

**Propuesta de un Plan de Intervención de los Riesgos Psicosociales Intralaborales para
los Empleados del Área Operativa de la Empresa Transtocarinda s.a.**

Mireya Lizcano Lesmes, Estefany Pulido Botia y Carlos Alberto Retrepo Morales

Facultad de Posgrado, Universidad ECCI

Seminario de investigación II

Universidad ECCI

Sede Bogotá

Diciembre 02, 2020

**Propuesta de un Plan de Intervención de los Riesgos Psicosociales Intralaborales para
los Empleados del Área Operativa de la Empresa Transtocarinda s.a.**

Mireya Lizcano Lesmes, Estefany Pulido Botia y Carlos Alberto Retrepo Morales

Facultad de Posgrado, Universidad ECCI

Docente: Luz Marleny Moncada Rodríguez

Seminario de investigación II

Universidad ECCI

Sede Bogotá

Octubre 23, 2020

Introducción

El presente trabajo de tesis tiene como objetivo realizar una propuesta de un plan de intervención de riesgos psicosociales intralaborales, específicamente para el área operativa de una empresa de transporte público terrestre prestando el servicio en los municipios de Tocancipá, Gachancipá y Zipaquirá.

La importancia de realizar la propuesta de medidas preventivas para este sector y específicamente para esta empresa, es debido a que en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y evaluación de estrés, se pudo determinar que en el resultado domino la demanda de trabajo siendo más afectado, por lo cual se pudo deducir que se relaciona a altas exigencias de trabajo, desgaste físico y mental; por lo dicho anteriormente es de gran importancia realizar el análisis de la documentación que nos facilite la empresa, para finalmente poder proponer las medidas preventivas necesarias.

En cuanto a la metodología empleada es de observación y análisis debido a que se va a limitar a observar tanto hechos como documentos que faciliten la identificación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, para luego realizar una descripción de la documentación revisada, para posteriormente cumplir con los objetivos del trabajo de tesis presente.

Las limitaciones del trabajo actual se pueden relacionar básicamente en: falta de disponibilidad de tiempo por parte del área tanto administrativa como operativa para la entrega de información necesaria para llevar acabo el desarrollo y falta de organización por parte de la alta gerencia a la hora de entregar el informe gerencial con la propuesta final de las medidas de prevención necesarias.

Finalmente, en cuanto el contenido o la estructura del trabajo es la siguiente:

En primer lugar, se encuentra el título del presente trabajo de tesis, ya de segundas está el problema de investigación presentando la descripción, la formulación y finalmente el alcance del mismo.

En el tercer capítulo encontramos los objetivos tanto general como específicos, posteriormente en el cuarto se encuentra la justificación y delimitación donde se detalla también las limitaciones.

En quinto lugar, se encuentra el marco de referencia dividiéndose en estado del arte, marco teórico y marco legal. En el capítulo 6 hace referencia al marco metodológico donde se relaciona el tipo de estudio, las fases y la recolección de información, posteriormente se encuentran los resultados donde se realiza o especifica la fase diagnóstico para realizar la propuesta solución que se encuentra en el mismo apartado, posterior a eso se encuentra el respectivo análisis financiero, para finalmente encontrar las conclusiones y recomendaciones y para cerrar se encuentran las respectivas referencias o la bibliografía consultada.

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial se evidencian notablemente que no le dan la importancia necesaria en la mayoría de organizaciones, es por eso que fue conveniente realizar la propuesta de un plan de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales, para los empleados del área operativa de la empresa escogida para el presente trabajo (Transtocarinda s.a), con el fin de mejorar el clima organizacional.

En cuanto a la metodología se realizó una fase diagnostico donde se revisó la batería de riesgo psicosocial, diagnóstico de condiciones de salud, entre otros documentos; la siguiente fase fue la de investigación de documentación tanto nacional como internacional (tesis, artículos, etc.), posteriormente se realizó el análisis de la información recolectada tanto de la fase de investigación como en la entregada por la misma empresa, para finalmente realizar la propuesta a la empresa. Cabe aclarar que la metodología es de diseño no experimental, se va limitar a observar hechos e investigar y analizar la documentación o información brindada por el área administrativa.

Finalmente, en cuanto a los resultados que más influyen para la propuesta de medidas que se entregara como informe gerencial a la organización son los siguientes: En la determinación de los factores influyo y extenso horario laboral ya que el 71% trabaja más de 8 horas diarias, se encuentra que el 79% del área operativa está en riesgo crítico, además de lo anterior también se analizó control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, demandas del trabajo, recompensas, etc. En cuanto las medidas preventivas que se proponen son las siguientes: controlar la jornada laboral (horario), capacitaciones frecuentes, descansos continuos, incentivos económicos, actividades recreativas, pausas activas, etc.

Palabras Claves: factores psicosociales, intralaboral, programa de capacitación, pausas activas, turnos rotativos

Abstract

Psychosocial risk factors are noticeably evident that they do not give it the necessary importance in most organizations, that is why it was convenient to make the proposal of an intervention plan for intra-occupational psychosocial risks, for employees of the operating area of the company chosen for the present work (Transtocarinda s.a), in order to improve the organizational climate.

Regarding the methodology, a diagnostic phase was carried out in which the psychosocial risk battery, diagnosis of health conditions, among other documents, was reviewed; the next phase was the investigation of both national and international documentation (theses, articles, etc.), then the analysis of the information collected both in the research phase and in the one delivered by the same company, to finally make the proposal to the company. It should be noted that the methodology is not experimental in design, it will be limited to observing facts and investigating and analyzing the documentation or information provided by the administrative area.

Finally, in terms of the results that most influence the proposal of measures to be delivered as a management report to the organization are the following: In determining the factors influence and extended working hours since 71% work more than 8 hours per day, is found that 79% of the operational area is in critical risk, in addition to the above also analyzed control over work, leadership and social relations, job demands, rewards, etc. The proposed preventive measures include the following: monitoring of working hours (hours), frequent training, continuous breaks, economic incentives, recreational activities, active breaks, etc.

Keywords: psychosocial factors, intra-work, training program, active breaks, rotating shifts

Tabla de Contenido

1. Planteamiento De Problema	10
1.1 Descripción Del Problema	10
1.2 Formulación Del Problema	12
1.3 Delimitación O Alcance Del Problema	12
2.Objetivos	14
2.1 Objetivo General	14
2.2 Objetivos Específicos	14
3.Justificación Y Delimitación	15
3.1 Justificación	15
3.2 Delimitación:	19
3.3 Limitaciones	20
4. Marco De Referencia	22
4.1 Estado Del Arte	22
4.2 Marco Teórico	34
4.3 Marco Legal	51
5. Diseño Metodológico	58
5.1 Recolección De La Información	63
5.2 Análisis De La Información.....	66
6. Propuesta De Solución	89
7. Análisis Financiero.	92
8. Conclusiones Y Recomendaciones	4
8.1 Conclusiones.....	94
8.2 Recomendaciones	96
9. Referencias	99
Anexos	112

Índice de Tablas

Tabla 1 diagrama de Gantt _____	60
Tabla 2 Recursos Humanos _____	64
Tabla 3 Distribución por Género _____	67
Tabla 4 Distribución por Edades _____	67
Tabla 5 Distribución según nivel educativo _____	67
Tabla 6 Distribución según Estrato _____	68
Tabla 7 Distribución según Estado Civil _____	68
Tabla 8 Distribución según Antigüedad en la Empresa _____	68
Tabla 9 Distribución según Antigüedad en la Empresa. _____	69
Tabla 10 Distribución según Antigüedad en el Cargo. _____	69
Tabla 11 Distribución según Duración de la Jornada. _____	69
Tabla 12 Niveles de Interpretación Genérica de los Niveles de Riesgo. _____	70
Tabla 13 Niveles de Interpretación de la Prueba de Estrés. _____	71
Tabla 14 Dominio “Liderazgo y Relaciones Sociales del Trabajo”. _____	74
Tabla 15 Dimensiones Pertencientes al Dominio “Control Sobre el Trabajo”. _____	75
Tabla 16 Dimensiones Pertencientes al Dominio “Demandas del Trabajo”. _____	77
Tabla 17 Dimensiones pertenecientes al Dominio “Recompensas”. _____	81
Tabla 18 Análisis Financiero _____	92

Índice de Figura

Figura 1	Semáforo de riesgo psicosocial de la empresa A. _____	18
Figura 2	Semáforo de riesgo psicosocial de la empresa B. _____	18
Figura 3	Empresa Transtocarinda S.A. _____	20
Figura 4	Factores Psicosociales Intralaborales _____	39
Figura 5	Distribución Nivel de Riesgo en Factores Psicosociales Intralaborales. ____	72
Figura 6	Distribución Porcentual de Trabajadores según Dominios Intralaborales ____	73
Figura 7	Accidentes laborales. _____	82
Figura 8	Hábitos tóxicos. _____	83
Figura 9	actividad física. _____	83
Figura 10	Alteraciones metabólicas. _____	84
Figura 11	. alteraciones osteomusculares. _____	85
Figura 12	Alteraciones visuales. _____	86

1. Planteamiento de Problema

1.1 Descripción del Problema

“El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades y por ello se incluye velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo” (Abello y Lozano, 2013, p.8), pero en la mayoría de organizaciones cuando se realiza el diseño o como tal la implementación de SG-SST se enfocan en los peligros de seguridad (evitando accidentes), ya que se ven afectados a corto plazo, sin tener en cuenta o sin darle importancia o priorizar los peligros que pueden afectar el rendimiento diario de los empleados, como son los riesgos que se derivan de los factores psicosociales.

