

**INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN SISTEMA DE
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA, ORGANIZACIÓN DE TIPO SOCIAL 2022**

Jennifer Restrepo Henao

Sofía Vanegas Jaramillo

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2022

ANTECEDENTES

Se describirán seis estudios relacionados con la temática de riesgo psicosocial, dos internacionales, dos nacionales y dos locales. Los cuales abordan los riesgos psicosociales y propone alternativas de inspección, prevención, evaluación e intervención de estos a la luz de la teoría y su normatividad.

Antecedentes internacionales

Pérez (2014) afirma que el riesgo psicosocial laboral (RPSL) ha sido reconocido como un factor de creciente importancia para la salud de los trabajadores de cualquier organización, sin embargo, considera que diferenciar las actividades económicas en Chile por su nivel en Riesgo Psicosocial Laboral es lo más importante para la prevención e intervención de este riesgo, ya que, considera que este se vincula a partir de aquellas actividades económicas diferenciales.

Como resultado de su investigación conoció que el mayor RPSL se concentra en servicios administrativos y de apoyo (oficina, aseo y jardinería), en los hogares familiares (trabajadoras domésticas) y en el comercio minorista (grandes tiendas y supermercados). Los RPSL más elevados son *el incumplimiento de la seguridad social, la insatisfacción con el nivel de salarios y la carga de tareas domésticas*. A la inversa, los menores niveles de RPSL *son el sentido del trabajo y la ausencia de abuso*. El abuso, de una manera contraintuitiva, destacó como una dimensión de bajo nivel de riesgo. En la mayoría de las dimensiones las mujeres son las más desfavorecidas, concentrando mayores niveles de RPSL.

Ansoleaga (2015) plantea dentro de su investigación que Los trabajadores de la salud están expuestos a altos niveles de estrés y riesgos psicosociales. Y además cuentan con un desequilibrio entre los esfuerzos invertidos y las recompensas recibidas. Por esto se adquiere

especial importancia en este campo laboral, y su objetivo principal es evaluar el riesgo psicosocial y su nivel y relación con la depresión, la angustia y el uso de drogas psicotrópicas entre los trabajadores del sector salud.

Los resultados de esta investigación fueron que, el 25% por ciento de los encuestados usaban drogas psicotrópicas, el 34% tenía un alto nivel de angustia y el 23% tenía síntomas depresivos. También informaron un bajo nivel de latitud decisional (48%), altas demandas emocionales (47%), escaso apoyo social (41%) y un importante desequilibrio esfuerzo-recompensa (67%). Aquellos expuestos a tensiones laborales (altas exigencias y baja latitud de decisión), iso-tensión (tensión laboral más bajo apoyo social), y desequilibrio esfuerzo-recompensa tenían el doble de probabilidades de sufrir síntomas de depresión y angustia elevada en comparación con los sujetos no expuestos.

Antecedentes Nacionales

Díaz y Rentería (2017), parten del hecho, de que en Colombia el ejercicio de los psicólogos en el campo de la salud ocupacional ha sido normativizado, por ende, resulta importante conocer y reflexionar sobre la legislación que rige estas prácticas, considerando que las primeras leyes abarcaron esta temática desde la seguridad y, ahora, se administra la salud desde la gestión del riesgo laboral.

Con este artículo se plantea un objetivo, el cuál es mostrar un panorama de la normativa para la salud ocupacional en Colombia con atención específica a los fenómenos psicosociales relacionados y presentar el resumen de una revisión del desarrollo de la legislación sobre salud ocupacional en Colombia, mostrando cómo la salud en el trabajo fue inicialmente tomada desde

los accidentes y pasando al riesgo, concepto que da espacio para un reconocimiento a la normativa de los fenómenos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout. Se concluye que, la relación existente entre el trabajo y la salud han sido y hacen parte de la relación persona-trabajo a lo largo de la historia.

Por otra parte, Arenas y Andrade (2013), realizaron una investigación en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia, donde participaron 111 trabajadores. Para llevar a cabo este estudio se utilizó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de la Protección Social, 2010) y la versión en español de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]), elaborada por Shaufeli y Bakker (2003). Como resultado de la investigación se logró evidenciar relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.

Antecedentes Locales

Gil y Rendón (2013), plantean que los factores laborales de riesgo psicosocial están integrados por varios constructos como son los intralaborales relacionados con las condiciones del trabajo propiamente dichas, los extralaborales o externos a la organización y los individuales o características propias del trabajador, los cuales interactúan directa y dinámicamente produciendo posiblemente estrés laboral, entendido como tensiones de naturaleza psíquica, física y social.

Para llegar a esta conclusión se aplicó la Batería del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana creada por Gloria Elena Villalobos en la empresa Editorial La Patria S.A.

Teniendo en cuenta específicamente el *Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*; encontrando que, este presenta un nivel de riesgo medio-alto afectando el Clima Organizacional, para lo cual se sugiere un modelo de intervención desde la lógica de Talento Humano.

Asimismo Castillo (2014), propone un proyecto de investigación enmarcado dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia, la cual se deriva de la importancia de caracterizar los factores intralaborales y extralaborales de riesgo psicosocial en dichas empresas, y determinar algunos factores de relación con el estrés laboral, e interpretar el sentido que los trabajadores dan a este riesgo y la relación que este riesgo tiene con el estrés en el ambiente de trabajo. Además, este proyecto también tiene como propósito no solo prevenir los riesgos anteriormente mencionados, sino otorgar alternativas de solución que impacten positivamente al sector empresarial y que aporten desde el interés del Talento Humano y a partir de todo el abordaje propuesto con los sistemas ya consolidados al mejoramiento de la organización y su capital humano.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el cumplimiento de las funciones dentro de una organización, es necesario un ambiente óptimo para los trabajadores, al ser éstos el motor imprescindible para el desarrollo de los objetivos empresariales. Este ambiente deberá estar precedido por las condiciones necesarias que faciliten el ejercicio de su labor y minimicen los riesgos que eventualmente pudieran surgir. Riesgos que varían desde lo físico, psicológico y social y que requieren de estrategias enmarcadas de forma rigurosa.

Guerrero (2018) considera que los factores de riesgo psicosociales logran interferir negativamente al ser un obstáculo en la salud y bienestar de los empleados y colaboradores o que, por el contrario, facilitan la calidad de vida laboral y desarrollo personal si se tiene un adecuado control. Por lo tanto, es imperativo que las instituciones evalúen cuáles son aquellas circunstancias particulares de sus trabajadores para adoptar las medidas que favorezcan su seguridad y bienestar. Sin embargo, resulta insuficiente cuando aquellas se sitúan bajo el conocimiento de los altos mandos de la institución y no de los miembros de la organización que la requieren; desarticulando por completo al trabajador y sus necesidades principales.

