 7.

La población trabajadora se caracteriza por tener vivienda propia en un 20% y vivienda arrendada en un 23%, frente a las tendencias de vivienda Familiar en un 57% de la población; la tenencia de vivienda es un aspecto que se relaciona con condiciones de seguridad, disminución de la incertidumbre y proyección de la familia y del individuo en términos de estabilidad.

Distribución Dependientes Económicos

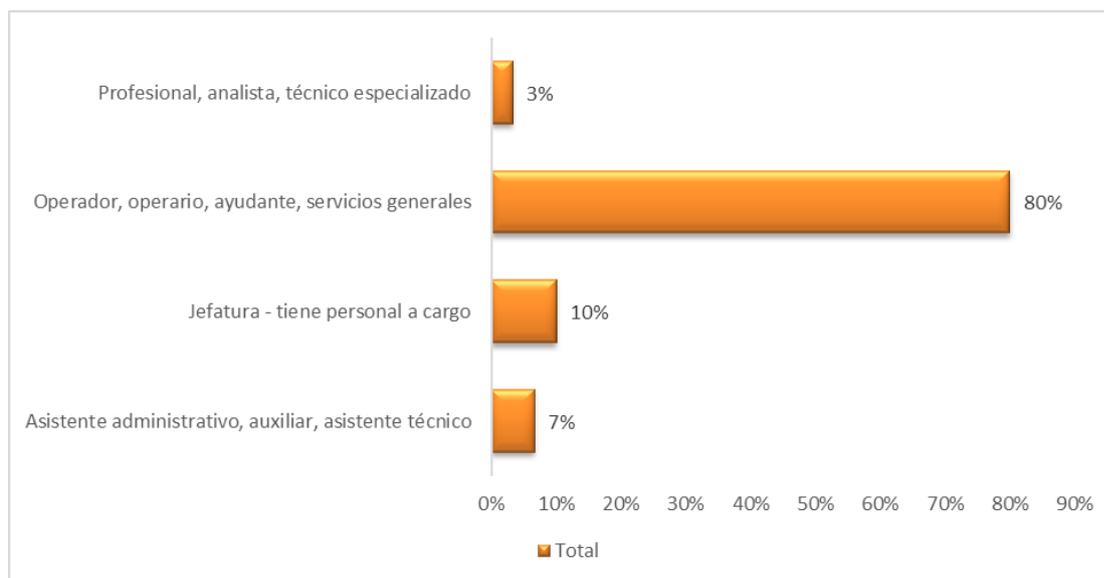


Grafica 8.

La población trabajadora se caracteriza por tener en un 37% 4 dependientes económicos, seguido por 3 dependientes (20%), registrando en otras proporciones, hasta 7 dependientes. A nivel de economía familiar, si no se cuenta con las condiciones socioeconómicas suficientes para soportar la carga de dependientes en el hogar, las demandas mentales y emocionales impactan en la armonía del hogar, lo cual a su vez impacta en el rendimiento del personal.

Condiciones Organizacionales

Distribución Tipo de Cargos



Grafica 9.

En la gráfica se ilustra la distribución jerárquica y de nivel de responsabilidad de cada área, predominando el personal operativo (80%). Son diversas las contingencias en las distintas áreas, lo cual es un factor de protección, mientras exista una repartición equitativa de funciones según competencia, anudado al nivel de educación prevalente; no obstante, esta característica puede derivar en altos niveles de responsabilidad que proporcionan condiciones para la generación de factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales.

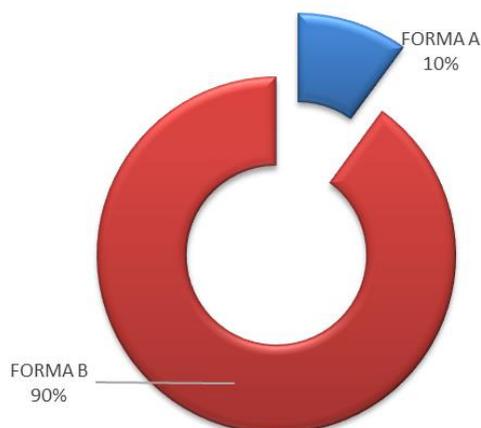
Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales

La evaluación en general arroja unos resultados individuales, enmarcados en los Informes Individuales los cuales indican la caracterización de la exposición (o no) a factores psicosociales intralaborales y extralaborales, así como la respuesta de estrés. Estos son remitidos por la profesional en Psicología toda vez que sean requeridos para soportar procesos legales o médicos.

Así mismo, arroja unos resultados globales, esbozados a continuación.

La evaluación de factores de riesgo psicosociales de tipo intralaboral se caracteriza en los siguientes cuadros, diferenciadas por tipo de cargo (Forma A – Forma B):

Distribución por Forma A/B



Grafica 10.

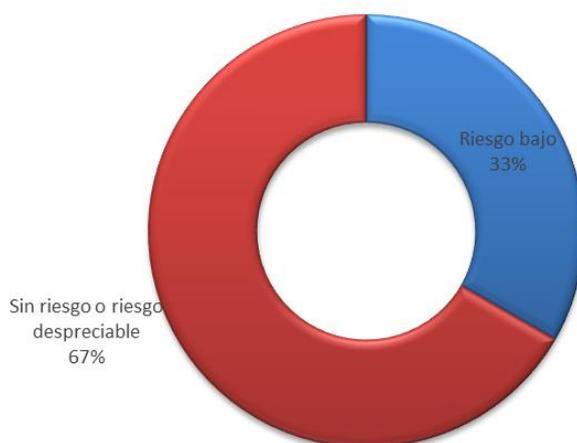
Cargos Forma A: Profesionales, jefes con personal a cargo

Cargos Forma B: conductores, asistentes.

Nivel de Riesgo por Grupos de Aplicación – Jerarquía

Los grupos de aplicación de acuerdo con el instrumento se encuentran divididas en: Forma A: jefes y Profesionales y Forma B: Asistentes y Operario, cuyos resultados se ilustran a continuación:

Jefes y profesionales



Grafica 11.

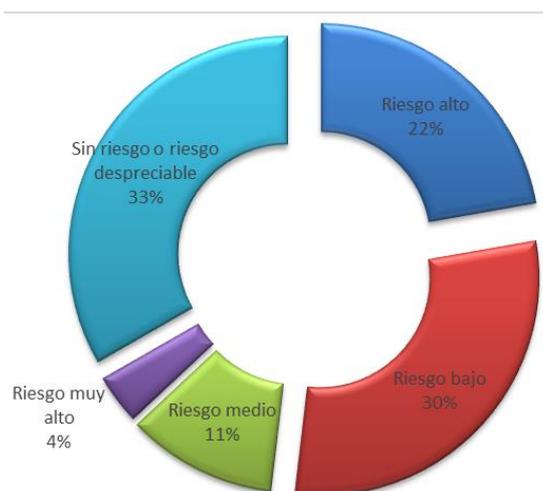
Nivel de Riesgo	%
Riesgo bajo	67%
Sin riesgo o riesgo despreciable	33%

Total general	100%
----------------------	-------------

Tabla 1.