El desarrollo mundial obliga a que toda organización vaya al mismo ritmo, razón por la cual se aumentan las exigencias de los cargos, el cambio de rendimiento de los empleados, extensas jornadas laborales; generando en los empleados tanto consecuencias a corto (estrés) como a largo plazo (enfermedades); que no solo se puede ver como un problema social sino también económico para el empleador en relación del gran costo que puede generar la enfermedad del empleado o también un accidente causado debido a los riesgos psicosociales (Vallejo, 2016), dando una problemática existente debido a que como se mencionó anteriormente no se encamina específicamente a la parte psicosocial, cuando debería ser enfocada a los peligros psicosociales para evitar los riesgos asociados no solamente a la salud, sino también a la economía de la organización.

La problemática de identificación de peligros psicosociales se puede analizar que es a nivel nacional debido a que como se puede apreciar tanto en la primera (2007) como en la segunda Encuesta (2013) Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesional, tanto el Ministerio de protección social y el Ministerio de trabajo concluyen que: los agentes psicosociales son los segundos más frecuentes seguidos de los peligros ergonómicos, específicamente en relación a atención al público y trabajo monótono.

En la actualidad todos los seres humanos buscamos mejorar la calidad de vida, que, aunque se tenga un concepto diferente, debido a que como para muchas personas puede significar ganar más dinero, para otras la calidad de vida es igual a salud. Para el primer caso estas personas tienen que trabajar jornadas largas o aumento de tareas, sabiendo que el rendimiento no va a hacer el mismo, además que no tienen en cuenta los peligros a los que se están exponiendo sobre todo psicosociales. En el caso del segundo grupo las personas no les dan importancia a enfermedades relacionadas con lo psicosocial que en ocasiones es por falta de conocimiento debido a la ausencia de capacitaciones, a diferencia que el personal se cuida cuando están expuestos a peligros físicos, químicos, biológicos, etc.; Lo que no saben es que la salud no solo está reflejada en solo el estado físico ya que según la OMS “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social.” (OMS, s.f.).

TRANSTOCARINDA S.A es una empresa dedicada a la actividad de transporte que se ve afectada por factores de riesgos psicosociales, que no solo se puede notar en la empresa en la que se va a enfocar el proyecto, sino que en las encuestas nacionales mencionadas anteriormente afirman que: los factores de riesgo tanto ergonómicos como psicosociales predominaron en centros de trabajo de las actividades económicas comercio, actividades inmobiliarias, industria manufacturera y transporte (Ministerio de salud y protección social, 2007-2013). Por consiguiente, el proyecto quiere minimizar el problema de los riesgos derivados y brindar conocimiento tanto a empleado como a empleador de la importancia de la evaluación e identificación de los mismos.

La empresa cuenta con un competente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pero cabe resaltar que puede ser desconocimiento del personal tanto administrativo como operativo, específicamente de los diferentes peligros psicosociales a los que los empleados pueden estar expuestos. Puesto que si inicialmente tienen desconocimiento de este tipo de peligros es la razón por la cual no conocen o les dan relevancia a las consecuencias.

La empresa está dedicada como se indicó anteriormente a la prestación de servicio de transporte, en esta labor se debe mantener atención constante en la operación del vehículo, teniendo altos niveles de responsabilidad al transportar personas y además un error puede significar importantes consecuencias negativas tales como accidentes. Bajo estas condiciones el trabajador debe mantener importantes niveles de concentración sostenida que le generan a los conductores fatiga física y mental, que además pueden verse afectados por el estrés puesto que pueden encontrar usuarios o compañeros de trabajo molestos, sin olvidar que el trabajo de los conductores es monótono, siendo mencionados los peligros psicosociales más frecuentes.

1.2 Formulación del Problema

Por todo lo dicho anteriormente es fundamental que la empresa TRANSTOCARINDA S.A plantee medidas para prevenir riesgos originados por peligros psicosociales que pueden estar expuestos dentro del entorno laboral, específicamente a la parte operativa que es la que se ve mayor afectada, es necesario establecer o proponer medidas de intervención para prevenir consecuencias posteriores (económicas, laborales, afectaciones a la salud, rendimiento, entre otras) , por ende, se suscita las siguiente pregunta de investigación: ¿Qué medidas preventivas se pueden establecer para disminuir los factores de riesgo psicosociales frecuentes en el entorno intralaboral del área operativa en la empresa TRANSTOCARINDA S. A.?

1.3 Delimitación o Alcance del Problema

El presente estudio está enfocado en dar respuesta a una necesidad específica de una empresa del sector transporte publico terrestre de pasajeros TRANSTOCARINDA S. A., ubicada en el municipio Tocancipá, específicamente a el área operativa; a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la población, planteando

estrategias de intervención que permitan disminuir estos riesgos. Actualmente la empresa tiene

contratados a 48 colaboradores de la población objeto.

El alcance del proyecto será del 90,5% del personal que actualmente se encuentra laborando en la empresa ya mencionada.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Realizar la propuesta de un plan de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales, para los empleados del área operativa de la empresa Transtocarinda s.a, con el fin de mejorar el clima organizacional.

2.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la empresa Transtocarinda s.a, en cuanto a los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los empleados del área operativa, a través de la consulta de información suministrada por la organización, con el fin de conocer los efectos que estos tienen en los trabajadores.
- Contextualizar los riesgos psicosociales intralaborales en los trabajadores, partiendo de la investigación y consulta de varias fuentes informativas y normativas nacionales e internacionales, con el fin de determinar las mejores metodologías de intervención de los mismos.
- Analizar la información suministrada por la empresa y la consultada a través de fuentes nacionales e internacionales, con el fin de determinar las estrategias más adecuadas para el plan de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales.
- Realizar la propuesta de un plan de intervención sobre las medidas de prevención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, para los trabajadores del área operativa, con el fin de presentarla a la empresa Transtocarinda S.A.

3.1 Justificación

En la actualidad las empresas le han dado mayor importancia a los ámbitos tanto de salud como ambiental, visto desde un punto de compromiso o responsabilidad social; buscando generar crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio medio ambiental que involucre a todas las partes interesadas (stakeholders); “con el fin de ser más competitivas en el mercado y de mayor reconocimiento por sus principios generadores de impactos positivos en la calidad de vida de sus trabajadores como en la sociedad” (Peña, 2018).

Los riesgos de tipo psicosocial más comunes asociados a la labor de conducción que se pueden identificar en los estudios revisados son el estrés, la ansiedad, la depresión y la insatisfacción con las condiciones laborales (...). En el plano psicosocial de los riesgos a que están expuestos los conductores, se encuentra la demanda psicológica respecto al control que puede ejercer el individuo sobre la tarea y el apoyo social que recibe de su entorno. (Bonilla, L. Gafaro, A. 2017).

De acuerdo a un estudio realizado en la Ciudad de México sobre las condiciones de trabajo de los conductores de microbuses, donde se buscó explorar variables socioeconómicas, laborales y de salud, también se tuvieron en cuenta los aspectos de la seguridad vial y estilos de conducción. La relación entre la satisfacción y las condiciones de trabajo, en términos de remuneración, mostró que el 65 % de los conductores no están satisfechos con sus ingresos; en este caso, las correlaciones son de 0,08 y 0,01 con los accidentes y las multas, respectivamente. Sin embargo, la tasa de prevalencia del riesgo relativo fue de 1,28, teniendo en cuenta la satisfacción de los trabajadores, argumentándose que el personal que no está satisfecho y tiene un 28 % más de probabilidades de estar involucrados en un accidente que aquellos que están satisfechos (Bonilla, L. Gafaro, A. 2017). Otro estudio realizado por Vigil , en cuanto a su investigación también está enfocada

en los conductores de transporte público urbano pero en este caso de la ciudad de Lima, evaluando las condiciones de trabajo, teniendo como características que los colaboradores trabajan más de 16 horas a diario, lo que sobrepasa lo establecido por la ley; que determina que se debe laborar 40 horas semanales, trayendo consigo resultados como exposición a riesgos y demanda física, ya que se puede analizar la ausencia del descanso requerido. Adicionalmente se encuentra que en su jornada laboral afecta el cumplir con las rutas y los tiempos estipulados, los cuales son agente que les generan estrés e imprudencia al manejar, afectando así a los pasajeros debido al exceso de velocidad., todos los encuestados manifestaron que se sentían estresados a causa del trabajo, indicando como principales estresores el tráfico, el calor, la competencia con otras unidades, la falta de pasajeros y los desvíos por obras. Como consecuencias de lo descrito anteriormente, se encuentra que los conductores manifestaron lo siguiente: síntomas y enfermedades generados por el estrés (irritabilidad del conductor, problemas estomacales, dolores de cabeza y presión arterial elevada, además enfermedades cardiovasculares, asma, desórdenes musculoesqueléticos y ansiedad) (Bonilla, L. Gafaro, A. 2017).

La empresa Transtocarinda S.A, dando cumplimiento a la resolución número 2404 de 2019, Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio del Trabajo, 2019, pág. 1), implementó la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y evaluación del estrés de sus colaboradores, generando como resultado que el dominio intralaboral más afectado es el de demanda de trabajo, a grandes rasgos esto expresa la presencia de importantes exigencias en el desarrollo de las tareas, ciertamente la tarea de conducción implica importante desgaste físico, mental y emocional por las condiciones mismas de la tarea y sus

particularidades (apremio de tiempo, alta responsabilidad, importantes consecuencias,

jornadas de trabajo extensas), Los trabajadores participantes reportaron fuertes

inconformidades con los aspectos relacionados con las recompensas del trabajo. Los

resultados en este dominio demostraron la ausencia de adecuados niveles de cobertura de los

planes de incentivos o bienestar o dificultades para acceder a los mismos (...) Se evidenciaron

importantes porcentajes de trabajadores con manifestaciones recientes de estrés negativo

(Gabriel, 2020, págs. 59,60); teniendo en cuenta el análisis planteado anteriormente surge la

necesidad de proponer un plan con medidas preventivas, que permita a la organización iniciar

el proceso de mejoramiento y fortalecimiento del SG-SST en lo referente al programa de

vigilancia epidemiológica, para las condiciones psicosociales encontradas como riesgosas en

el área operativa, la cual es la más vulnerable ante dichos riesgos, dado que los conductores

durante toda su actividad laboral tienen una responsabilidad muy grande con el vehículo que

les asigna la empresa y más aún con la vida de cada uno de los usuarios que transportan,

estos se verán significativamente beneficiados física y mentalmente, incidiendo positivamente

en la productividad laboral de la organización y en la prestación de un servicio más seguro y

efectivo para la comunidad.