Ahora bien, otro aspecto neurálgico consiste en traer a colación las conclusiones obtenidas a partir de los resultados hallados a través de la batería del riesgo psicosocial aplicada en el 2019 en esta organización de tipo social. Se encontraron resultados desfavorables con altos niveles de riesgo en los dominios *demandas del trabajo*, refiriéndose a las exigencias del trabajo impuestas sobre el individuo; específicamente en sus dimensiones: *demandas emocionales* (64% en riesgo alto grupo A y 48% alto, 27% medio, para el grupo ocupacional B), *demandas de la jornada de trabajo* (44% en riesgo alto y 12% medio, grupo A) e *influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* (56% en riesgo alto grupo B y 40% alto, 28% medio, para el grupo ocupacional A). Los porcentajes más altos obtenidos tras la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, dan cuenta de aquellos factores que entorpecen el desarrollo óptimo laboral y personal dentro de la institución. Factores que requieren intervención inmediata al estar relacionados con el riesgo psicosocial que afecta directamente los procesos emocionales y cognoscitivos, situación que, a su vez, altera los componentes afectivos, motivacionales y relacionales, lo que perjudica el normal desempeño de los colaboradores y sus directivos.

Otro aspecto notable al observar la organización consistió en evaluar la estructura del formato actual del Sistema de Vigilancia Epidemiológico, advirtiendo que, debido a la insuficiente especificidad y eficacia del mismo, no ha sido debidamente ejecutado e implementado con los integrantes de la organización. El documento de referencia actual consiste en un producto escrito más no aplicable y con un abordaje netamente administrativo, surgiendo de esta manera el interrogante que nos ocupa ¿Cómo diseñar un sistema de Vigilancia Epidemiológico para prevenir la materialización del riesgo psicosocial de la empresa?

JUSTIFICACIÓN

Realizar un análisis de riesgo psicosocial en la institución resulta de gran impacto, ya que permite abordar las diferentes condiciones que se presentan en un entorno laboral de manera integral, entiéndase, los factores protectores y de riesgo. Todo esto, para contribuir mediante estrategias de trabajo, al bienestar de las personas, los equipos de trabajo y la organización.

Para dar cumplimiento a este propósito, dicho análisis resulta pertinente, al propiciar la creación de interpretaciones acerca de los factores enunciados. Así, la organización podrá adoptar herramientas que potencialicen los aspectos de bienestar, salud y la elaboración de planes que permitan disminuir y controlar los diferentes tipos de riesgos.

La presente investigación tiene como novedad la intervención del riesgo psicosocial, debido a que los diferentes estudios están enfocados en el diagnóstico, asimismo, se focalizará en plantear una propuesta que especifique la reestructuración del formato actual referente al Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el riesgo psicosocial utilizado en la organización.

Esta propuesta tiene como interés el obtener resultados que permanezcan en la organización a corto, mediano y largo plazo. Al concretarse los objetivos propuestos se permitirá a sus empleadores y colaboradores desarrollar y potenciar su orientación, efectividad y gestión frente a los riesgos psicosociales a los que están expuestos diariamente, de igual manera, es un proceso que serviría para disminuir las enfermedades laborales. Es preciso que se establezca un seguimiento constante y riguroso frente a los alcances del sistema de vigilancia, todo esto con la finalidad de obtener resultados eficaces y eficientes para la empresa.

De acuerdo con lo anterior, se pretende brindar una herramienta práctica de gestión y control con el fin de monitorear la importancia del riesgo psicosocial en esta organización, que, inclusive, pueda servir de precedente para que otras empresas del sector implementen sistemas de vigilancia epidemiológicos, dando así cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia.

También, se busca que al implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en la institución resulte ser un mecanismo que en la práctica sea útil, ágil y eficiente. Se pretende mejorar condiciones intralaborales y extralaborales de los miembros de la organización con el fin de tener un desarrollo óptimo en las labores propias del cargo

Al partir de la evaluación psicosocial de los colaboradores de la institución se facilita el presentar un dictamen más preciso, que logre evidenciar la planeación, realización e intervención de estrategias claras. Todo esto, con la intención de prevenir, intervenir o mitigar los riesgos existentes de los factores que se detectaron con un rango medio o alto y que necesitan una adecuada mediación para garantizar el bienestar de los colaboradores de la organización.

OBJETIVOS

General

- Reestructurar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico actual para la intervención del riesgo psicosocial en una organización de tipo social para el año 2022.

Específicos

- Conocer los factores de riesgo psicosocial presentes a los que están expuestos los trabajadores en una organización de tipo social a partir de la batería de riesgo aplicada en el año 2019.
- Elegir un grupo focal de 20 personas (5 sector administrativo y 15 operarios) los cuales proporcionen información relevante para complementar el proyecto en desarrollo.
- Identificar los mecanismos que utiliza la organización para prevenir, mitigar o controlar el riesgo psicosocial.
- Realizar un análisis riguroso del sistema de vigilancia epidemiológico actual para el riesgo psicosocial en la organización.
- Proporcionar a la organización un sistema de vigilancia epidemiológico que cumpla con la normativa vigente.

REFERENTE TEÓRICO

Marco teórico

El estudio de los aspectos de la organización y de los aspectos psicosociales, así como su relación con la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor

importancia y reconocimiento. Lo anterior, se aduce a los volátiles cambios de un dinámico y cambiante entorno organizacional y por los procesos de la actualidad producto de la globalización (EU-OSHA, 2007).

Es por ello, que los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de generar consecuencias positivas o negativas, teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, entre otras. Bajo esta perspectiva, los factores que están asociados a propiciar efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, pues cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador, o por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, frustración e insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, los que, en cuyo caso, son considerados factores de riesgo psicosocial; la exposición a estos últimos riesgos, se ha presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral (EU-OSHA, 2007).

En la actualidad, las tendencias en el ámbito de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo hoy día tienen en cuenta no sólo los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino que además diferentes factores psicosociales propios de la empresa, que cuentan con la capacidad de influir de manera considerable en el bienestar tanto físico como mental de la población trabajadora (OIT/OMS, 1984). Por tanto, desde una visión organizacional y la necesidad de obtener trabajadores saludables y satisfechos capaces de favorecer el desempeño laboral, confluyen con que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, son hoy día, una estrategia inherente de la gestión de las organizaciones, pues son analizados aspectos como: el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones

humanas, las características personales, entre otros factores, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores (Betancur, 2012). La convergencia entre la gestión organizacional y la satisfacción y el desempeño laboral, facilitan la obtención de objetivos tanto en beneficio del trabajador como en la propia organización. (Beltrán Cabrejo, 2014)

El trabajo es un riesgo para la salud y las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud, especialmente afectando directamente la salud mental de los trabajadores, en los últimos años, los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado, y sus efectos sobre la salud son significativos. Así mismo, como se mencionaba anteriormente los riesgos psicosociales se han relacionado con múltiples efectos en la salud de los trabajadores, entre estos se encuentra el estrés, ansiedad, depresión y burnout; además, se ve directamente relacionado con enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. Por otra parte, los factores de riesgo psicosociales están relacionados a las condiciones presentes en situaciones laborales y que se relacionan directamente con la organización, contenido del trabajo y la realización de las funciones, y que afectan tanto el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador, así mismo, el desarrollo del trabajo. (Rivera Porras, 2018)