Para este grupo se evidencian tendencias hacia el nivel de Riesgo Bajo y Sin Riesgo, catalogándose como una población sana; este grupo implica un seguimiento desde promoción y prevención, manteniendo los factores protectores.

Operarios



Gráfica 12.

Nivel de Riesgo	%
Riesgo muy alto	4%
Riesgo alto	22%
Riesgo medio	11%
Riesgo bajo	30%
Sin riesgo o riesgo despreciable	33%
Total general	100%

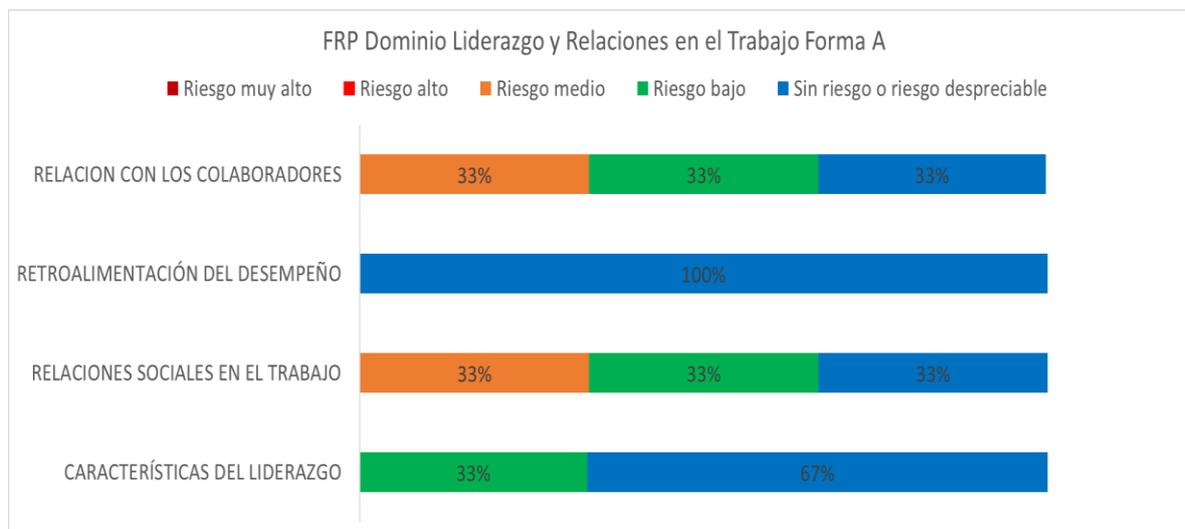
Tabla 2.

Por su parte, en el grupo poblacional de Asistentes y Operarios se indican tendencias hacia Riesgo Bajo (30%) y Sin riesgo (30%) en la población evidenciando exposición a riesgos psicosociales en esta población, con una magnitud baja.

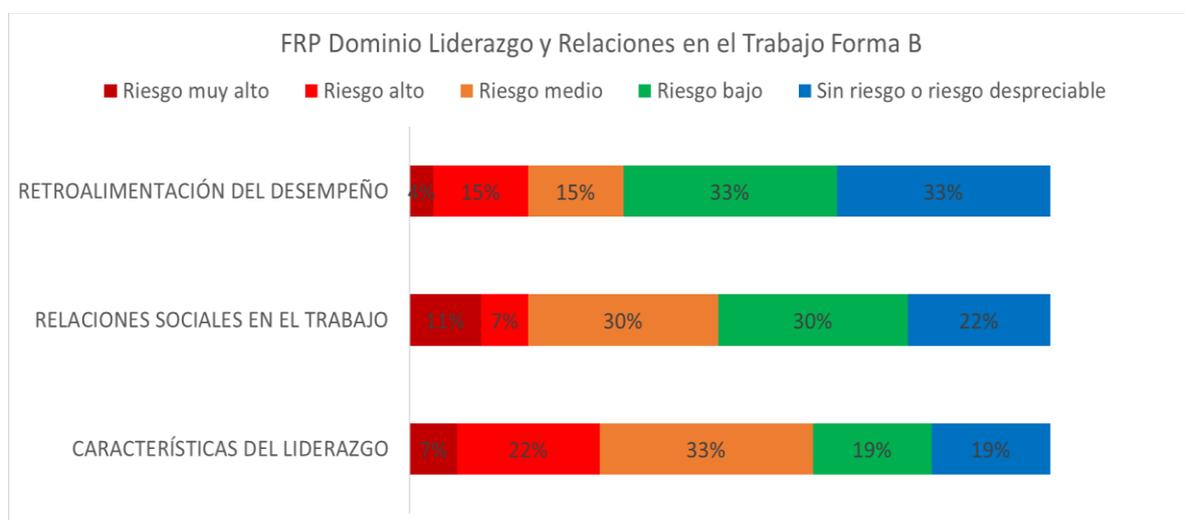
Dimensiones y Dominios Intralaborales

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados en este grupo poblacional fueron los siguientes:

Liderazgo y relaciones en el trabajo Forma A- Forma B



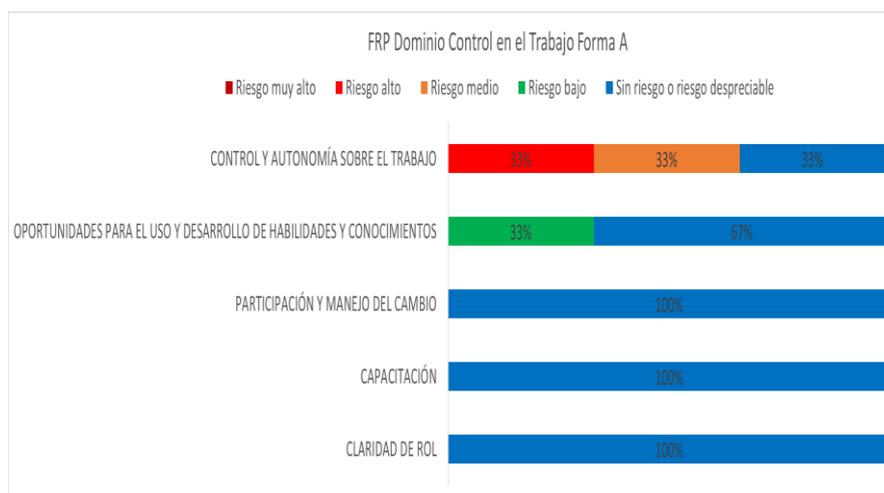
Grafica 13.