Es de gran importancia resaltar la influencia que puede tener que los colaboradores

estén expuestos a factores de riesgo psicosocial en cuanto a accidentes laborales, en un

estudio de realizado en 2 empresas de transporte forestal donde 62 conductores fueron la

población objeto, se pudo determinar que trabajan largos periodo de tiempo, donde causa

fatiga y además afectan la capacidad de respuesta ante reacciones inmediatas o de

emergencia y también se encontró el dato de que el 50% se había accidentado, en el artículo

se puede analizar que tanto en la empresa A, como en la empresa B; son mayor las

afectaciones por los factores por los riesgos psicosociales que las compensaciones que le

ofrece la organización, como se puede observar en las siguientes gráficas:

Figura 1

Semáforo de Riesgo Psicosocial de la Empresa A.

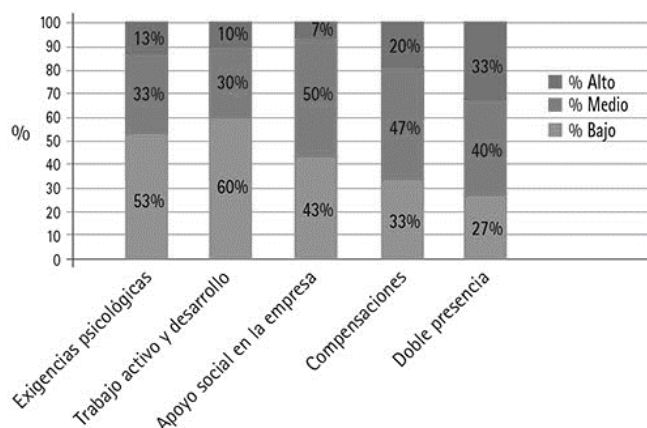
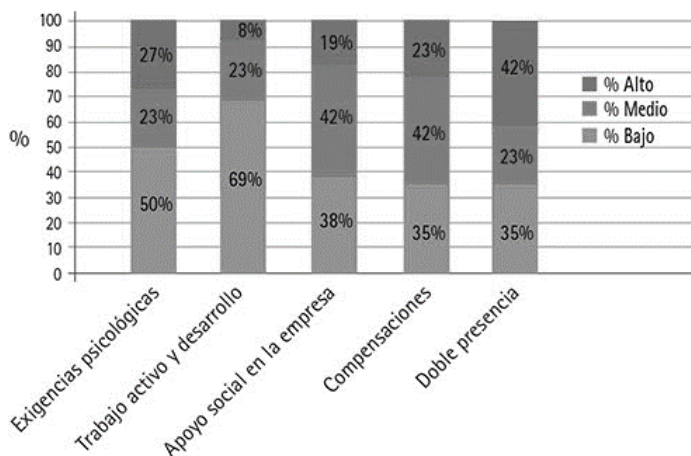


Figura 2

Semáforo de Riesgo Psicosocial de la Empresa B.



“En la empresa A, la dimensión 2 (trabajo activo y desarrollo de habilidades) se encuentra con un 60% de riesgo bajo, constituyendo la situación más favorable para la salud de los conductores. El riesgo medio predominó en la dimensión 3 (apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo) con 50% de nivel de exposición. En las dimensiones 4 (compensaciones)

y 5 (doble presencia), el nivel de riesgo medio se encuentra latente, con un 47% y 40%, respectivamente (Figura 1). Asimismo, en la empresa B, y al igual que en la empresa A, la condición más favorable para la salud de los trabajadores es la dimensión 2, con un 69% de nivel de exposición a riesgo bajo. Las dimensiones 3 y 4 poseen un 42% de riesgo medio; en cambio, en la dimensión 5, el nivel de exposición es de un 42% de riesgo alto; sin embargo, este porcentaje no permite calificar a la muestra de la empresa con exposición a riesgo psicosocial alto.” (Seguel, K., Navarrete, e., Bahamondes, G., 2017)

Por lo anterior, es de gran importancia poder disminuir la probabilidad de accidentalidad y sobre todo mitigar los factores de riesgos psicosociales, además de mejorar las condiciones de los colaboradores para mejorar el clima o ambiente laboral, buscando motivar a los empleados y principalmente pensando en el bienestar y la salud. Es fundamental realizar las propuestas de medidas preventivas en la empresa Transtocarinda S.A, pero además es importante inculcar a la alta dirección de la organización que implementen lo estipulado en dicho informe gerencial.

3.2 Delimitación:

La presente investigación se refiere a los siguientes aspectos:

Campo: Servicio de Transporte Terrestre Automotor de pasajeros a nivel urbano e intermunicipal.

Área: Operativa

Aspectos: Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Estrés).

Delimitación geográfica: Tocancipá, Cundinamarca, Colombia.

Delimitación espacial: Prestación del servicio de Transporte Urbano e Intermunicipal Tocancipá, Gachancipá y Zipaquirá.

Delimitación Temporal: 04 de mayo al 30 de noviembre de 2020.

Figura 3

Empresa Transtocarinda S.A.



La Factibilidad de desarrollar este proyecto, está directamente relacionada con el acceso a información de la empresa, en lo referente a documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, descripción sociodemográfica de los colaboradores, exámenes médicos ocupacionales de ingreso, exámenes periódicos, perfiles de cargo, manual de funciones, diagnósticos de las condiciones de salud y de los factores de riesgo psicosocial, cumplimiento de indicadores, programas de vigilancia epidemiológica, entre otros que son importantes para el planteamiento de las medidas preventivas necesarias.

3.3 Limitaciones

- Falta de disponibilidad de tiempo por parte del personal del área administrativa de la empresa, para la entrega de información necesaria para el desarrollo del proyecto actual.

- No tener en el presupuesto de gastos contemplados para la investigación y aparezcan de imprevisto.
- Falta organización o disponibilidad que da la alta gerencia para la realización de encuestas o estudios relacionados que se realicen en el área asignada.
- Poco tiempo para la realización del proyecto lo cual incurriría en la falta de información objetiva para este proyecto.

4. Marco de Referencia

4.1 Estado del Arte

Para realizar el presente proyecto se toman en cuenta diferentes fuentes, en las que se encuentran las siguientes tesis y artículos tanto nacionales como internacionales:

4.1.1 Información Nacional

4.1.1.1 Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral: Diagnóstico en Personal

Terapéutico Asistencia. Universidad EAN/ Facultad de Posgrados/ María Claudia Sarmiento González/ 2012.

En esta tesis el objetivo general es “Identificar los principales factores de riesgo Psicosocial Intralaboral a los que se encuentra expuesto el personal terapéutico que labora en una Institución Prestadora de Servicios de Salud de III Nivel, permitiendo a la Organización tener una base para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas y sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.”, se busca que con los resultados se permitan adoptar medidas preventivas para poder eliminar y/o minimizar los factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes en el personal (Sarmiento, M. 2012), en el mismo toman unas adecuadas bases teóricas que ayudan a determinar los riesgos adecuadamente partiendo de análisis con amplias variables como la edad, si tienen hijos, sexo, profesión y estado civil, de la muestra tomada para los análisis tienen empleados que como mínimo llevan 6 meses laborando lo suficiente para que tengan un criterio de los riesgos que les pueden afectar, con la información de los resultados obtenidos se expresan unas conclusiones claras y concretas resultado de los datos adquiridos, y por eso es importante guiarnos ya que con en el actual proyecto se busca minimizar específicamente en el

ámbito intralaboral. Finalmente cabe resaltar que en las recomendaciones se encuentra algo importante respecto a que el líder de la parte SST debe tener en cuenta la tesis realizada para posteriormente los cambios que favorezcan la organización, esto es muy importante de resaltar debido a que a veces solo que está escrito, investigado o analizado, pero a lo hora la implementación, no hay compromiso por parte de la alta dirección o por el líder respectivo.

4.1.1.2 Análisis Integral de la Medición de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Universidad de Manizales y su Incidencia en la Mitigación del Riesgo en el Programa de Psicología. Universidad de Manizales/ Facultad de Ciencias Sociales y Humanas/ Daniela Arbeláez Londoño y Laura Cristina León Márquez/2014.

La tesis ya nombrada tiene como objetivo general: “Analizar de manera integral los resultados encontrados en el programa de Psicología, las medidas tomadas y la incidencia de la medición de factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales, a la luz del interés de la organización por la cultura de cambio organizacional con la implementación de procesos y procedimientos para la gestión humana.” (Arbeláez, D & León, L. 2014). De esta tesis se puede observar lo relacionado a factores intralaborales, aunque realizan un estudio en general de los peligros psicológicos. Este análisis tiene una particularidad que es que la investigación la basan con enfoque cualitativo, a través de entrevistas y registros escritos, toman una muestra de 12 participantes. Finalmente, en la propuesta solución resaltan la importancia que tiene el sentido pertenencia de la organización, la calidad de rol y los principios, el tema de liderazgo y en cuanto a lo fundamental que es que los cargos gerenciales y el personal líder en cada área fortalece diferentes prácticas y conductas asociadas, y se resalta la importa de que la alta dirección, genere los recursos necesarios para la adecuada implementación de las medidas que ayuden al mejoramiento de las condiciones de mitigación de los riesgos.