Los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Dentro de las condiciones intralaborales se encuentra el liderazgo y relaciones sociales, demandas del trabajo, control sobre el trabajo y recompensas, que son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar de los individuos. El liderazgo y las relaciones sociales positivas en el trabajo son aquellas condiciones

psicosociales intralaborales favorecen la salud física y emocional y con ello generan bienestar al trabajador y a su entorno laboral, dentro de estas encontramos: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores. Por otra parte, se entiende que las demandas de trabajo se refieren aquellas exigencias que el trabajo atribuye los trabajadores, ya sean de carga mental, emocionales, entre otras. De igual forma, cuando se refieren al control sobre el trabajo en las condiciones intralaborales menciona que se hace referencia a la posibilidad que el trabajo le otorga al empleado para tomar decisiones acerca de diversos aspectos. Así mismo, la retribución que los empleados obtienen como resultado de sus contribuciones a la empresa es denominado recompensa y es una de las condiciones que impacta en mayor proporción dentro de las condiciones intralaborales. Ahora bien, al hablar de los factores de riesgo extra laborales se hace referencia a aquellos aspectos del empleado de su entorno familiar, social y económico, además, dentro de dichos factores, se incluye las condiciones de su vivienda que influye directamente en su salud y bienestar. Finalmente, las condiciones individuales que se encuentran incluidas en los factores de riesgo psicosocial se dirigen a aquellas características propias del individuo, es decir, edad, sexo, estado civil, nivel educativo, entre otros aspectos. (Rivera Porras, 2018)

Como se señala, los factores de riesgo psicosocial influyen negativamente en el funcionamiento de las organizaciones en los trabajadores, de ahí la importancia de controlar y gestionar este tipo de riesgos. Una gestión deficiente puede significar altos costos, directos o indirectos para la empresa a consecuencia del aumento del ausentismo, incremento de desvinculaciones voluntarias, baja en la motivación, deterioro de las relaciones laborales y del clima organizacional, amenazas reales de sanciones tanto de tipo civil como administrativas y la

consecuente pérdida de reputación que suponen las denuncias y difusión mediática, entre otros. (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014)

Según Villalobos (citado por Gómez, Hernández y Méndez, 2014), los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud son diversos y dependen tanto de las características de las personas, apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características propias del factor de riesgo. Es así como se pueden identificar dos tipos de respuestas ante los factores de riesgo psicosociales: las respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad, sumiendo al individuo en un ciclo de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha; - las respuestas de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores.

En este sentido, Levi sostiene que como efecto a los factores psicosociales de riesgo y según los tipos de respuesta mencionados en el párrafo anterior, se pueden ocasionar en el individuo enfermedades, dolencias o alteraciones, tanto en el plano físico (cefaleas, migrañas, dolores lumbares, fatiga crónica, trastornos digestivos, hipertensión, alteraciones del sueño, etc.), como psicológico (frustración, culpa, irritabilidad, trastornos cognitivos y de la conducta, depresión, agresividad, neurosis, estrés postraumático en caso de violencia e incluso suicidio). (Gómez, Hernández y Méndez, 2014)

Por su parte, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen consideran la relación existente entre los factores psicosociales y la salud, indicando que los efectos de la organización del trabajo se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos.

Otra gran consecuencia de la presencia de factores de riesgos psicosociales son los accidentes de trabajo, generados a través de la presencia de estrés en el trabajo, falta de formación, el exceso de trabajo y tiempo limitado para su ejecución e insatisfacción laboral, y la presencia de condiciones físicas de trabajo inadecuadas. (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014)

Por otra parte, en los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas y compensaciones en el trabajo. Es así como Siegrist et al diseñaron y probaron un modelo similar al de demandas-control, cuyas dimensiones esenciales son el "esfuerzo" y la "recompensa social". Siendo las recompensas de tres tipos: económicas a través del salario, la estima (reconocimiento, respeto) y el control del estatus (estabilidad y posibilidad de promoción). El modelo asegura que el mayor riesgo para la salud lo constituye la combinación de alto esfuerzo (extrínseco: representado por altas demandas o condiciones físicas de trabajo deficientes; o intrínsecos: representado por las formas de afrontamiento o altas necesidades personales de control) y bajo refuerzo (estatus laboral bajo, inseguridad laboral y pocas posibilidades de promoción y desarrollo). (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014)

Según Villalobos (2004), los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos. Según la Resolución 2646 del 2008, el estrés comprende reacciones a nivel fisiológico, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples factores implicadas en el intento del trabajador por adaptarse a las demandas del trabajo. En consecuencia, Villalobos (2005) señala que los

factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores. Así, propone un modelo dinámico para la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica que comprende los factores de riesgo psicosocial en tres componentes básicos: el individuo, el trabajo y el entorno. En las organizaciones del sector salud, las investigaciones han demostrado que los trabajadores se encuentran expuestos a factores psicosociales específicos, que pueden desencadenar respuestas de estrés y situaciones derivadas como el síndrome de burnout, acoso laboral, alteraciones psicológicas de diferente naturaleza, problemas cardiovasculares y osteomusculares. Ahora bien, De acuerdo con Last (1995) “La vigilancia epidemiológica es un pilar para la prevención en salud pública. Es permitir mediante un análisis y su interpretación la toma de decisiones preventivas”. Se espera que empleando un sistema de vigilancia se puedan detectar a tiempo las diferentes enfermedades y así actuar inmediatamente para prevenirlas. De manera que se logre recolectar información teniendo como objetivo la consolidación de diferentes bases de datos para la generación de políticas y la facilidad de manejo de instrumentos medidores. (Arenas Madrid, Vega Garzón, & Vega Garzón, 2020)

Según Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, RivasHermosilla, Álvarez-Bejarano y Sanz (2010), para comprender e intervenir la salud y el bienestar de la población trabajadora, las organizaciones y la investigación en torno a las condiciones de trabajo, han utilizado dos estrategias diferentes. La primera, que por tradición ha sido la más utilizada, se centra en el déficit y la solución de los problemas. Ésta busca identificar las problemáticas que afronta la organización, encontrar las causas principales, generar soluciones, evaluar y escoger la más oportuna, y finalmente implementar una estrategia hasta que el problema sea resuelto. Así, la salud y el bienestar de los trabajadores terminan siendo asumidos exclusivamente desde la

perspectiva de procurar la ausencia de la enfermedad, en la medida en que situaciones como el síndrome de quemarse en el trabajo, el estrés laboral y la insatisfacción, son problemas que deben evitarse y resolverse para reducir costos. Según Blanch et al. (2010), la anterior perspectiva se ha convertido en un sesgo para la investigación psicológica sobre condiciones de trabajo, en la medida en que centra toda su atención en los riesgos y sus consecuencias negativas, más que en los factores que propician el desarrollo óptimo de la experiencia laboral y las relaciones al interior de una organización. Lo anterior se hace evidente al revisar las publicaciones científicas de alto impacto sobre condiciones laborales, las cuales, en su mayoría, las relacionan con enfermedades derivadas del estrés, depresión, burnout, ansiedad, en comparación con aquellas relativas a la satisfacción, la felicidad y el sentimiento de realización en una actividad productiva (Blanch et al., 2010; Shimazu y Schaufeli, 2009).

METODOLOGÍA

A continuación, se tiene en cuenta la metodología a aplicar que será evidenciada a través de fases, en aras de garantizar un orden sistemático y específico, las cuales a continuación se enunciarán.