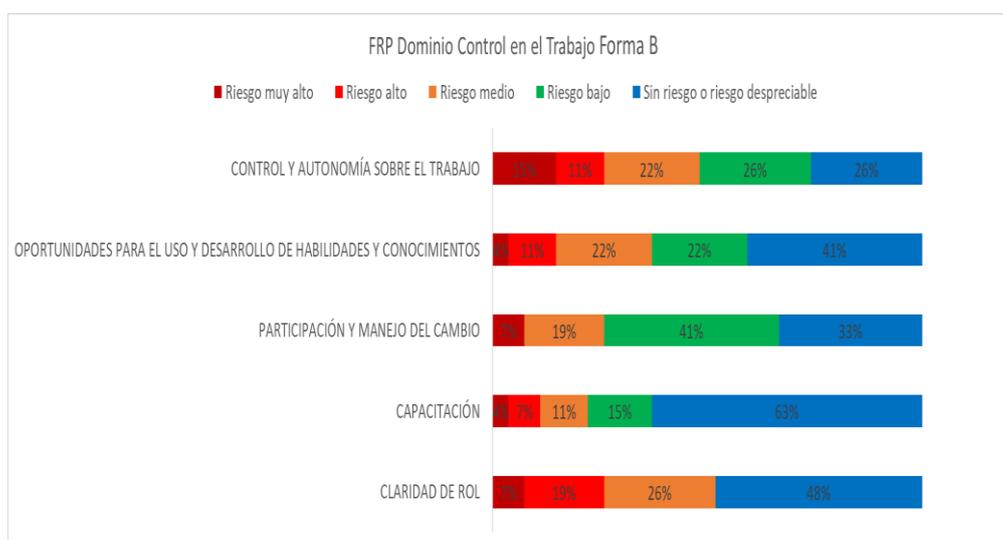
Grafica 14.

En el dominio Liderazgo y relaciones en el trabajo se evidencian de tendencias neutrales hacia las categorías de riesgo Bajo y sin riesgos, con incidencia en Riesgo Alto/Muy Alto en factores como Características del Liderazgo (Forma B 29%), requiriéndose la implementación de acciones para mejorar las habilidades directivas. En general, podría considerarse un dominio con factores protectores.

Control en el trabajo Forma A- Forma B



Gráfica 15.

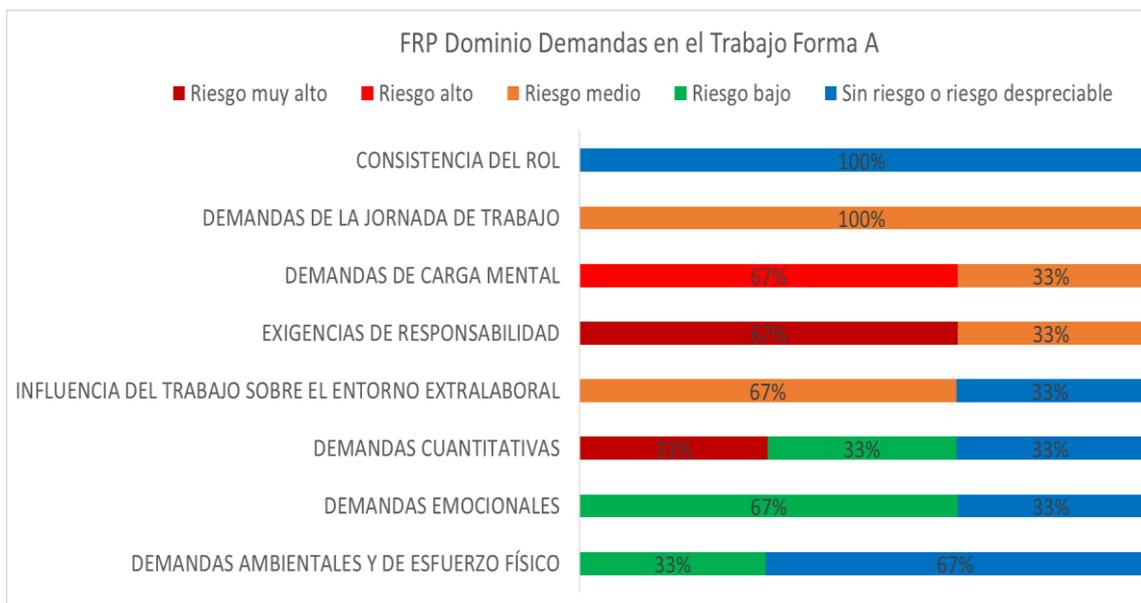


Gráfica 16.

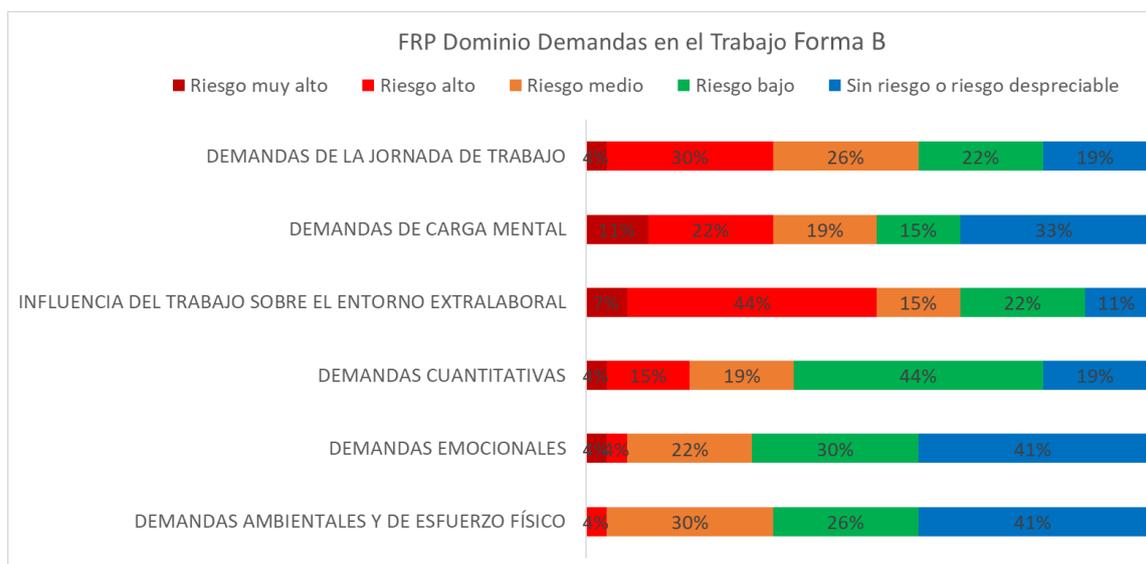
Por su parte, el control y autonomía muestra un comportamiento positivo de sus dimensiones, evidenciando para la forma A una incidencia de apenas un 33% en Control y Autonomía sobre el trabajo, propio de las organizaciones con una estructura de líderes limitada. En lo que al personal Forma B respecta, se destaca incidencia en un 26% en la variable de Control y Autonomía, toda vez que la labor se caracteriza por ejecutar órdenes emitidas por usuarios y líderes de áreas; así mismo se indica que en el 26% de la población se presenta poca claridad en los roles a desempeñar.