4.1.1.3 Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en Algunas Empresas de Producción del Centro Occidente de Colombia. Dimensión: Oportunidades de Desarrollo, Uso de Habilidades y Destrezas y Dominio: Recompensa. Universidad de Manizales/ Facultad de Ciencias Sociales y Humanas/ Ana María Castillo Bazante/ 2014.

La tesis titulada anteriormente tiene como objetivo general “Describir e interpretar los sentidos que se derivan a partir de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, específicamente en los dominios control sobre el trabajo, y recompensa, en su relación con el estrés, en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia.” (Castillo, A. 2014), esta es una base para el actual proyecto debido a que relacionan el estrés y este es uno de los factores que predominan o que se pueden observar en la empresa TRANSTOCARINDA S.A. entonces en concordancia con lo anterior se puede basar en una parte de la metodología tomada en este estudio, toman una alta muestra que ayudara a toar valores con menos márgenes de error y que aborda dos enfoques: cuantitativo y cualitativo, que ayuden a responder al problema de la investigación. Es importante la importancia que le dan a la recompensa económica, ya que la ven como lo que genera interés a los colaboradores, lo utilizan también como método para generar sentido de pertenencia y aportes con cada uno de los métodos, es importante tener en cuenta para la propuesta solución o medidas preventivas que se tomaran en la organización de la tesis presente en la empresa de transporte ya mencionada.

4.1.1.4 Factores Psicosociales, Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en los Trabajadores de la Cooperativa Unión de Transportadores Unitrans S.A. Universidad de Manizales/ Facultad de Ciencias Sociales y Humanas/ Laura González Rivera Diana Vargas Peñalosa/ 2016.

La tesis tuvo como objetivo Analizar la relación existente entre los factores psicosociales, el estrés y el Síndrome de Burnout en la empresa Cooperativa Unión de Transportadores UNITRANS S.A; se basa tanto en factores tanto intralaborales como extralaborales; enfocadas principalmente en el estrés laboral (Rivera, L & Vargas, D. 2016), importante identificar como las demandas laborales, la misma organización, la incidencia de los ambientes de trabajo tienden a afectar tanto interna como externamente los indicadores de los riesgos y factores psicosociales, de igual manera se tiene en cuenta la metodología donde contemplan lo intralaboral, extralaboral y estrés en el presente proyecto, con además de lo mencionado anteriormente también es aplicado en una empresa de transporte y toman una muestra conformada por 113 operarios. En cuanto la propuesta de intervención se encuentra que son básicamente la importancia del diálogo y crear espacios para oír a los colaboradores, espacios formativos incluyendo el área de gestión humana alineado con cada de los procesos de la empresa en cuanto los riesgos psicosociales promoviendo también cultura organizacional y también construir espacios de integración para que el área operativa reflexione sobre sus dinámicas laborales.

4.1.1.5 Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés de los Trabajadores de una Empresa de Transporte de Servicio Especial de la Ciudad de Bogotá. Universidad Distrital Francisco José de Caldas/ Facultad de Ingeniería/ Sindy Maritza López González, Jenny Johanna Sierra Ramos, Myriam Julieth Puerto Ardila Y María De Los Ángeles Moreno/ 2017.

Esta tesis su objetivo era “identificar los Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá.” (Gonzales, M. Sierra, J. Puerta, M. Moreno, M. 2017); por ende, es fundamental realizar una revisión adecuada para dar las respectivas medidas se debe primero identificar los factores de riesgos psicosociales, además que tiene el grupo

objeto igual ya que son los trabajadores de una empresa de transporte. Finalmente establecen un plan de intervención que permita establecer estrategias específicas, para cada uno de los factores encontrados.

4.1.1.6 Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales, Extralaborales, Individuales y de Estrés de la Empresa de Transporte Público

Intermunicipal “TRATAM. Universidad De Antioquia/ Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas/ Mónica María Arango Fonnegra/ 2017.

La tesis titulada como Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales, Extralaborales, Individuales y de Estrés de la Empresa de Transporte Público Intermunicipal “TRATAM, tenía como objetivo “Evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales, individuales y de estrés a los que están expuestos los empleados de la empresa de transportes TRATAM con el propósito de generar una propuesta de intervención” (Arango M. 2017) , las estrategias que contiene este documento mejoran significativamente la forma cómo se debe abordar los riesgos psicosociales de la empresa TRANSTOCARINDA S.A, porque proponen pautas con miras a planes de acción de mitigación y de control de estos, de igual manera proponen entrenar el grupo de colaboradores en una cultura del auto cuidado.

4.1.1.7 Índice de Fatiga Laboral en los Conductores de Vehículos Pesados de la Empresa RYG Transporte SAS, de la Ciudad de Montería. Universidad de Córdoba/ Facultad de Ingeniería/ Andrés David Espitia Ramos Y Rafael Ricardo Herrera Sibaja/ 2020.

Cuyo objetivo era “Evaluar la fatiga laboral en conductores de carga pesada de la empresa RYG TRANSPORTE SAS mediante la aplicación de PSSF para determinar controles que permitan reducir los niveles de accidentalidad” (Espitia, A. Herrera, R. 2020) en la investigación la información de esta tesis es de gran importancia, puesto que trata uno de los

riesgos psicosociales intralaborales más evidente en los conductores que es la fatiga y aporta estrategias para establecer los controles que conducen a la mitigación o reducción de la misma en los empleados. En cuanto al plan de intervención proponen: rotación del personal, capacitación sobre fatiga laboral, pausas activas, entre otros; además en las recomendaciones resaltan la importancia de que la organización priorice la ejecución y el cumplimiento del plan de intervención para mejorar la productividad y reducir la accidentalidad.

4.1.1.8 Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Causantes de Estrés Laboral en los Conductores de Transporte Urbano Afiliados a la Cooperativa COOTRANSURB de la Ciudad de Cartagena, para Proponer Estrategias de Intervención al Área de Salud Ocupacional Y RR.HH. Universidad Tecnológica de Bolívar /Programa de Ingeniería Industrial/ Nohemí Álvarez Berrio, Bertha Murcia Parra Y Luz Ney Urieles Nieto/ 2010.

En la tesis realizada por los estudiantes de la universidad Tecnológica de Bolívar, en cuanto a los hallazgos obtenidos en la investigación representan un aporte a lo que hasta la actualidad se ha logrado en COOTRANSURB en cuanto a la prevención y control de riesgos psicosociales en el trabajo, a su vez, los resultados obtenidos proporcionan las bases para investigaciones subsecuentes que permitan, no solamente mejorar la gestión en seguridad y salud ocupacional en COOTRANSURB (Álvarez, N. Murcia, B & Urieles, L. 2010), sino que permitirá incrementar y enriquecer el estado del arte en esta temática; ayudándonos como base de investigación para posteriormente plantear las propuestas para la intervención de los riesgos específicamente intralaborales.

4.1.1.9 Jornadas de Trabajo como Factor de Riesgo Psicosocial: su Influencia en los Niveles de Estrés, Rotación y Ausentismo en los Operadores de Transporte Público en el SITP.

Universidad Piloto de Colombia/ Facultad de Ciencias Humanas/ Carol Johana Amaya Ramírez, Cesar Augusto Cruz Castillo, Nancy Alejandra Delgado Sánchez, Raúl Horacio Gamboa Galvis, Francy Liseth Soler Triviño/2018

En la tesis titulada: “Jornadas de trabajo como factor de riesgo psicosocial: su influencia en los niveles de estrés, rotación y ausentismo en los operadores de transporte público en el SITP” enfocándonos en riesgo la definición de riesgo psicosocial enfocándolo en el ámbito intralaboral con dominios y dimensiones mencionadas en dicha tesis pero referentes de la Universidad Nacional, este documento en resumen quiere demostrar la influencia de las jornadas laborales extensas y su influencia en el estrés y el ausentismo laboral. En este trabajo hacen referencia que las jornadas largas de trabajo pueden aumentar el nivel de estrés, la rotación y la presencia de capacidades injustificadas, además mencionan que la organización del trabajo divulga estrategias que buscan mitigar los riesgos psicosociales, como lo es los programas de capacitación orientados a la prevención y mitigación de estrés. Es importante mencionar que los conductores se mantienen en una sola posición que, aunque estén diseñados para dicha actividad, puede sufrir problemas osteomusculares, porque los colaboradores no tienen cultura de autocuidado, y si en ocasiones no piensan en las enfermedades que son más notorias, mucho menos tienen conocimiento o cuidado de las afectaciones que los factores de riesgos psicosociales presentan (Amaya, C. Cruz, C. Delgado, A. Gamboa, R. Soler, F. 2018).

4.1.2 Información Internacional

4.1.2.1 Factores de Riesgos Psicosociales que Inciden en el Estrés Laboral del Personal Ejecutivo y Administrativo de una Empresa Industrial Ubicada en la Zona Metropolitana de San Salvador. Universidad “Dr. José Matías Delgado” / Facultad de Bellas Artes Aplicadas/ Ana Beatriz López Arteaga/2009.