FASE I

A partir del objetivo en el cual se pretende obtener el reconocimiento de aquellos factores cuyo riesgo psicosocial están presentes dentro de la organización y a los cuales se ven expuestos los trabajadores en esta empresa de tipo social, se espera lograr un análisis detallado y riguroso de la batería de riesgo psicosocial, la cual, permita llegar a conclusiones que permitan tomar decisiones frente a eventuales intervenciones. A su vez, se pretende recurrir a instrumentos y

actividades que faciliten saber cuáles son los dominios predominantes que interfieren con el normal y óptimo desarrollo de la organización y los causantes de riesgos psicosociales; lo que se entendería como un tamizaje inicial para las estrategias futuras.

De esta forma, se tendría una percepción tanto de los colaboradores como de los altos mandos sobre aquellos factores que afectan el desarrollo laboral y personal dentro y fuera de la institución. Con estos métodos, el participante ofrece sus consideraciones sobre los principales riesgos que debe abordar y mitigar la organización. Dicho aporte obedecerá a una cuidadosa planificación que permita considerar las preocupaciones reales sobre los riesgos que pueden afectar el entorno laboral, conociendo así los riesgos de mayor atención que se presenten en la empresa; lo que permitiría que los participantes se encuentren más cómodos en un espacio privado que en una discusión pública.

Por otra parte, con el fin de complementar aquellas respuestas obtenidas por los integrantes de la organización, se pretende acudir a un plan de formación a través del contacto directo con los colaboradores, donde las especialistas compartan la metodología de este proyecto y dialoguen frente a las generalidades del riesgo psicosocial. Desde allí, se lograría la identificación de posibles riesgos no evidenciados por los mismos integrantes, para así generar un análisis de escenarios donde la investigación actúe como un factor potenciador del hallazgo de riesgos psicosociales de alto impacto; facilitando la toma de decisiones y estrategias futuras.

FASE II

Con el propósito de complementar las diversas formas de obtener información relevante para identificar riesgos psicosociales en la empresa, se plantea acudir a un método denominado “brainstorming dirigido”. Esta técnica podría considerarse como una alternativa para reconocer

factores de riesgo, ya que promueve un trabajo en equipo y permite mejorar el rendimiento y la participación de los miembros de la organización; reforzando la capacidad para formular preguntas relevantes, generar ideas de calidad, usar eficazmente la información, llegar a la solución de problemas, acudir al pensamiento crítico, pensamiento divergente, la fluidez de ideas y la capacidad de análisis e hipótesis (Dunn & Dunn, 1978; García & García, 2007).

Se espera que la empresa proporcione un espacio el cual corresponderá a un encuentro donde serán reunidos a 5 trabajadores del área administrativa y 15 profesionales de campo, donde se llevará a cabo una serie de afirmaciones, luego cada uno planteará su idea central y de una forma espontánea podrán identificar la percepción del riesgo de cada participante, obteniendo conversaciones en torno al riesgo psicosocial.

Las afirmaciones serían:



- Conozco los riesgos psicosociales de mi organización.
- Existen riesgos psicosociales en mi organización.
- Sé cómo prevenir los riesgos psicosociales de mi organización.
- Considero que mi trabajo interfiere con mi vida personal.
- Considero que tengo mucha carga laboral.
- Mi trabajo me genera mucho estrés.
- Mi trabajo es muy repetitivo.
- Me gusta mi trabajo.
- Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros.
- Creo que mi organización tiene un óptimo clima laboral.

FASE III

Se aplicará el siguiente cuestionario con el objetivo de identificar cual es el conocimiento previo de los trabajadores de una empresa de índole social acerca del riesgo psicosocial, a partir de preguntas abiertas, las cuales se llevarán a cabo con el grupo focal anteriormente mencionado.

Cuestionario - Riesgo Psicosocial

El objetivo de este cuestionario es conocer sus saberes previos con relación a los riesgos psicosociales que pueden estar latentes en la organización. Tenga en cuenta que no existen respuestas buenas o malas, así mismo las respuestas entregadas serán únicamente para el uso académico y por ende se garantiza la confidencialidad.

 [sofiavj05@gmail.com](#) (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)  [Borrador restaurado](#)

***Obligatorio**

¿Qué cargo desempeña en la institución? *

Tu respuesta _____

¿Para usted qué es riesgo psicosocial? *

Tu respuesta _____

¿Conoce usted las enfermedades que pueden ser causadas por el riesgo psicosocial? *

Tu respuesta _____

¿Para usted qué significa enfermedad laboral? Justifique su respuesta. *

Tu respuesta _____

FASE IV

Identificar los mecanismos que utiliza la organización para prevenir, mitigar o controlar el riesgo psicosocial. Esto resulta de gran relevancia ya que permitiría conocer la metodología actual con la que cuenta la empresa en el momento de encarar un riesgo de este tipo. Por esta razón, generar un contacto directo con la líder de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ampliaría la perspectiva sobre las diferentes formas de prevención abordadas en la institución. Incluso, proporcionarnos aquellos documentos que validen el abordaje de dicho riesgo ayudaría a identificar aquellos que están siendo aplicados y dan resultados óptimos o descartar aquellos que sus resultados sean desfavorables.

Para llevar a cabo dicho acercamiento con la líder de seguridad y salud en el trabajo se pretende realizar una entrevista semiestructurada con la intención de conocer a profundidad la dinámica de la organización y su actuación ante eventos repentinos.

Posibles preguntas que servirán de guía:

- ¿Qué rutas tiene la organización para controlar el riesgo psicosocial?
- ¿Qué manejo se tiene cuando se presenta un riesgo psicosocial?
- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales más frecuentes?
- ¿Cómo detectan la existencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral?
- ¿Qué seguimiento se les da a los riesgos psicosociales?

FASE V

A raíz de la evaluación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico actual para el riesgo psicosocial en la organización, será posible conocer aquellas aplicaciones que potencien el resultado y mitiguen el riesgo psicosocial.

A lo largo de esta investigación nos centramos específicamente en reestructurar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico para el riesgo psicosocial en la organización. Se espera que empleando un sistema de vigilancia nuevo se logren detectar a tiempo los diferentes riesgos psicosociales presentes y así emplear estrategias de manera inmediata para prevenirlos. Por tanto, será posible determinar que la vigilancia epidemiológica es un programa de prevención y control, en el cual se determinan todas las actividades necesarias para adquirir el conocimiento que será fundamento de las gestiones de control eficiente y eficaz dentro de una organización. (Arenas Madrid, Vega Garzón, & Vega Garzón, 2020).

A partir de lo anterior, es imprescindible considerar que este tipo de procesos resultan útiles, siempre y cuando se tenga la información necesaria en el momento y lugar en que se necesiten. De igual manera, el éxito o utilidad de este tipo de procesos depende de la capacidad que tenga la empresa para acatar las medidas recomendadas en lo concerniente a recursos humanos y económicos.

En concordancia con lo anterior el proceso de vigilancia epidemiológica se resumen en cuatro principales funciones:

- 1.** Recaudar la información necesaria que será insumo para la aplicación de procesos de prevención, la cual debe ser detallada en tiempo y espacio.