Es necesario evaluar la estructura de cargo, las cargas laborales asociadas a éstos y generar mediante procesos de entrenamiento e inducción, una claridad en el alcance, objetivo y funciones de cada cargo.

Demandas del trabajo



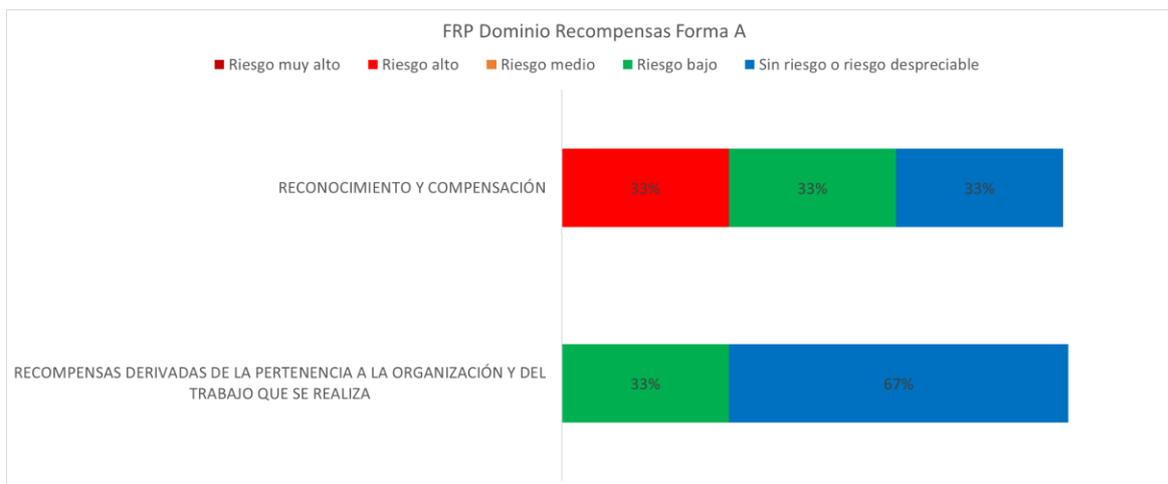
Grafica 17.



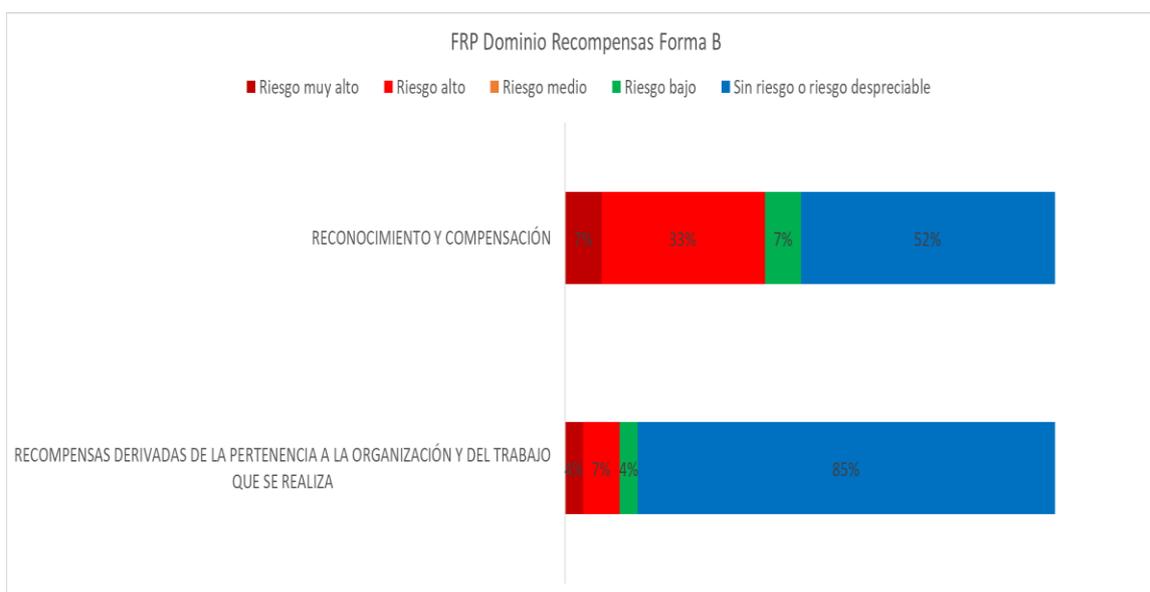
Grafica 18.

Las dimensiones del dominio Demandas Del Trabajo son las más afectadas. Para Líderes y profesionales los aspectos de mayor relevancia son Demandas de carga mental y Exigencias de responsabilidad, mostrando afectación en la cantidad de trabajo asignado a los líderes y el nivel de responsabilidad sobre situaciones críticas de la organización. Por su parte, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (51%), Demandas De Carga Mental (33%) y Demandas de la jornada de trabajo (34%) son factores que con mayor frecuencia inciden en la población Forma B, todos ellos, aspectos inherentes a la actividad económica y sus procesos.

Recompensas



Gráfica 19.