El objetivo general de la tesis nombrada anteriormente fue el siguiente; “Disminuir el estrés laboral de los empleados que es producido por los factores psicosociales”, en los resultados se puede ver la incidencia en los factores de riesgos psicosociales las condiciones de trabajo (puesto de trabajo, ruido, iluminación, etc.), donde El 67% equivalente a 29 encuestados presentan estrés laboral y un 33% no presenta (López, A. 2009); Por ende, es fundamental enfocarnos en diversos artículos o referencias que se pueda evidenciar lo relacionado al riesgo psicosocial de manera general y específica en el tema de estrés que es causante de diversas consecuencias, que se manifiestan normalmente en el ámbito laboral y que se quiere enfocar la presente investigación; de esta tesis cabe resaltar que resaltan la importancia de control en los factores ergonómicos mirando su incidencia en la fatiga y posteriormente en el estrés a los colaboradores, se enfocan en medidas preventivas en cuanto al puesto de trabajo, en las posturas, en las medidas de las sillas para una buena postura, entre otros aspectos interesantes.

4.1.2.2 Como Afectan los Riesgos Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los Conductores de la Empresa de Transporte Mamut Andino. Universidad de Guayaquil/ Facultad de Ingeniería Industrial/ Blakman Briones Teodoro Ivan/ 2014.

En cuanto su objetivo general fue determinar cuáles fueron los Factores Psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los conductores que transportan Clinker (cemento en proceso) de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así

poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentabilidad en un 30% en relación al año anterior por este tipo de factores de riesgos (Blakman, T. 2014). Esta tesis es tomada tanto por la metodología como por el grupo objeto de la investigación que precisamente son los conductores, y fue lo que se escogió para este proyecto (personal operativo); además en cuanto la propuesta solución es importante resaltar el tema en cuanto a la capacitación frecuente que, aunque es muy repetitivo, puede ser provechoso para mejorar cualquier factor de riesgo, también se enfocan en los significativo que puede ser los incentivos para los colaboradores, la recreación, entre otras actividades que mejoran el clima laboral, lo anterior se tendrá en cuenta para llevar acabo la propuesta y en plan de intervención que se le hará entrega a la empresa de la presente tesis que se lleva en desarrollo.

4.1.2.3 Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. Ciencia y Trabajo/ Helia Silva Bustos, Álvaro Lefio Celedón, Nella Marchetti Pareto, Philippe Benoit Marchetti/ Chile/ 2014.

Este artículo es un estudio relacionado a los conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos, de empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad. El objetivo del estudio es estimar la asociación entre 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; Este artículo permitió el diseño de intervenciones con el fin de controlar/eliminar estas exposiciones para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores, además de disminuir las enfermedades laborales y prevenir accidentes. En cuanto medidas que propusieron en el artículo fueron las siguientes: exigencias razonables de trabajo (carga), compensaciones, promover la cultura de seguridad laboral, que el trabajo conlleve autonomía, estabilidad laboral, entre otros. Finalmente, en la

discusión se encuentra que es importante identificar los factores de riesgos psicosociales en

los conductores; para después intervenir debido a que, de no hacerlo, pueden causar daños a terceros (Bustos, S. Lefio, H. Marchetti, A & Marchetti, B. 2014)

4.1.2.4 Condiciones Laborales y Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte Público. Revista Cubana de Salud Y Trabajo/ Lina Rosenda Bonilla Rueda y Aurora Inés Gafaro Rojas/ 2017.

En este artículo de condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público; tiene como objetivo evaluar evidencias sobre la identificación y verificación de la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud y calidad de vida de los conductores de transporte público en países como México y Perú entre otros, en los resultados se clasificaron: factores de riesgo y calidad de vida; dimensiones, exigencias y síntomas psicológicos; estrés y carga mental; gestión de riesgos psicológicos (Bonilla, L. Gafaro, A. 2017); donde se toman bases para encerrar y clasificar las fuentes de riesgo psicosocial más frecuentes del área operativa de TRANSTOCARINDA S.A. La revisión finalmente concluye que los conductores de servicio público están expuestos a una serie de factores de riesgo psicosocial, que además de afectar notablemente la salud, también influye en que le impide realizar la labor de forma eficiente e incluso el incremento de probabilidad de protagonizar accidentes.

4.1.2.5 Factores de Riesgos Psicosociales de los Conductores de una Empresa de Transporte, 2018. Universidad Peruana Cayetano Heredia/ Llanquecha Cortez Hela Nancy Y Marín Vega Jessica Evelyn/2018.

Esta tesis cuyo objetivo era: “determinar los factores de riesgos psicosociales de los conductores de la empresa de transporte TAHUANTINSUYO SAC.” (Llanquecha, H. Marín, J. 2018); como se mencionó anteriormente para analizar las medidas preventivas de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral, lo primero que se debe realizar es la

identificación de dichos factores de riesgos además de que cuenta con la misma población estudio (conductores de transporte público). Esta tesis es básicamente la recolección de datos para así mismo identificar los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores de dicha empresa en sus actividades diarias, pero no se sustenta con un plan de prevención, debido a que como el título menciona lo que busca directamente es la identificación de los factores de riesgos psicosociales y determinación de métodos e instrumentos para la investigación, evaluación y la prevención de los riesgos de la empresa de transporte ya mencionada, pudiendo ser base para identificar los de la tesis en desarrollo.

4.1.2.6 Estudio de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y su Relación con la Satisfacción Laboral en la Empresa ENETSA en Quito. Universidad Andina Simón Bolívar/ Área de Gestión/ Mireya Aracely Herrera Paladines/ 2019.

Esta tesis cuyo objetivo era “Determinar la influencia que tienen los factores de riesgo psicosocial intralaboral en los niveles de satisfacción laboral de los conductores y estibadores de ENETSA en la ciudad de Quito” (Herrera, M. 2019). Es de gran importancia la consulta de esta tesis para el proyecto, porque presenta un modelo de identificación de los factores de riesgo relacionado con su nivel, medir los niveles de satisfacción en los trabajadores a través de estadísticas y recoge toda esta información presentando una propuesta de programa donde se plantean medidas que permitan a la empresa reducir los niveles de riesgo psicosocial y aumentar los niveles de satisfacción de su personal, contribuyendo con parte de los conocimientos necesarios para el plan de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales, para los empleados del área operativa de la empresa Transtocarinda s.a, llevando consigo el desarrollo y cumpliendo con los objetivos de la tesis aplicada a la empresa de transporte.

4.1.2.7 Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Salud en Conductores de Locomoción

Colectiva Urbana en Chile. Salud de los Trabajadores, Vol. 23/ Carolina Bravo y Gabriela Nazar/2015

Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Artículo que en cuanto al objetivo describir las condiciones de trabajo de los conductores de locomoción colectiva, los riesgos psicosociales a los que están expuestos y su relación con indicadores de salud general y mental. Es un estudio correlacional de tipo transversal en el que la población objeto era 234 conductores de locomoción colectiva urbana del centro sur en Chile. En el cual se midieron antecedentes sociodemográficos, laborales y de salud, así como condiciones de riesgo laboral y riesgos psicosociales. Los resultados en el estudio realizado en Chile, indico por lo menos tres factores psicosociales en un nivel de riesgo mediano y alto para la salud. También se detectó antecedentes laborales de riesgo, tales como la cantidad de horas de trabajo semanales, el tipo de contrato de trabajo y la duración de recorrido, así como susceptibilidad a episodios de violencia y además de manifestar riesgo por manejo de dinero en efectivo (Bravo, C. & Nazar, G. 2015). En cuanto a relación con el documento actual se tome como referente para analizar los factores psicosociales encontrados en los conductores para así mismo relacionar y encontrar las medidas de intervención adecuados, teniendo en cuenta la relación basada en que se encuentra que los colaboradores de la empresa descrita del proyecto actual, están directamente relacionados a las horas que trabajan semanales, además de percepción de episodios de violencia y riesgo por el manejo de dinero en los recorridos que realizan diariamente.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Riesgo psicosocial

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, que a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo. Generando riesgos psicosociales en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desórdenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. La persona puede volverse adicta a el alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva (Thi, 2020).

La OIT y la OMS dan varios conceptos de riesgos psicosocial, se tendrá en cuenta la definida por el Comité Mixto OIT-OMS, en donde desde 1984 existe un consenso respecto los factores psicosociales, de los cuales se señala que están presentes en todos los lugares de trabajo, en tanto existe una organización del trabajo y una relación laboral. El comité expresa que los factores de riesgo psicosocial “corresponden a 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 fuera del trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 1984).

Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo se encuentran entre los problemas de salud y seguridad más difíciles en el ámbito laboral. Tienen un impacto significativo en la salud de las personas, las organizaciones y también en la economía. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, s. f.)

Los factores psicosociales pueden ser intralaborales o extralaborales, en la tesis actual se hará énfasis en los primeros, debido a que son en los que se van a determinar las medidas

de intervención para el personal operativo de dicha empresa, en cuanto a los factores

extralaborales en una breve descripción; hace referencia a lo que es externo a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas de los trabajadores (Quimbaya, 2015, p. 130).

4.2.1.1.1 Factores intralaborales

En cuanto a los factores intralaborales son los que se encuentran en el entorno o ambiente de la organización o empresa, entre los cuales se pueden encontrar los siguientes:

- Gestión organizacional: Hacen referencia directamente a lo relacionado con lo de manejo de recurso humano, en los cuales se pueden tener en cuenta: los estilos de mando, pago, participación, capacitaciones, contratación y demás (Quimbaya, 2015, p. 130).
- Características de la organización de trabajo: Encierra básicamente las formas de comunicación, tecnología, las demandas cuantitativas y cualitativas (Quimbaya, 2015, p. 130).
- Características del grupo de trabajo: relaciones con los demás colaboradores, interacciones, etc. (Quimbaya, 2015, p. 130).
- Condiciones de la tarea: contenido de lo estipulado en cuanto a tareas, demandas de carga mental, responsabilidades directas, entre otras (Quimbaya, 2015, p. 130).