2. Después de reunir toda la información se debe analizar y clasificar.

3. Con base a la información debidamente analizada, se deben proponer o crear las medidas pertinentes que deriven de las funciones anteriores para realizar las acciones de control inmediato o a más largo plazo

4. En determinadas circunstancias y en función de las estructuras existentes y del grado de su desarrollo, la vigilancia podrá incluir funciones ejecutivas de decisión y control.

Así mismo, es importante resaltar que este sistema en mención será construido a partir de los componentes mínimos que abarca el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo desde la resolución 2646. Dicha resolución establece que los empleadores deberán adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

RESULTADOS

Con el fin de dar cumplimiento a la metodología que fue aplicada por fases, a través de unas estrategias específicas que arrojaron los siguientes resultados:

1. Para la primera fase se recolectó la información obtenida a través de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la institución para el año 2019. Adicionalmente, información suministrada del documento Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el riesgo psicosocial actual de la institución. Dicha actividad fue llevada a buen término por

el aporte del material entregado por parte de la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo. Con base a la información recolectada de la batería fue encontrado en riesgo alto en el dominio demanda del trabajo, específicamente en dimensiones como: demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral y desplazamiento vivienda-trabajo. A pesar de que los resultados hallados en riesgo alto por la batería para el año 2019, hasta la fecha no se evidencian planes de intervención y acción para el control y prevención de dichos riesgos infiriendo así que esto lleva al incremento del riesgo psicosocial en la organización.

Se encontró en el documento del Sistema de Vigilancia Epidemiológica deficiencias estructurales en el mismo y la inejecución por parte de los directivos de los lineamientos abordados, incluso, poco conocimiento y divulgación de esta herramienta en los diferentes miembros de la organización. Para darle cumplimiento a la segunda fase se aplicó la técnica "Brainstorming" consistente en la recolección de información proveniente de las ideas de los colaboradores, enfocadas en la identificación de factores de riesgo psicosocial presentes en su empresa.

2. Para el desarrollo de esta actividad se citó al grupo focal asignado a través de un encuentro virtual. En éste, se les solicitó a los participantes llevar ideas acerca de situaciones en las cuales hayan podido percibir factores de riesgo psicosocial, con la intención de que fueran discutidas en el encuentro. Además, se hizo un "Kahoot" en el cual los participantes interactuaron de una manera más dinámica, resolviendo preguntas frente al riesgo psicosocial. Para dar por terminada la actividad, se les enseñó algunas afirmaciones frente a escenarios de posibles riesgos psicosociales, que fueron eventualmente discutidos por los colaboradores. Los resultados obtenidos a través de la

actividad en mención consistieron en identificar el conocimiento de los empleados frente a los diferentes factores de riesgo y cómo abordarían los mismos en una eventual situación. Es evidente en algunos de los miembros del grupo focal que por su profesión de base comprenden el riesgo psicosocial y como éste se presenta en su lugar de trabajo.

3. En cuanto a la tercera fase se llevó a cabo una entrevista semiestructurada realizada a la líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que se discutieron distintas inquietudes frente al abordaje del riesgo psicosocial dentro de la organización. Dicha entrevista tuvo una duración de 45 minutos, en la que se obtuvo una perspectiva profesional frente a las estrategias implementadas para la mitigación del riesgo, encontrando principalmente que la única herramienta de intervención para este es la capacitación con relación a la exposición de riesgos que han ocurrido a lo largo de la empresa.
4. A partir de la cuarta fase se realizó un encuentro con el grupo focal, en el que se les explicó la metodología del proyecto y las generalidades del riesgo psicosocial, para que, a partir de esto, se determinaran las siguientes actividades a realizar. Adicionalmente, para evaluar la charla impartida, se dio aplicación al cuestionario de riesgo psicosocial, consistente en la identificación de conocimientos previos acerca del riesgo psicosocial por parte de los colaboradores.
5. Durante la culminación de este proyecto de desarrollo se llevó a cabo la quinta fase, la cual consistió en la reestructuración del Sistema de Vigilancia Epidemiológico para el riesgo psicosocial por parte de las especialistas en Seguridad y Salud en el trabajo, en la cual, a través de la información y las actividades realizadas, se logró identificar los

factores de riesgo en la organización y las posibles estrategias para mitigarlos. Dicho sistema se ejecutó con base a los lineamientos específicos en la resolución 2646 del 2008.

Para finalizar, debemos resaltar el compromiso, participación y disposición de los trabajadores, que resultaron receptivos y propositivos a cada una de las actividades realizadas por parte de las especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que ha facilitado la consecución de los objetivos propuestos.

Sistema de Vigilancia Epidemiológico para la intervención del riesgo psicosocial

Objetivo general

Reestructurar el Sistema actual de Vigilancia Epidemiológica en una organización de tipo social, con el fin de establecer estrategias que permitan mitigar el impacto negativo de los factores psicosociales en el trabajo, promoviendo la salud mental y física de los colaboradores para el año 2022.

Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra-laboral e individual en una organización de tipo social.
- Establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad relacionados a los factores psicosociales.
- Ejecutar las acciones propuestas dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológico.

Alcance

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la intervención del riesgo psicosocial aplica para todos los colaboradores de la institución, entiéndase, sector administrativo y operativo. Este Sistema está basado en el ciclo PHVA y se enfoca en la en la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables.

Universo o población incluida en el PVE-FRP

Para la construcción del Sistema de Vigilancia Epidemiológica se trabajó con un grupo focal correspondientes a 5 trabajadores del sector administrativo y 15 del sector operativo o de campo. Este grupo ha sido seleccionado por la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización a partir de criterios mínimos, tales como, permanencia en la institución, cargo que desempeña, exposición a riesgo psicosocial y algunas de ellas, frente al personal que participó en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para el año 2019.

Procedimiento de vigilancia epidemiológica:

En cumplimiento a la resolución 2404 de 2019 el instrumento utilizado para la recolección de información fue la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Dicha herramienta es de utilidad tanto para la identificación, evaluación, intervención, control y seguimiento de dichos factores. Esta herramienta actualmente está validada en el país y sus características se muestran a continuación.

- 1.** Ficha datos generales (información sociodemográfica y ocupacional).
- 2.** Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

3. Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Guía entrevistas semi-estructurada.
5. Guía grupos focales.
6. Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.
7. Cuestionario para la evaluación de estrés. Debe ser aplicada por psicólogo. especialista en salud ocupacional.

Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos

Escala de medición de los niveles de riesgo psicosocial.

Para calificar el nivel de riesgo de cada uno de los grupos ocupacionales evaluados, se utilizó la escala propuesta por el Ministerio de la Protección Social en la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, en el cual se establecen los siguientes niveles:

- **Riesgo bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas y lo que genera escasa afectación del estado general de salud. 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 bajo posibles.
- **Riesgo medio:** 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 alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, por lo tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Como resultado de la evaluación de factores psicosociales y sus efectos se definen grupos de intervención y prioridades temporales para iniciar la intervención. Durante el análisis de resultados se puede evidenciar que el factor psicosocial intra-laboral con mayor porcentaje para ambos grupos ocupacionales corresponde al dominio: demandas del trabajo.