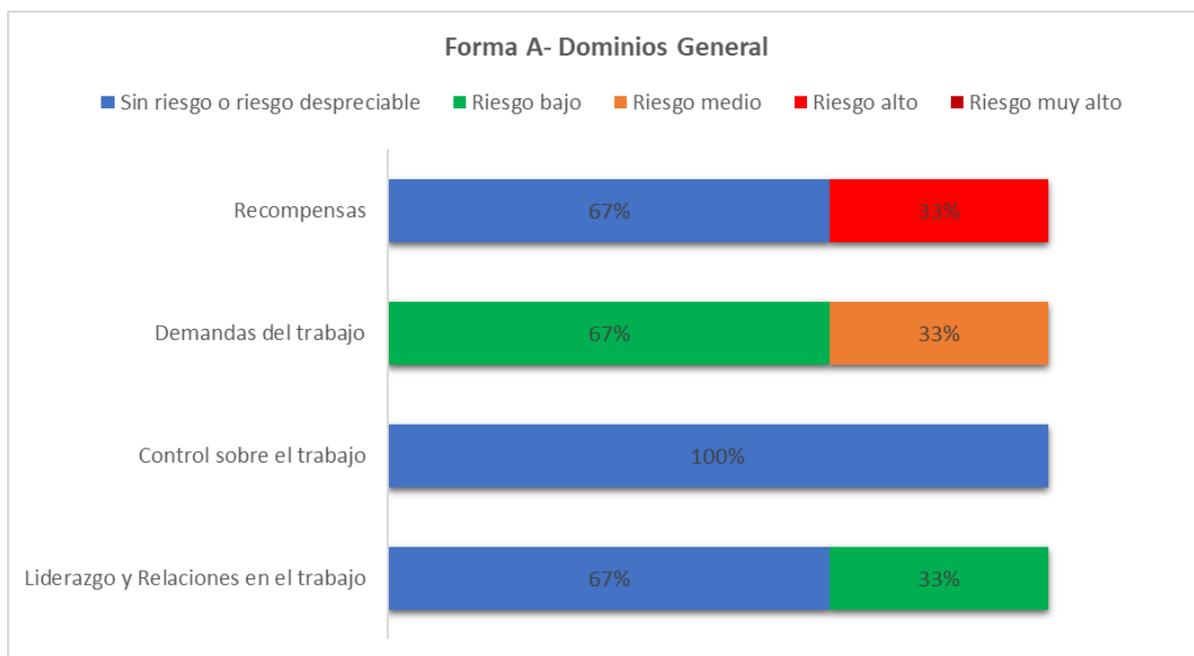


Gráfica 20.

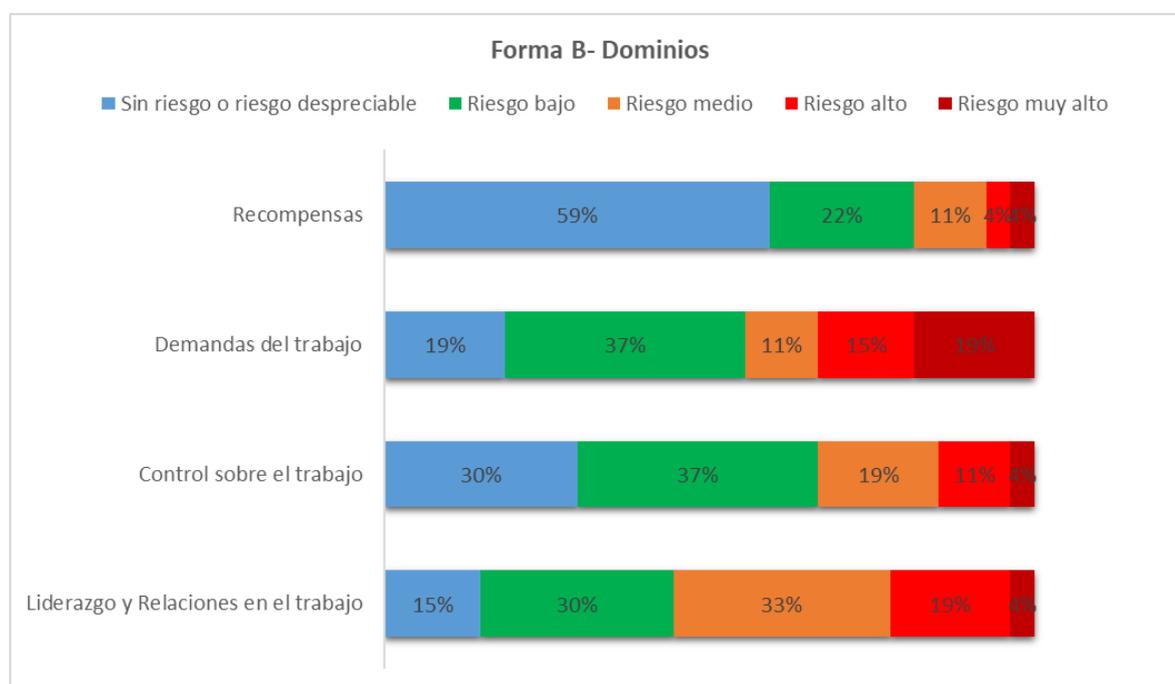
El dominio Recompensas, en el marco general, la población tiene incidencia en la apreciación del reconocimiento/compensación por su trabajo, lo que puede relacionarse con una percepción negativa sobre los incentivos por pertenecer a la organización y el sentido de pertenencia.

Niveles por Dominios

De acuerdo con las tendencias, tanto la población de jefes y Profesionales como la de los Asistentes y Operarios muestran marcada incidencia en Demandas del Trabajo, compartiendo algunos indicadores, lo cual afirma que son factores organizacionales generalizados.



Gráfica 21.



Gráfica 22.

En general, los trabajadores del sector transporte tienen diferentes exigencias en la jornada laboral generadas por diversas variables: jornadas laborales extensas que en ocasiones superan las 12 horas ; trabajo nocturno; rotación de turnos, que contribuye a alterar el ritmo circadiano; horarios mixtos, es decir jornadas partidas en dos franjas el mismo día (diurna y nocturna); limitación de tiempos de descanso entre jornadas; postergación del tiempo de vacaciones; y períodos prolongados alejados del entorno familiar y social en

función del trabajo que afectan la esfera personal, familiar y social.

La característica poblacional indica una dinámica de trabajo en la cual los operativos se ven expuestos a estresores por relacionamiento con usuarios y otras partes interesadas, cuyas exigencias y solicitudes pueden generar desgaste emocional, jornadas extensas, con límites poco claros. Este comportamiento corresponde inicialmente a consecuencias del trabajo, que demanda atención, tiempo y disponibilidad. Actualmente existen en el entorno laboral, factores protectores que han permitido que ello no derive en procesos de enfermedad o detrimento de la calidad de vida.

El protocolo de intervención del sector transporte indica como estrategia primaria, enfocando las acciones en la gestión de la jornada laboral y la prevención de la fatiga:

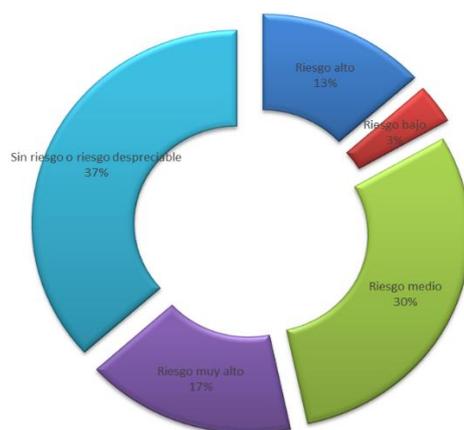


Para contrarrestar estos factores de riesgo psicosociales los estilos de liderazgos deben ser reforzados, entregar herramientas estratégicas y convertir en directriz organizacional los estilos de mando saludables con capacidad de delegación, al igual que realizar feed back internos, estableciendo controles gestión del cambio organizacional y comunicación abierta, Evaluación de funciones y carga laboral (perfiles, autoridad), implementación de programas de bienestar efectivos y consecuentes con la naturaleza del negocio, que disminuyan las influencias negativas del trabajo en los demás entornos, conciliándolos.