Mas adelante se hará énfasis en cada uno de los factores de riesgos psicosociales, para tener conocimiento previo de lo que se pueda encontrar a lo largo de la investigación presente.

4.2.1.1.1 Factores de Riesgos Psicosociales.

Según la Agencia Europea de la salud y seguridad en el trabajo, los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a los aspectos de la organización y contexto laboral, teniendo

en cuenta el contexto social y ambiental que tienden a ser potenciales para causar daños no solo psicosociales, sino también físicos y sociales (García, 2017, p.65)

Aquellos aspectos que influyen en la aparición de diferentes conductas que suelen estar directamente relacionadas al trabajo y conflictos de la empresa en general, pueden ser (García, 2017, p.65):

- Empleo inseguro
- Malas relaciones interpersonales:
- Mala comunicación
- Deficiencia en la política personal
- Supervisión autoritaria

Los factores psicosociales laborales específicamente internos, pueden clasificarse en:

- Factores laborales asociadas a la demanda de trabajo
- Factores laborales a las características del entorno

4.2.1.1.1 Factores laborales asociados a la demanda del trabajo.

Estos están básicamente relacionados a las exigencias o características del entorno laboral y de la organización en general, que pueden generar estrés, un término que debemos resaltar en el presente marco teórico.

Según García, autor mencionado anterior, existen factores laborales asociados a la demanda del trabajo, relacionando directamente a estresores como: el contenido de la tarea, la organización y el ambiente físico (García, 2017), los cuales se describirán a continuación:

4.2.1.1.1.1 Factores asociados a la organización.

En cuanto a estos factores que se encuentran asociados a la organización en general, hacen referencia a: la estructura jerárquica, el estilo de mando, la participación, la comunicación, capacitación, formación, etc. (García, 2017).

Está claro que, si una organización permite una participación continua, los factores psicosociales negativos serían mínimos, a diferencia que se encuentre un trabajador donde la participación sea mínima o incluso nula. De igual manera, en cuanto a que se pueda capacitar el personal en un 100%, esto indicaría menos probabilidad de riesgos en cuanto a los temas de interés.

4.2.1.1.1.2 Factores Asociados al Contenido del Trabajo.

Hacen referencia principalmente a lo relacionado directamente al trabajo, es decir: la carga de trabajo, el contenido de las tareas, el ritmo de trabajo, la complejidad de la tarea, entre otros (García, 2017).

Un ejemplo claro es que alguien que trabaje 8 horas sin descanso, no va a rendir igual que un trabajador que toma pausas y el ritmo de trabajo no es tan pesado, así mismo refiriendo, que tiene menos posibilidad de impactos negativos a causa de los factores psicosociales ya mencionados anteriormente.

4.2.1.1.1.3 Factores Asociados al ambiente Físico

Los principales factores relacionados con el entorno son los siguientes: el ruido, la vibración, las iluminaciones, los contaminantes, la temperatura, espacio físico, entre otros (García, 2017).

En cuanto estos agentes no solo causan enfermedades físicas, sino también psicosociales, aunque es más usual que se tenga mayor cuidado en estas, debido a que están relacionadas directamente al tema de salud física.

4.2.1.1.2 Factores Laborales asociados a la Organización

Se refiere en general básicamente a la estructura de la organización, la ambigüedad de rol, la participación, la formación, el tiempo de trabajo, la inestabilidad de empleo, la promoción y desarrollo de la carrera profesional, entre otros aspectos (García, 2017, p.73).

4.2.2 Estrés Laboral

El estrés no es como una enfermedad, se puede definir como la respuesta de diferentes situaciones o circunstancias del trabajo (estresores), que pueden alterar el equilibrio de la persona, analizando el mercado laboral se encuentran algunos aspectos negativos, tales como: sobrecarga laboral, mal clima laboral, malas condiciones de empleo, entre otros (Fernández & de la Puebla Pinilla, 2006, p. 750)

Por otro lado, en el ámbito laboral, el colaborador está expuesto a estresores, que según sean afrontados, determinan la respuesta, que puede ser de adaptabilidad o no, en cuanto a la primera se refiere a aprendizaje y satisfacción y ya respecto a la segunda es desgaste e insatisfacción. (Fernández & de la Puebla Pinilla, 2006, p. 17)

En las definiciones encontradas en la exposición por factores de riesgo psicosocial en el trabajo de Axa Colpatria, se encuentra que el estrés es 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 (ARL Colpatria & Velasco, 2012).

4.2.2.4 Estresores.

Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones estresantes y también muchas clasificaciones de las mismas (Ministerio de Sanidad- España, s. f.)

4.2.3 Efectos en la salud

“Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.” (ARL Colpatria & Velasco, 2012, p. 8).

4.2.4 Identificación y Evaluación de los Factores Psicosociales Intralaborales.

Para la identificación de los respectivos factores psicosociales intralaborales, se debe tener en cuenta los siguientes componentes encontrados en la siguiente figura:

Figura 4

Factores Psicosociales Intralaborales

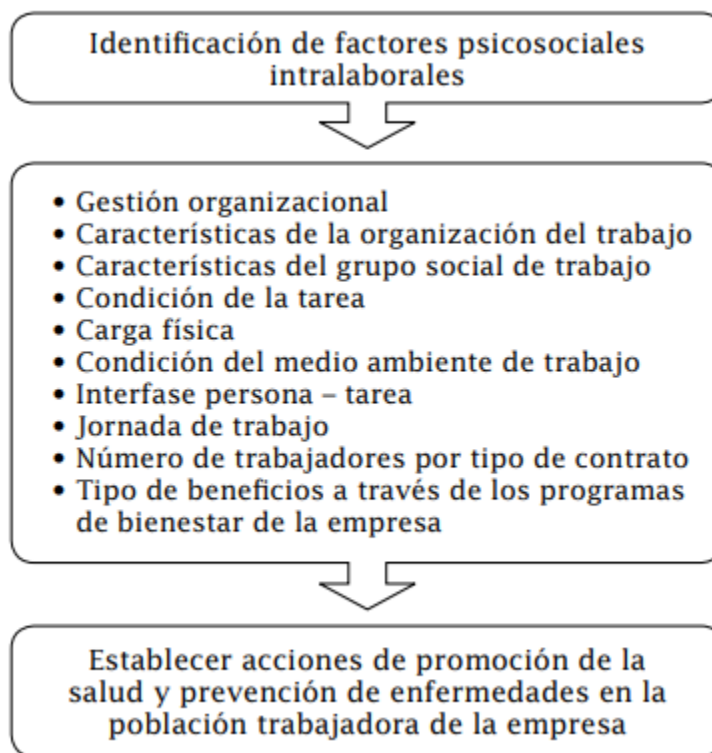


Figura n: factores psicosociales intralaborales (2012)-AXA Colpatria.

Esta identificación se basa en la resolución 2464/08, la cual estipula que se deben tener en cuenta los componentes que se encuentran en la figura anterior, y se describirán a continuación, como está estipulado en el artículo 6 de la resolución ya mencionada:

a) Gestión organizacional: Abarca todos los aspectos de la gestión de recursos humanos, incluido el estilo de mando, los métodos de pago y contrato, la participación, capacitación, etc.

b) Características de la organización del trabajo: Considera la forma de comunicación, la tecnología, la forma de organización del trabajo y los requisitos cualitativos y cuantitativos del trabajo.

c) Características del grupo social de trabajo: Se refiere a el clima de relaciones, la cohesión, las interacciones, además el trabajo grupal.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); las demandas emocionales, los roles, etc.

e) Carga física: Se refiere principalmente al esfuerzo fisiológico que requiere la ocupación, encerrando así en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y manipulación de cargas.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos que se mencionaron anteriormente, tales como: ruido, vibraciones, temperatura, etc.

g) Interfase persona–tarea pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene el colaborador en relación con las demandas de la tarea, también autonomía al momento de tomar decisiones y otras situaciones.

h) Jornada de trabajo: duración de la jornada laboral, teniendo claridad las horas demandadas por cargo; determinar la existencia o ausencia de pausas en el horario laboral, horario de comidas, turnos rotativos, etc.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Toda la información encontrada anteriormente se relaciona del artículo 6 de la resolución 2464/08.

En la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial incluyen los aspectos extralaborales, intralaborales y las condiciones del personal, estos en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias afectan en la salud y el desempeño de los empleados. Los factores de riesgo psicosocial se dividen en diferentes tipos:

- Condiciones de ejecución del trabajo está relacionada específicamente con el entorno laboral.
- Organización del trabajo, relacionado con las tareas y la organización.
- Relaciones interpersonales, relacionado con la información sociodemográfica y características de personalidad.

- Aspectos extralaborales, relacionados con el uso del tiempo libre y desplazamiento casa – trabajo.

4.2.4 Principales Riesgos Psicosociales

Entre los riesgos psicosociales más conocidos o frecuentes, se mencionan a continuación:

4.2.4.1 Estrés Laboral.

La definición se encuentra en el apartado 5.2.2

4.2.4.2 Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional.

“El síndrome de Burnout es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales.” (OSALAN,2014)

Una de las características que se puede evidenciar en el trabajador es la falta de motivación para laborar, debido a que es mayor su agotamiento emocional que el físico. Según en el artículo de OSOLAN, las características que puede presentar una persona con síndrome de Burnout, son las siguientes:

- Agotamiento emocional: se refieren a la falta de energía, fatiga y se minimiza el aspecto emocional.
- Despersonalización: actitudes insensibles y además inhumano, actitudes negativas, el cinismo en ocasiones hacia los demás compañeros de trabajo.
- Baja realización personal: Personas que demuestran frustración y sienten que nada les queda bien incluso realizando su propio trabajo, se autoevalúa de manera negativa y se siente insuficiente.