GRUPO A	GRUPO B
Riesgo Alto	Riesgo Alto
Demandas emocionales (64%)	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral (56%)
Demandas de la jornada de trabajo (44%)	Desplazamiento vivienda/trabajo (52%)
Desplazamiento vivienda/trabajo (49%)	

Riesgo Medio	Riesgo Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral (28%)	Riesgo medio: Demandas emocionales (27%)

Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas

Después de realizar el proceso de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales encontrados en la batería de riesgo psicosocial con niveles altos, medios y sus resultados, se definen los diferentes métodos de intervención que serán llevados a cabo a partir las siguientes estrategias.

A partir de la dimensión *demandas emocionales con riesgo alto del 64% en el grupo A* se plantean los siguientes métodos de intervención que han sido adoptados desde el protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social elaborado en el 2015 (Ministerio del Trabajo, PISSAS 2015).

Adoptando medidas como:

- Instaurar los servicios de atención y apoyo psicosocial al trabajador.

El área de seguridad y salud en el trabajo determinará, conjuntamente con la alta dirección de la organización, la viabilidad de establecer este tipo de servicio, y en caso afirmativo se establecen y socializan las condiciones: profesional(es) encargado(s), medios de atención y horarios, coberturas, etc., y se procede con la prestación del mismo para así fortalecer la capacidad de afrontamiento de las demandas emocionales a través de servicios de atención y apoyo psicosocial al trabajador. Se espera que al determinar los servicios de atención y apoyo psicosocial se tenga en cuenta la remisión a psicología clínica directamente con la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador y así, acordar de manera uniforme los horarios y tiempos para las mismas.

Indicador: Numero de asistencia al servicio de atención y apoyo psicosocial.

- Fomentar las redes sociales de apoyo social intralaboral.

Establecer grupos de encuentro 2 veces por mes entre la profesional en seguridad y salud en el trabajo, un profesional en psicología preferiblemente externo a la organización y un grupo focal de trabajadores de la misma. En estos encuentros serán llevados a cabo planes de formación donde los trabajadores aprendan entre sí a realizar acompañamiento y soporte emocional, permitiendo desplegar espacios que fomenten la comunicación y redes de apoyo entre compañeros.

Indicador: Numero de planes de formación por mes.

- Asignación y establecimiento del área de Gestión Humana en la organización la cual trabaje en conjunto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para llevar a cabo las anteriores propuestas.

Indicador: Establecimiento del área de gerencia del talento humano.

- Se espera que el área de talento humano semanalmente proponga y establezca a los integrantes de la empresa un programa de pausas activas emocionales, que permita a los mismos gestionar sus emociones, tener tolerancia a la frustración y fortalecer su salud mental. Para ello se proponen algunas alternativas como:

En el momento de dar inicio a cada espacio de pausas activas emocionales se recomienda a la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo sensibilizar al trabajador sobre la importancia de tener una disposición adecuada que le permita identificar y conectar con sus emociones y resultar así de mayor provecho.

Para la realización de la pausa activa se recomienda al líder en Seguridad y Salud en el Trabajo adecuar un cronograma donde una vez por semana, según las necesidades de la

empresa, de manera virtual o presencial por 15 minutos se reúna el grupo focal y se lleve a cabo la pausa activa. El control y verificación de esta estrategia podrá llevarse a cabo a partir del llamado a lista de los asistentes.

Pausas activas emocionales:

Actividad 1

- Utiliza una alarma 2 veces al día durante tu jornada laboral que te recuerde que comienza tu "Pausa Emocional"
- Respira profundamente o haz respiración abdominal, durante al menos 1 minuto.
- Conecta con lo que sientes, con tus emociones y escucha sus mensajes.
- Revisa lo que piensas, ten una desconfianza inteligente sobre tus pensamientos.
- Organiza las acciones más adaptativas.
- Refuézate, valora lo que haces bien, que eres capaz, lo que estás intentando.
- Conecta con tus emociones positivas.

Actividad 2

Diccionario de emociones:

Llevar un diario emocional puede ayudar a ver los progresos en cuanto a la gestión emocional, para ello diariamente el trabajador podrá registrar en una libreta o cuaderno una emoción que haya sido protagonista en su día a día con el fin de ayudarle a ver desde otra perspectiva las emociones y a reflexionar sobre ellas. Con el tiempo, podrá observar que emociones se repiten y cómo actuar ante ellas.

Actividad 3

Domino de los sentimientos:

La líder en Seguridad y Salud en el Trabajo en conjunto con el área de Gestión Humana creará un juego de domino donde en cada ficha tendrá, al lado derecho el nombre de la emoción y en el lado izquierdo una situación que pueda provocar otra emoción, a continuación, se deberán juntar las situaciones con la emoción concreta que nos producen, de forma que el juego se cierra sobre sí mismo y no sobra ninguna ficha. Este ejercicio podrá realizarse de manera grupal e individual según crean conveniente.

Indicador: Número de actividades de pausas activas emocionales realizadas al mes.

Sobre la base de la dimensión *demandas emocionales con riesgo medio del 24% en el grupo B según* la batería de riesgo psicosocial, y con el fin de controlar este nivel, evitando su incremento, se establecen las siguientes alternativas:

- Se solicita al trabajador en conjunto con la líder en seguridad y salud en el trabajo ocupar el servicio de atención y apoyo psicosocial al trabajador de manera regular 1 vez por mes y así mismo llevar a cabo un seguimiento y control del uso de este servicio.

Indicador: Asistencia al servicio de apoyo psicosocial.

- Realizar actividades de vigilancia activa donde una vez por mes se realicen conversatorios, capacitaciones y planes de formación relacionadas con temas sobre salud mental y gestión de emociones, éstas podrán ser realizadas por la líder en seguridad y salud en el trabajo o por algún miembro activo de la organización.

Indicador: Capacitaciones realizadas al mes.

- Con el fin de especificar funciones propias del cargo por parte del trabajador con ayuda de la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera realizar una evaluación científica del puesto de trabajo cada vez que se requiera, donde se dé seguimiento al puesto de trabajo y a las tareas desempeñadas de manera periódica que le permita al trabajador esclarecer sus funciones y disminuir niveles altos de estrés.

Indicador: Evaluación científica del puesto de trabajo.

- Actividades grupales dirigidas por la líder en seguridad y salud en el trabajo en conjunto con el área de gestión humana una vez al mes, en donde sean atendidos posibles casos de riesgo, permitiendo a los integrantes expresar sus percepciones y sensaciones ante su estado emocional y como éste interfiere con su trabajo.

Indicador: Número de Actividades grupales realizadas por mes.

Frente a la dimensión *demandas de la jornada de trabajo (exigencias que el trabajo impone sobre el trabajador)* con riesgo alto del 44% en el *grupo A* según los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial, se propone realizar actividades como:

- La líder en Seguridad y Seguridad en el Trabajo deberá realizar actividades de vigilancia activa donde una vez por mes se realicen planes de formación relacionados con temas sobre organización del tiempo y de los cuales se hará seguimiento y verificación a partir de la asistencia de los trabajadores.

Indicador: Asistencia a los encuentros de planes de formación.

- Se espera que el trabajador semanalmente lleve un registro de todas sus actividades laborales, a partir de un planeador o cronograma, ya sea virtual o físico que le permita organizar y priorizar sus tareas. Inicialmente la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo será la encargada de supervisar la realización e implementación del programa, en búsqueda de que, paulatinamente, el control sobrevenga en el trabajador de manera individual.