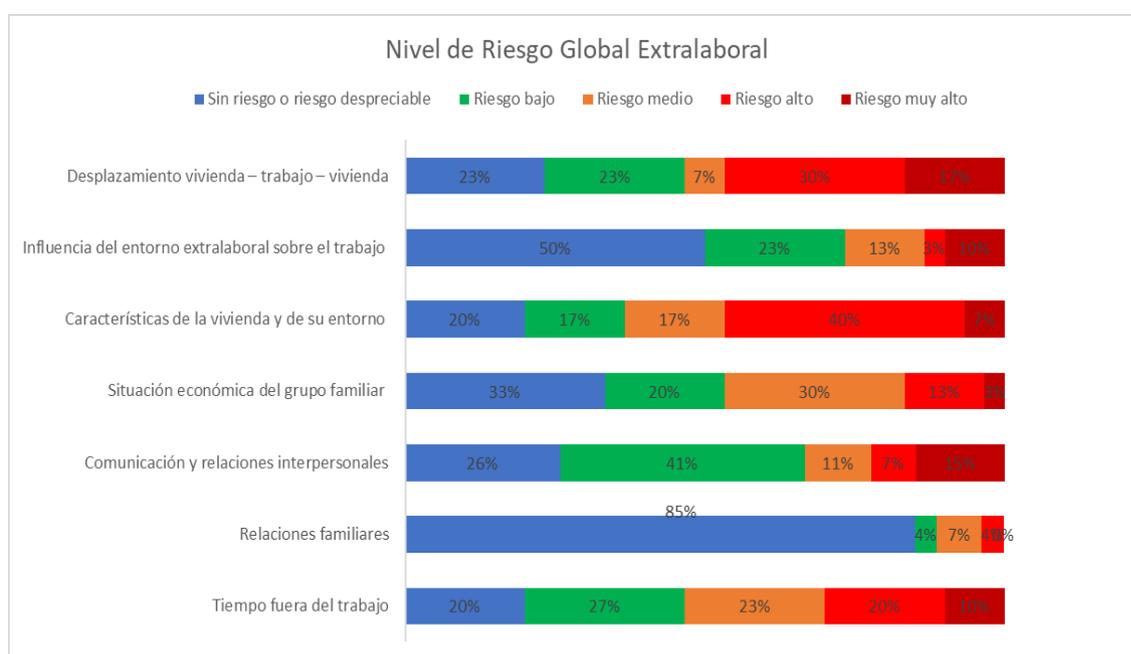
Se identifica incidencia en las condiciones de trabajo se perciben como agrestes y que requieren esfuerzos importantes, propio de las labores operativas desarrolladas por la empresa; así mismo, se advierte que son actividades monótonas. Dichos factores se intervienen promocionando practicas organizacionales abiertas, fortaleciendo el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo con énfasis en medicina laboral, Gestión de la Jornada Laboral, manteniendo políticas de bienestar con un enfoque de retribución y compensación por el impacto de la jornada laboral en la vida personal.

Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales

En lo que respecta a factores de riesgo psicosociales extralaborales, se evidencian los siguientes resultados:



Grafica 23.



Grafica 24.

Por Dimensión

	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin riesgo o riesgo despreciable
Tiempo fuera del trabajo	10%	20%	23%	27%	20%
Relaciones familiares	0%	4%	7%	4%	85%
Comunicación y relaciones interpersonales	15%	7%	11%	41%	26%
Situación económica del grupo familiar	3%	13%	30%	20%	33%
Características de la vivienda y de su entorno	7%	40%	17%	17%	20%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	10%	3%	13%	23%	50%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	17%	30%	7%	23%	23%

Tabla 3.

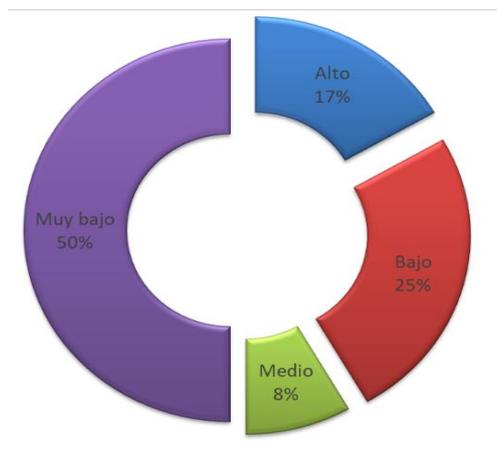
Los resultados de este análisis muestran una tendencia principalmente Bajo de exposición a factores de riesgo psicosociales de tipo Extralaboral en el personal, puntuando en términos generales en RIESGO BAJO, lo que se traduce a que los indicadores externos de bienestar ejercen una influencia moderadamente positiva en la integridad de los trabajadores, en calidad como factores protectores. Si bien, factores como la Situación Socioeconómica de la familia pueden ser consideradas intervenibles, son relevantes los aspectos de Característica de la Vivencia/tenencia (47% Riesgo Alto y Muy Alto) y Características de la Vivienda (47% Riesgo Alto y Muy Alto) lo cual se trata a partir de conexiones con redes de apoyo y medidas administrativas de orden gerencial, respectivamente. Todo ello es intervenible en la medida en que el contexto de la Organización lo permita, teniendo en cuenta que éstas son condiciones previas a la contratación del personal, es decir, preexistentes, por ende, son de control limitado.

Resultados de la Evaluación de Estrés

La aplicación del cuestionario de Estrés en su Tercera Edición arrojó que el nivel predominante en cuanto a Manifestaciones o Síntomas de Estrés es de RIESGO BAJO (75% de la población en riesgo bajo y muy bajo), lo cual es indicativo de una respuesta de estrés baja. Para este nivel de estrés se indica que los síntomas suelen ser de baja frecuencia y de moderada afectación para el estado general de la salud, por lo cual se

deben desarrollar acciones o programas de intervención que mantengan los factores de protección existentes.

Nivel de estrés



Grafica 25.

Priorización de Riesgos y Determinación de Controles

Como representación de las tendencias a nivel de riesgo, se ilustra a continuación las dimensiones de mayor relevancia desde lo estadístico, por porcentaje de colaboradores en riesgo:

Forma A	
Dimensión	% Riesgo Alto/Muy Alto
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD	67%
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	67%
DEMANDAS CUANTITATIVAS	33%
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	33%
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	33%
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	0%
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	0%
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	0%
RELACION CON LOS COLABORADORES	0%
CLARIDAD DE ROL	0%
CAPACITACIÓN	0%
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	0%
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	0%
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	0%
DEMANDAS EMOCIONALES	0%
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	0%
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	0%
CONSISTENCIA DEL ROL	0%

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	0%
--	----

Tabla 5.