4.2.4.3 Violencia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) se refiere que la violencia en el trabajo como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo,

contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS,2015).

En cuanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia en cuanto al termino la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”. (OSALAN,2014)

En cuanto a las conductas de violencia psicológica en un trabajador, pueden ser las siguientes:

- Acoso discriminatorio
- Acoso sexual
- Acoso laboral

Las acciones que puede tomar una persona violenta son las siguientes (OSALAN,2014):

- Ataques a la víctima
- Ataques a la vida privada de la víctima
- Amenazas respecto a violencia física
- Ataques a las actitudes de la víctima
- Agresiones verbales
- Rumores

4.2.4.4 Fatiga derivada de turnos

La fatiga se puede definir como un estado, que tienes características como: sensación de cansancio, además con una reducción o variación no deseada en el rendimiento de la actividad, disminuyendo notablemente. La sensación de fatiga es un mecanismo que busca que

el organismo se regule, ya que es una necesidad de descanso que se requiere o se necesita

(OSALAN,2014).

4.2.5 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

4.2.5.1 Consecuencias para Salud del Trabajador.

Alteraciones tanto físicas como mentales, en cuanto la primera puede generar enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, cutáneas, entre otras, y ya en cuanto a lo mental se ve reflejado en el cambio de conducta, cambios o disminución en las capacidades cognitivas y emocionales (OSALAN,2014).

4.2.5.2 Consecuencias en las relaciones.

Dificultad de relacionarse con el entorno, aumenta la susceptibilidad, autocrítico, aumenta la desconfianza, aislamiento y se vuelve un poco antisocial, además se demuestra agresividad y aumenta el pesimismo; causando también problemas de pareja o en las relaciones familiares (OSALAN,2014).

4.2.5.3 Consecuencias para la Empresa.

- Disminución del rendimiento de los colaboradores.
- Ambiente laboral tenso
- El aumento de la siniestralidad laboral.
- Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa.

(OSALAN,2014).

4.2.6 Medidas Preventivas para Evitar los Riesgos Psicosociales

Se refiera a las acciones que se pueden tomar en una organización para disminuir o eliminar afectaciones o directamente los factores de riesgos psicosociales. En ocasiones estas medidas no tienen un gasto económico, están más ligados con el conocimiento del problema, y una buena organización o coordinación tanto de los trabajadores como del equipo directivo.

4.2.6.1 Buenas Prácticas

A nivel europeo se conocen algunas directrices, que sirven como modelo para diseñar un programa para la intervención de riesgos psicosociales donde se sugiere la implementación de buenas prácticas. Cabe destacar, que se debe tener claro que según el riesgo psicosocial y sus características se debe definir las medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación.

Algunas buenas prácticas encontradas fueron las siguientes (OSALAN,2014), p. 32):

- Técnicas de relajación
- Técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión
- Aplicación de terapia cognitivo-conductual
- Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés
- Entrenamiento en control del tiempo y negociación
- Existencia de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso

Las prácticas mencionadas anterior son a nivel individual, ya en cuanto a nivel organizacional, son las siguientes:

- Selección del personal (a la hora de reclutar talentos, optimizar procesos para que las personas seleccionadas, sean las óptimas para el puesto que se vaya a ocupar)
- Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores (la motivación hacia el personal e integración de diferentes actividades es primordial para mejorar el ambiente laboral y personal)
- Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo (características que se encuentren en el entorno)

- Promoción de una comunicación adecuada (participación conjunta en las organizaciones).

Las practicas mencionadas anteriormente son para disminuir el estrés laboral, ya en cuanto el acoso laboral se encuentra estipuladas las siguientes en la Guía de prevención de riesgos psicosociales-OSALAN:

En cuanto a nivel individual:

- Formación del personal (trabajadores y directivos), refiriéndose a que estén capacitados en cuanto a la terminología en general de acoso laboral y resolución de conflictos
- Tratamiento de la víctima, ayuda y apoyo suficiente por parte de la alta dirección, para que sea más fácil que los trabajadores se expresen de manera abierta, para poder solucionar los conflictos en la mayor brevedad posible.
- Rehabilitación para víctimas, disminuyendo o eliminando los síntomas de estrés postraumático e incluso para acosadores.
- La toma en consideración y búsqueda de apoyo en grupos de autoayuda.

A nivel organizacional:

- Intervención sobre el diseño de la organización: respecto a contenido de la tarea, manejo de carga del trabajo, control y autonomía.
- Estímulo a la comunicación, facilidad de expresión y generación de confianza por parte de las altas directivas
- Fomento de la cultura del respeto, una cultura organizacional sana
- Disponer de un protocolo elaborado para la prevención y resolución de conflictos.
- Discreción e imparcialidad en el manejo de la situación por parte de la organización. Es muy importante lo mencionado en este punto, debido a que es

primordial la discreción, para que las víctimas tengan más confianzas de contar

las situaciones que estén pasando.

Además de lo definido o conceptualizado anteriormente, es oportuno definir lo siguiente, para tener claridad a la hora de aplicar o de intervenir para las medidas preventivas:

4.2.7 Rotación del Personal

La rotación del personal en aquellos puestos que generan mayor estrés y también la claridad en los objetivos, son papeles fundamentales en la prevención del estrés (Beristain & Donà, 2009, p. 16)

4.2.8 Rendimiento Laboral

El desempeño laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados, y el concepto de desempeño estima la forma en que se completan las tareas y funciones. (*Rendimiento laboral y desempeño*, s. f.).

Para complementar la información anterior, se anexarán las características correspondientes a los factores de

4.2.9 Características de los Factores de Riesgos Psicosociales

La clasificación de los factores de los riesgos psicosociales de riesgo se puede establecer de la siguiente forma, debido a que se relacionan con actividad laboral, Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en (Gil, P., 2012).

Las características de la tarea:

- Cantidad de trabajo:
- Desarrollo de aptitudes.
- Carencia de complejidad.
- Monotonía o repetitividad

- Ritmos de trabajo
- Precisión, Etc.

Las características de organización:

- Variables estructurales
- Definición de competencias
- Estructura jerárquica
- Canales de comunicación e información
- Relaciones interpersonales
- Estilo de liderazgo

Las características del empleo:

- Diseño del lugar del trabajo
- El salario
- Estabilidad del empleo
- Condiciones físicas del trabajo

Organización del tiempo del trabajo:

- Duración y tipo de trabajo
- Pausas y descansos
- Trabajos en festivos
- Trabajos en turnos nocturnos

Las características mencionadas anteriormente, se encuentran en el artículo “RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL”; en el cual también hace referencia de lo siguiente:

4.2.10 Promoción de Salud en el Lugar del Trabajo

Cada día son más los estudios que consideran que el lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para promover una mejor salud mental en (Gil, P., 2012).

Además, cabe resaltar la definición respecto a la promoción de la salud en el lugar de trabajo, dada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo:” El esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo,2010)

En el mismo artículo donde define como tal la promoción en el lugar de trabajo, también da medidas para prevenir el estrés en el trabajo, las cuales son las siguientes:

- Evitar a como dé lugar las situaciones estresantes, un ejemplo claro es el tráfico.
- incluir en su horario pausas para relajarse, definir horarios para pausas activas para todos los colaboradores de la organización.
- Discutir las situaciones con el supervisor, o el encargado del área.
- reconocer los síntomas de estrés, como los problemas para conciliar el sueño o la concentración, aprender a escuchar lo que el cuerpo dice
- Dirigirse al médico, si los síntomas persisten (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo,2010)

4.2.11 Metodologías de Planes de Intervención para los Riesgos Psicosociales

En las teorías se pueden encontrar diferentes tipos de métodos de plan de intervención en este no basaremos en los siguientes métodos que consideramos son los que más pueden aplicar a la identificación de los planes de intervención:

Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, para empresas con 25 trabajadores o más, y el CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención.

Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-, 2014)

La NTP 860 como dice sus siglas Nota Técnica de Prevención es la primera de una serie destinada a recopilar recomendaciones prácticas, elaboradas por distintas entidades de ámbito internacional y nacional, a la hora de hacer intervención psicosocial. Se trata de proporcionar pautas útiles para pasar de la evaluación a la intervención, del diagnóstico de los problemas a la acción, deteniéndonos especialmente en el procedimiento a seguir. (INSST, 2012). En un método donde recomienda realizar un plan en seis etapas que contemplan el siguiente orden (Pre-diagnostico, Constitución del grupo de trabajo, Diagnostica en profundidad, Devolución de resultados, Elaboración y aplicación de un plan de acción, Seguimiento).

La NTP 944 continúa la serie iniciada con la 860, destinada a recopilar recomendaciones prácticas a la hora de hacer intervención psicosocial en las organizaciones. Por razones de espacio, se ha dividido en dos partes, incluyéndose en esta primera la

bibliografía común de referencia, así como un cuadro resumen de contenidos. (INSST, 2012).

En este método genera 2 recomendaciones importantes que son: Tratar a los riesgos psicosociales como a los demás riesgos, normalizados y El proceso están importante o más que el resultado.

La NTP 945 y NTP 944 continúan la serie iniciada con la 860, destinada a recopilar recomendaciones prácticas a la hora de hacer intervención psicosocial en las organizaciones. En esta segunda parte se incluyen pautas relativas a las variables de proceso. (INSST, 2012). Este método amplió las actividades a realizar definidas en la NTP 944.