Indicador: Planeador realizado semanalmente.

- Con el fin de especificar funciones propias del cargo por parte del trabajador con ayuda de la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo, se espera realizar una evaluación científica del puesto de trabajo, cada vez que se requiera, donde el seguimiento al puesto y a las tareas desempeñadas de manera periódica, le permita al trabajador esclarecer sus funciones y disminuir niveles altos de estrés.

Indicador: Evaluación científica del puesto de trabajo

- Instaurar un programa de pausas activas de tipo cognitivo que se ejecute una vez por semana con una duración de 15 minutos. Dichas actividades serán dirigidas por el área de talento humano con el fin de incrementar la capacidad de autocontrol, disminución de la ansiedad y el estrés laboral. El seguimiento y control se realizará por medio de fotografías enviadas al correo asignado por la profesional o a través de un encuentro virtual, para examinar el progreso e impacto de lo propuesto.

Se establecen algunas actividades tales como:

Actividad 1:

Buscar en su dispositivo móvil la última fotografía que tenga y cambie toda la historia para que el final sea:

Y mi sueldo, se lo ganó la viejita del 5to piso.

Los empleadores escogerán la fotografía para la historia y contarán a sus compañeros la historia que se les ocurrió en los 3 minutos de tiempo y finalmente mostrarán la fotografía.

Actividad 2:

Haga una lista de 10 cosas por inventar.

EJEMPLO:

-Un vaso que enfríe de manera instantánea los líquidos.

-Un shampoo que nunca se acabe.

Actividad 3:

Observe las imágenes. En quince segundos, diga en voz alta diez usos diferentes para cada objeto.

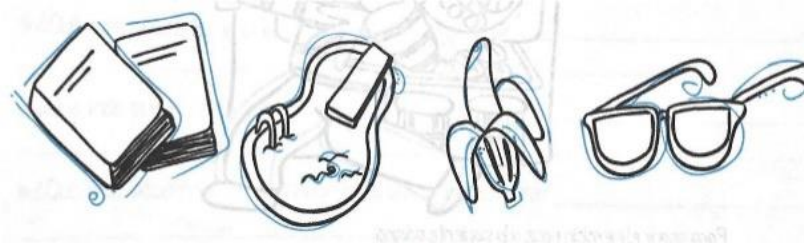
Reglas:

-Utilice cronómetro

-No diga los usos obvios

-Pase de una imagen a otra rápidamente

-Pedirle a alguien que controle el ejercicio



Indicador: Número de pausas activas realizadas por mes.

- Realizar capacitaciones o conversatorios con temas relacionados al manejo y control de estrés y ansiedad, éstas podrán ser realizadas por un profesional en psicología externo a la organización o por el personal de la ARL.

Indicador: Capacitación sobre el manejo y control de estrés y ansiedad.

A partir de los resultados de la batería de riesgo psicosocial en el dominio influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral donde el **grupo A cuenta con un nivel de riesgo medio del 28%** y el **grupo B obtuvo un nivel de riesgo alto del 56%** se recomienda los siguientes modelos de intervención.

- Se pretende que la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo dirija un espacio con una metodología de diálogos reflexivos mensualmente a los trabajadores, sobre la importancia de tener buen control de los tiempos de trabajo, poner límites ante tareas asignadas fuera de su jornada laboral y evitar ser multitareas. Los controles de estas charlas se pueden dar a partir de la toma de asistencia y los patrones conductuales que adquieran los trabajadores después de las mismas.

Indicador: Charla realizada mensualmente.

- Con el fin de esclarecer los tiempos de trabajo y eliminar factores de riesgos que irrumpan en el entorno personal del trabajador al culminar su jornada laboral, se espera que la profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo realice una verificación del tipo de contratación que tiene el trabajador, además de su horario laboral asignado, para así evitar la ejecución de labores fuera de sus tiempos de trabajo.

Indicador: Verificación del tipo de contratación.

- Se espera que el trabajador semanalmente lleve un registro de todas sus actividades laborales, a partir de un planeador o cronograma ya sea virtual o físico que le permita organizar y priorizar tareas. Inicialmente la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo, será la encargada de supervisar la realización e implementación del programa, esperando así que paulatinamente el control sobrevenga en el trabajador de manera individual.

Indicador: Planeador semanal realizado.

- Se requiere un profesional capacitado externo a la organización que dicte un conversatorio donde participen los altos mandos de la empresa, ya sean directivos, representante legal y coordinadores, en el cual se mencione la importancia del manejo del tiempo y su efecto en los factores psicosociales en el trabajo, en relación al entorno extra-laboral de los trabajadores.

Indicador: Conversatorio sobre el manejo del tiempo en el entorno extra-laboral.

Según los resultados de la batería de riesgo psicosocial, la dimensión: *Desplazamiento vivienda/trabajo se encuentre en un nivel alto para los grupos A (49%) Y B (59%)* y es por esto que se plantea la siguiente intervención:

- Se propone a los directivos de la organización, asignar un transporte del cual dispongan los trabajadores. Este transporte será establecido por rutas o trayectos fijos donde recoger a los trabajadores para el desplazamiento en los diferentes municipios y el edificio principal de la empresa.

Ahora bien, cuando se habla del nivel *riesgo bajo o muy bajo* en los colaboradores de la organización es importante realizar seguimientos y evaluaciones parciales cada 3 o 4 meses a las funciones o tareas de los empleados, con la finalidad de evitar nuevos riesgos que entorpezcan el desarrollo óptimo laboral de los miembros de la institución.

Otro punto importante a resaltar es la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, ya que esto acarrea la reestructuración pertinente del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, para que sea adoptado a los nuevos niveles de riesgo encontrados en la organización y a las necesidades de la misma.

Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.

Dependiendo de los indicadores planteados, se recomienda a la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo llevar a cabo la verificación y control de cada una de las estrategias propuestas y de acuerdo a esto realizar modificaciones si así lo requiere.

Sistema de información

La profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo será quien establezca los mecanismos para recolectar, automatizar y analizar la información necesaria en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica. La intención es recolectar información que incluya registros de evaluaciones e intervenciones psicosociales previas, accidentalidad, ausentismo, condiciones de salud, perfil sociodemográfico de los trabajadores y descripción de la estructura de los procesos, políticas de talento humano, salud y seguridad de la organización.

Se espera que los resultados del programa de Vigilancia Epidemiológica y sus respectivos procesos sean divulgados a los diferentes miembros de la institución, especialmente en áreas de gestión humana, cargos administrativos, directivos y el comité de convivencia laboral. Dicho sistema podrá estar registrado de manera física o digital, así mismo, será guardado en la oficina de la profesional en seguridad y salud en el trabajo. Además, se pretende que el cumplimiento de los objetivos de este sistema sea evaluado como mínimo una vez al año o cada vez que la organización lo requiera.

Evaluación del programa

La evaluación de este programa debe realizarse anualmente por la líder en Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de Vigilancia Epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos mediante indicadores y criterios cualitativos.

Indicadores generales del Sistema de Vigilancia Epidemiológico.