Forma B	
Dimensión	% Riesgo Alto/Muy Alto
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO	
EXTRALABORAL	52%
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	41%
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	33%
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	33%
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	30%
CLARIDAD DE ROL	26%
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	26%
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	19%
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	19%
DEMANDAS CUANTITATIVAS	19%
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	15%
CAPACITACIÓN	11%
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	11%
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	7%
DEMANDAS EMOCIONALES	7%

Tabla 6.

Para establecer el tipo de control a implementar se usará la “Matriz de Factores de Riesgo Psicosocial” (Anexo 1), como metodología para la toma típica de decisiones y la conceptualizando el factor de riesgo; además de las recomendaciones de intervención emitidas en el cuerpo del informe, en la matriz mencionada se cuenta con actividades y gestiones tomadas del Protocolos de Intervención de Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (Ministerio del Trabajo 2015) y Protocolos de intervención psicosocial sector transporte, para el tratamiento de los factores de riesgo psicosociales.

Así mismo, se identifican los Factores de Riesgos por Grupos Poblacionales (Anexo 2) con el fin de proveer más información de entrada para el diseño de los planes de acción.

En la matriz de FRP se compilan todos los elementos de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y el tipo de control a implementar, adicionando un cronograma de actividades puntuales procedentes de la matriz (planes de acción).

Sin embargo, son Recomendaciones hasta que la empresa decida implementarlas en la organización.

Conclusiones

A través del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentados en una empresa del sector logístico con sede Cartagena de Indias, se concluye que se aplicaron los formularios A y B a la población evaluada, sin embargo, según las características sociodemográficas de la población y los lineamientos de la Batería de riesgo psicosocial, se describe como un grupo heterogéneo con factores protectores que facilitan la intervención de los factores de riesgo psicosocial, aportando dinámica y estabilidad a los procesos epidemiológicos y de atención psicosocial.

Es importante usar aquellos aspectos positivos de algunos elementos del grupo para enriquecerlo y potencializar a los elementos más débiles como lo son las contingencias emocionales, fomentando cohesiones estratégicas.

Las condiciones sociodemográficas son información de entrada para tener en cuenta para la proyección e implementación de programas de promoción y prevención, desde la caracterización de la población a intervenir (estilos de vida saludable, Cáncer de próstata, planificación familiar, crianza humanizada, entre otros temas)

La población trabajadora está expuesta a Factores de Riesgo Psicosociales cuyo nivel de riesgo es predominantemente Bajo con un potencial de manifestaciones bajo de estrés desde la morbilidad sentida, evidenciando una población sana, pero con relevante potencial de desarrollar patologías y condiciones colaterales, lo que requiere intervención consecuente.

La categoría de Factor de Riesgo Psicosocial con mayor nivel de riesgo es la Intralaboral, en el dominio Demandas del Trabajo. En estas categorías es imperante trabajar la gestión organizacional de base, con programas y planes que promocionen las habilidades directivas, gestión de la jornada laboral (prevención de la fatiga), SGSST, el conocimiento claro de los alcances y objetivos de cada cargo, la identidad corporativa, la comunicación efectiva y la toma de conciencia e incentivo de la motivación intrínseca de los colaboradores.

El grupo poblacional más afectado es el de Operativos. Ello implica incluirlos en vigilancia médica de manera preventiva y generar actividades de impacto y trazabilidad en la ejecución de estas.

Existen factores individuales y extralaborales que favorecen el bienestar general del personal e incide positivamente en su desempeño laboral. No obstante, existen condiciones puntuales que se deben optimizar a través de la asociación o accesibilidad a redes de

apoyo como cajas de compensación, entidades gubernamentales, programas de bienestar social, entre otros.

Las condiciones de vulnerabilidad a desarrollar patologías asociadas a la exposición a estresores son comunes en administrativos y operativos de la empresa y su nivel bajo requiere acciones de monitoreo

Cabe resaltar que según los pasos metodológicos planteados a seguir para el diseño de este programa se cumplió con cada uno de los objetivos, donde crea las medidas de seguimiento y control para los factores priorizados antes descritos y tener de manera oportuna y eficaz las adecuaciones del ambiente laboral.

Finalmente se diseñó programa de intervención sobre los factores de riesgo psicosocial y de estrés para los empleados de una empresa del sector logístico en la ciudad de Cartagena de Indias a fin de reducir los niveles de estrés laboral y factores de riesgo psicosocial

Recomendaciones generales

Definición de Programa de Vigilancia Epidemiológica con responsables y recursos determinados, con el fin de administrar la gestión de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales.

Seguimiento al plan, articulado al desarrollo de los planes de intervención generados a la luz del diagnóstico de FR Psicosociales. Retroalimentación entre las actividades comunes.

Definición de actividades de análisis más profundas y específicas para los factores de riesgo intralaborales y extralaborales prioritarios con el fin de intervenirlos eficazmente (Análisis de puestos de trabajo, grupos focales, entrevistas, assesment, visitas domiciliarias, entre otros)

Realización de seguimiento a las condiciones de salud del personal asociadas a patologías causadas por exposición prolongada a estrés.

Designación de un funcionario responsable de la implementación de los planes de intervención para factores psicosociales con las competencias requeridas, de tal manera que se garantice el cumplimiento de las actividades y su efectividad.

Inclusión de temas relacionados con los factores de riesgo psicosociales, sus planes de intervención y hallazgos en las reuniones de COPASST y Comité de convivencia laboral, como herramienta de supervisión a la ejecución de los planes de acción.

Articulación de las Gestiones asociadas a otras categorías de riesgo (físico, químicos, carga física, mecánicos, etc.) con las gestiones destinadas a la intervención de riesgo psicosocial, con el fin de promover la mejora continua de las condiciones de trabajo, así como la potencialización de la Gestión de Riesgo de la empresa global y sistémicamente.

Evaluación de indicadores de bienestar a partir de la retroalimentación de los programas de medicina preventiva con las variables sociodemográficas.

Mantenimiento del Compromiso Gerencial para el aseguramiento de la ejecución de los planes de acción y la designación de recursos requeridos para ello.

Realización de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales anualmente para garantizar el cumplimiento de la legislación asociada vigente (Resolución 2646 de 2008/Resolución 2404 de 2019).

Monitoreo y seguimiento a los indicadores de bienestar de la población trabajadora (salud, vivienda, educación, recreación, etc.)