- Nivel de cambio en las demandas.
- Número de ausentismos por niveles de estrés y ansiedad en la organización.
- Enfermedades y accidentes reportadas por riesgo psicosocial.
- Remisiones a EPS por psicología.

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que carecer de un área destinada al recurso humano puede reflejar la desorganización, la poca planeación y la falta de orientación clara en los procesos que se realizan para el cumplimiento de los objetivos, algunas empresas medianas han tomado conciencia de esta deficiencia y han iniciado procesos de cambio para afrontar los nuevos retos, otras empresas, por el contrario, siguen aferradas a enfoques puramente operativos y no han dado prioridad al ser humano.

Los análisis muestran, sin embargo, que las empresas que cuentan con áreas de gestión humana resultan ser eficaces internamente, demostrando éxito a partir del potencial humano, porque dan importancia a la participación de sus colaboradores y generan un ambiente de mayor compromiso y participación (Rocha & Rodríguez , 2015). A partir de esto afirmamos en el transcurso de este proyecto de desarrollo, la importancia de asignar en la organización un área que realice todos los procesos que acarrea talento humano. Es fundamental establecer personal capacitado en el área de gestión humana que se dedique netamente a las funciones propias que requiere una buena labor. Esto generaría que la empresa logre sacar su máximo potencial a raíz

de un trabajo más riguroso y metódico. Adicionalmente, que la persona en cuestión encargada del área de talento humano pueda destinar todo su conocimiento a llevar a cabo los procesos que se requieren.

Durante años se ha manifestado por los especialistas dedicados a la gestión de riesgos, la importancia de que exista una cultura de prevención para lograr buenos resultados en la gestión empresarial. Es frecuente cuando se analizan criterios de Salud, Seguridad y Protección del Ambiente con los empresarios, observar que la conversación se traduce en querer justificar los problemas existentes, manifestando que son heredados de etapas anteriores o causa de falta de recursos para enfrentar los mismos, lo que refleja falta de cultura y la poca importancia que brindan a este aspecto de la gestión. (García Machín, 2014)

Otro elemento a considerar como freno para el desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológico en las organizaciones, consiste en la falta de cultura de seguridad en los empresarios y de la baja percepción del riesgo por los trabajadores. Aunque hace años se viene enfatizando en ambos aspectos, la situación se mantiene al restarle la importancia requerida a la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico. Quizás por este motivo, encontramos en esta empresa de carácter social, primero, niveles de riesgo psicosocial altos, un sistema de vigilancia que ha pasado de ser mecanismo de control y prevención del riesgo a un formato archivado el cual no está siendo aplicado y empleado y que, adicionalmente, no cuenta con los requisitos mínimos planteados en la resolución 2646 de 2008.

Para finalizar cabe resaltar que durante este proceso encontramos una organización la cual emplea el proceso de capacitación como uno de sus principales mecanismos de intervención del riesgo psicosocial y demás riesgos, sin interiorizar en otras metodologías o estrategias.

CONCLUSIONES

En respuesta al objetivo del proyecto frente a la reestructuración del Sistema de Vigilancia Epidemiológico actual de la organización, se cumplió a cabalidad a través de la planeación de estrategias para la intervención del riesgo psicosocial, esto, a partir de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el 2019 y con base a los lineamientos de la resolución 2646 del 2008.

Los principales factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los integrantes de la organización corresponden a: demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral y desplazamiento vivienda-trabajo.

A partir de los resultados arrojados por las fases II y III correspondientes al “brainstorming” y el cuestionario de pre saberes sobre el riesgo psicosocial encontramos que, según los colaboradores de la empresa, los riesgos predominantes resultan ser: la demanda del trabajo y sus consecuencias a nivel de rendimiento laboral. Así mismo, hallamos un factor potencial de riesgo frente al tipo de vinculación laboral al que están contratados los colaboradores, pues al tener un contrato de obra labor pueden sentirse desprotegidos o con poca estabilidad en su vida personal, interfiriendo esto con su vida laboral.

Se encontró que la estrategia de capacitación como única herramienta de intervención del riesgo psicosocial tiene el propósito por parte de la organización de fomentar el aprendizaje en ciertas temáticas para el trabajador. No obstante, hay otro punto a tratar, a pesar de contar con formatos de evaluación, estos no cumplen los estándares que se requieren para hacerlo de forma rigurosa, lo que impide analizar si se logró el alcance de los objetivos de la capacitación y si generó un impacto real en cada uno de los trabajadores, por ende, se requieren de factores que

permitan realizar una medición importante frente a los resultados que se obtuvieron, bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, ya que estos tres aspectos son fundamentales para un desarrollo adecuado de capacitación.

RECOMENDACIONES

- 1.** Dar cumplimiento e implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico y que a mediano y largo plazo se realicen seguimientos o adecuaciones que den cuenta de la identificación de nuevos riesgos o la disminución de los mismos, adaptando y modificando este sistema según la necesidad propia de la empresa.
- 2.** Emplear diferentes estrategias a la hora de intervenir el riesgo psicosocial tales como: conversatorio, grupos focales, grupos de encuentros, planes de formación; que permitirán a la organización explorar diferentes alternativas de intervención del riesgo psicosocial y la mitigación de los mismos.
- 3.** Implementar y adecuar el área del talento humano específicamente en temas relacionados con bienestar laboral y planes de desarrollo, pues bien, una de las funciones principales de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente al riesgo psicosocial es la identificación y la gestión. Muchas de las eventuales situaciones se resuelven a través del área de talento humano, por esta razón, en la medida en que no esté habilitada esta área, el problema o intervención del riesgo se llevaría a cabo de una manera superficial, sin generar un verdadero impacto en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

Ansoleaga, E. (2015). *Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público*. Revista de medicina de Chile. 143: 47-55

Arenas Madrid, K. I., Vega Garzón, J. H., & Vega Garzón, M. (2020). *Diseño sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir el riesgo psicosocial en Sisfo.Exe S.A.S.*

Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA. *Acta Colombiana de Psicología*, 43-56.

Beltrán Cabrejo, A. (2014). *FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 - 2012*. Bogotá.

Charria O, Víctor H., & Sarsosa P, Kewy V., & Arenas O, Felipe (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4),380-391. ISSN: 0120-386X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 129-155.

Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 9 - 16.

Legaz Pérez, I., Gutiérrez González, L., & Luna Maldonado, A. (2017). Brainstorming como recurso para desarrollar competencia investigadora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 133-148.

Lemus, J. (1996). Manual de vigilancia epidemiológica. *ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD*. Washington.

Ministerio de Trabajo. (Octubre de 2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Pérez, F. (2014). *Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile*. Revista Chilena de Salud Pública.

Rivera Porras, D. (2018). Gestión del Riesgo Psicosocial y Organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 26 - 30.

García Machín, E. (2014). Reflexiones sobre la importancia de la Vigilancia Epidemiológica en Salud y Seguridad del Trabajo. *Salud de los trabajadores. Nota y reflexión*, 71-78.
Recuperado de: <http://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art09.pdf>

Rocha, L. A., & Rodríguez, E. P. (2015). *La importancia de implementar el área de recursos humanos en las pymes*. Bogotá: Universidad de LaSalle. Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible FEEDS. Administración de Empresas. Encontrado en:
https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/211