Con respecto a los factores de Riesgo extralaboral es importante, focalizar las acciones hacia el desarrollo de programas de formación que se hagan extensivas al grupo familiar del trabajador, que incluya talleres relacionados con manejo de conflictos, economía familiar y especialmente articular esfuerzos con entidades que ofrezcan programas de compra o mejoramiento de vivienda, actividades recreativas entre otras para impactar positivamente en la calidad de vida del trabajador.

Referencias bibliográficas

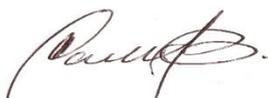
- Aragon-Ceoe (12 de 2012). Comercio Psicosocial. Recuperado el 05 de marzo del 2021, de <https://ceoe.aragon.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenidos/bloque2-intro.htm>.
- Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008]. (2020). Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Gil-Monte, P. R. (05 de 2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Recuperado el 04 de marzo del 2021, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Ministerio de Protección Social . (2008). Resolución Numero 002646 de 2008 . From <http://www.saludcapital.gov.co/>: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de protección social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá.
- Organización Internacional de Trabajo. (2011). OIT. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anejo_OIT_3.pdf?fbclid=IwAR0Le9Nnb4OLrwGEcLCEAme1JAKZKdTG84apnOhoGIPGhrTTbms2CxnqZU
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). OIT. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OIT/OMS. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- República de Colombia. (1991). Constitución Política de la República de Colombia. Colombia.
- República de Colombia. (1993). Constitución política de Colombia. Ley 100 de 1993. Bogotá, C. D.
- República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo. Bogotá, DC. Rostagno, H. F. (2011). El ABC del estrés laboral. 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés. Editora CIPA.
- UNITEC. (2020). Riesgos psicosocial y biomecánico unidad 2. Vigilancia epidemiológica y diseño programa de riesgo psicosocial. Bogotá.

Anexos

Anexo 1. Ficha Técnica Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

FICHA TECNICA

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</i> • <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</i> • <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</i> • <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</i> • <i>Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</i> • <i>Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</i> • <i>Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</i> • <i>Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</i>
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.



CÁNDIDA ISABEL BUELVAS BARRIOS

PSICÓLOGA ESP. S.O.

Licencia SST No. 372

Tarjeta P. # 112656 COLPSIC

Anexo 3. Encuesta de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Evaluación de factores de riesgo psicosociales - BRP

Documento de identidad: _____

Condiciones para la evaluación y consentimiento informado

Esta evaluación se realiza para mejorar los procesos de gestión humana, salud y seguridad en el trabajo, consiste en una serie de preguntas sobre sus condiciones laborales, usted, su vida en general y salud. Su participación es voluntaria, ninguna empresa podrá obligarlo a contestar y podrá retirarse del proceso en cualquier momento. Toda la información es confidencial, el resultado de su evaluación no podrá ser conocido por su empresa sin su previa autorización por escrito.

De acuerdo a la resolución 8430 de 1993 este procedimiento es categorizado sin riesgo alguno para sus condiciones biológicas, fisiológicas, psicológicas y sociales.

Al participar autoriza a la empresa Prax S.A.S para que conozca su información con el fin de poder procesarla y generar un reporte corporativo para su empresa.

Antes de realizar esta evaluación por favor verifique que las siguientes condiciones se estén cumpliendo:

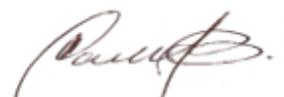
- Se encuentra en un lugar cómodo, con adecuada iluminación, ventilación, donde no va a ser interrumpido y con suficiente privacidad para contestar la prueba
- Está diligenciando esta prueba en horario laboral y en caso de trabajar en horario nocturno lo está haciendo al inicio de la jornada y no al final
- Su empresa ha dispuesto un profesional en psicología para acompañarlo en el diligenciamiento de la prueba, quien se ha identificado con su nombre, cédula y número de tarjeta profesional
- Si está contestando esta prueba por computador es porque usted sabe leer, escribir y usar el computador sin ninguna dificultad y su empresa le ha proporcionado los respectivos medios por los cuales podrá contactar al psicólogo responsable de su evaluación para solucionar cualquier inquietud que tenga
- Si está contestando esta prueba en papel es porque usted sabe leer y escribir sin ninguna dificultad y está siendo acompañado presencialmente por el psicólogo responsable de la evaluación
- Si tiene alguna dificultad para leer y escribir el psicólogo evaluador va leer por usted las preguntas y opciones de respuesta y a anotarlas en el computador o papel.

Si las anteriores condiciones se cumplen continúe participando de esta evaluación, en caso contrario suspenda el proceso y contacte a la persona responsable para que se garanticen las condiciones de evaluación requeridas.

En caso de estar de acuerdo con el consentimiento informado y si se cumplen las condiciones de evaluación descritas por favor seleccione la opción SÍ y continúe, en caso contrario marque la opción NO para dar por finalizada su participación.

¿Consciente participar en esta evaluación? Si ___ No ___ Nombre: _____

Firma : _____



CÁNDIDA ISABEL BUELVAS BARRIOS
PSICÓLOGA ESP. S.O.
Licencia SST No. 372
Tarjeta P. # 112656 COLPSIC

¿Autoriza a Prax para que sus datos sean utilizados de forma ANÓNIMA para hacer investigación? En caso afirmativo, bajo ninguna circunstancia se revelará su identidad. Este tipo de investigación es de carácter académico, no tiene ninguna relación con su organización.

- Si
 No

¿Autoriza recibir información por parte de Prax?

- Si
 No

1. ¿Cuántas horas trabaja al día?

- Entre 1 y 4 horas
 Entre 5 y 8 horas
 Entre 9 y 12 horas
 Más de 12 horas

2. ¿Tiene otro trabajo aparte de este?

- Si
 No

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Estoy de acuerdo	Completamente de acuerdo
3. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. No tengo el tiempo suficiente para terminar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. En mi trabajo se requiere de una actividad física rápida y continua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco), brazos o cabeza en posiciones incómodas durante largos períodos de tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mi trabajo requiere esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **"Diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística en la ciudad de Cartagena de Indias"**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre: Maria Silvia Otero Román
CC. 45.559.620 de Cartagena

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **"Diseño del programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales para una empresa de la industria logística en la ciudad de Cartagena de Indias"**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

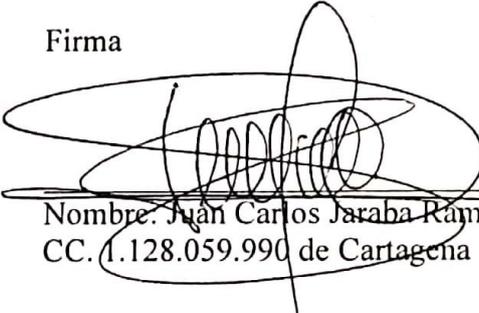
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre: Juan Carlos Jaraba Ramos
CC. 1.128.059.990 de Cartagena