4.3 Marco Legal

4.3.1 Legislación Nacional

Los primeros pasos en los en riesgo y de salud en el trabajo que se dieron en Colombia se evidenciaron en la Ley 57 de 1915, donde principalmente se hablan de los accidentes y algunas disposiciones cortas frente a los responsabilidades y obligaciones. (Justicia, 1915)

En el año 1938 a través de la Ley 96 se da la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional, donde se define la fusión de los ministerios que su época eran de industria y trabajo y agricultura y comercio en uno solo, eliminando en su momento el Departamento Nacional de Higiene por el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. (REPUBLICA E. C., 1938)

Para el año 1950 se aprueba el Decreto 2663, Código sustantivo del trabajo, donde su finalidad es lograr la justicia entre empleadores y trabajadores, y se regulan varios aspectos enfocados al derecho individual del trabajo y los derechos colectivos. (trabajo, 1950)

El Decreto 614 de 1984. en su artículo 1: El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de

los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo. El Literal C del Artículo 2º, señala: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (Salud, 1984)

Se aprobó la Resolución 1016 de 1989, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud

Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Con el fin de trabajar por el bienestar físico de los empleados, se inició a definir el riesgo psicosocial y a darle importancia, a través del Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales. (social M. d., 1989)

Con el fin de proteger a los empleados de las consecuencias que ocasionen los factores de riesgos psicosociales a nivel general, se inició a crear y aprobar distintas leyes y normas con el fin que los empleados estén a salvo de estos factores de riesgo a los que se encuentran expuestos y así poder evitar enfermedades o accidentes laborales. Esta normatividad se da como guía para que los empleadores puedan realizar un adecuado acompañamiento a sus empleados y poder brindarles un ambiente laboral donde puedan realizar sus funciones sin verse afectados por estos riesgos psicosociales.

Se evidencia también, que los factores de riesgos psicosociales no son exclusivos de un ambiente laboral o de unas funciones específicas en un puesto de trabajo.

Cualquiera que desempeñe una actividad dentro de su trabajo como fuera de esta se puede ver afectado por los factores de riesgo psicosociales.

En un primer paso en la búsqueda de proteger y generar un bienestar para los empleados, fueron aprobadas diferentes leyes que buscaban cumplir con este objetivo.

Pero estas leyes tenían algo en común, que solo se buscaba proteger a los empleados de lesiones físicas que pudieran ser ocasionados como consecuencia de sus actividades laborales. Ahora la normatividad, ha evolucionado de una forma tal que no solo busca el bienestar físico sino el bienestar mental de estos.

En Colombia debido a esto, en las últimas décadas, se han creado y aprobado normatividades buscan proteger a todo colombiano que realice una labor de los factores de riesgos psicosociales.

La ley 100 de 1993. Artículo 161, Deberes de los empleadores, 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 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. (REPUBLICA C. D., ministerio de salud, 1993)

Decreto 1832 de 1994. Numeral 42 del artículo 1, Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada 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"

En 1994 con el Decreto 1295, por el "cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales." Con la cual se crea en un ente administrativo

que velara por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo. Y en 1994 se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales en la cual se comienza a aparecer el estrés laboral como una enfermedad profesional. Que 10 años más tarde se propone el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia donde se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable”.

También en relación a los riesgos psicosociales, está la Ley 1010 de 2006, por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Como se ve en el Artículo 1: “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”. (REPUBLICA C. D., ARL Sura, 2006)

El Ministerio de Protección Social en el año 2008 en La Resolución 2646 establece las 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 ocupacional. (social M. d., 2008)

En el año 2009 con el Decreto 2566. Artículo 1, Núm 42, patologías causadas por el estrés en el trabajo, 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 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. (SOCIAL, 2009)

En el año 2013, se crea la Ley 1616 de Salud Mental, que en el Artículo 9 exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”. (SALUD, 2013)

En el año 2014, se aprueba el Decreto 1443 que es la que da las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que tiene por objeto: El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, éste aplica a todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (TRABAJO, MINISTERIO DEL TRABAJO, 2014)

En el año 2015 se aprueba el Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (TRABAJO, MINISTERIO DEL TRABAJO, 2015)

En el Decreto 1443 de 2014 se aprueba como una guía sobre cómo se debe llevar un adecuado sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

En el capítulo 6 de esta norma, donde se habla sobre la planificación del (SG-SST), se retoma el tema de la evaluación que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo realizar un adecuado programa de prevención y, poder tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables en caso de que se ameriten.

Esta evaluación de factores de riesgo psicosociales deberá ser realizada por el empleador anualmente.

En Colombia se logra evidencia que la gran mayoría de las empresas buscan estrategias para brindar unos ambientes de trabajo seguros, que permitan cuidar la salud mental de los trabajadores, ha ido creciendo considerablemente y, como consecuencia de esta preocupación, también se ha visto un incremento en la normatividad, con lo que se busca prevenir las enfermedades laborales originadas por éstos.

Es por ello que la seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción. (TRABAJO, MINISTERIO DEL TRABAJO, 2014)

4.3.2 Legislación Internacional

La OIT, en el mundo ha generado varios convenios y una de ellas es; “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” mostrada en Ginebra en 1982, y se hablan de recomendaciones en los horarios de las jornadas laborales, dan recomendaciones sobre la edad y que horario deben tener, se dan pautas sobre el abuso laboral, también se pueden ver recomendaciones acerca del abuso laboral y relacionadas con los factores de riesgo. (gineba, 1984)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo diseña la N.T.P 176: En la evaluación de las condiciones laborales: En este se plantea un enfoque para mejorar las condiciones laborales se necesita de un tratamiento, revisando los perfiles de cargo revisando como se puede afectar la salud física, mental y social (I.N.S.H.T. NTP 176, 1986).

El I.N.S.H.T, crean la Nota Técnica de Prevención 443 Factores psicosociales: metodología de evaluación, trata de un cuestionario con 75 ítems que evalúan factores como: Carga mental, contenido de trabajo, autonomía temporal, supervisión-participación, concepto del rol, interés por el trabajador, relaciones personales (I.N.S.H.T. NTP 443, 1990).

Las intervenciones psicosociales dan la pauta para que en la intervención a ejecutar se tenga presente el contexto iniciando de las necesidades que se valoren, se auto diagnostiquen estas medidas. Se debe tener presente que las decisiones no pueden ser prefabricadas o unilaterales, tomando como pilar cómo se aplican y ejecutan para llegar a los resultados satisfactorios. La NTP, recomienda: Iniciar con aspectos reales, soluciones específicas, estrategias a largo plazo, planificar, Implicar, definir procesos de participación activa. (I.N.S.H.T. NTP 830, 2009).

5. Diseño Metodológico

Diseño no experimental: las variables no son manipuladas ni controladas. El investigador se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural. Se obtienen los datos de forma directa y se estudian posteriormente (SurveyMonkey, 2020).

Existen muchas razones para realizar este tipo de estudio. Primero, un número de características o variables no están sujetas, o no son receptivas a manipulación experimental o aleatorización. Así como, por consideraciones éticas, algunas variables no pueden o no deben ser manipuladas. En algunos casos, las variables independientes aparecen y no es posible establecer un control sobre ellas.

Los métodos más comunes utilizados en los diseños no experimentales, involucran investigaciones exploratorias y/o cuestionarios, son típicamente clasificados tanto como descriptivos como de correlación (Sousa, D, Costa M.,2007).

Para la realización del proyecto se utilizó un diseño no experimental, puesto que no se pueden manipular las variables, los datos con los cuales se realizará el plan de intervención, son los obtenidos en la batería de riesgo Psicosocial aplicada en la empresa de transporte público, terrestre automotor Transtocarinda s.a, como también el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores del área operativa, la descripción sociodemográfica, entre otros.

Tipo de Estudio

Estudio descriptivo: consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera

cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Gross, M., 2010).

El alcance de la investigación propuesta es de tipo cuantitativo descriptivo, teniendo como variable independiente las medidas preventivas para los factores de riesgo psicosocial intralaboral y como variable dependiente la incidencia de estas medidas en los colaboradores de la empresa.

A nivel cuantitativo, mediante los cuestionarios establecidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social en forma grupal por medio de auto aplicación.

A partir del análisis de los resultados de la evaluación de factores psicosociales intralaborales, llevada a cabo en el mes de diciembre del año 2019, con los trabajadores del área operativa, de la empresa TRANSTOCARINDA, en sus diferentes centros de trabajo en el Municipio de Tocancipá, Cundinamarca, se puede proponer un plan de intervención que permita controlar y minimizar los riesgos de mayor impacto y por ende garantizar el bienestar de los trabajadores, incrementando la motivación y productividad organizacional.

Tabla 1

diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCIÓN DEL PROYECTO							
		MES					
Fases	Actividad	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
DIAGNOSTICO	1.1. Revisar el informe de la batería de riesgo psicosocial realizada en la empresa Transtocarinda s.a.	P					
		E					
	1.2. Revisar los datos estadísticos de los riesgos psicosociales intralaborales del área operativa.	P					
		E					
	1.3 Revisar el último diagnóstico de las condiciones de salud de la empresa.				P		
					E		
	1.4 Revisar el perfil sociodemográfico de los trabajadores del área operativa de la empresa y el autoreporte de salud, mediciones de indicadores de SG-SST.				P		
					E		

Fases	Actividad	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
INVESTIGACION	2.1. Investigar Información sobre los riesgos psicosociales intralaborales. (tesis, revistas, informes).	P					
		E					
	2.2. Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable	P					
		E					
	2.3 Investigar información nacional e internacional sobre estrategias de prevención de riesgos psicosociales intralaborales. (tesis, libros, revistas indexadas, empresas)	P					
		E					

Fases	Actividad	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
ANALISIS DE RESULTADOS	3.1. Realizar Análisis de la evaluación de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa.					P	
						E	
	3.2. Realizar La priorización de riesgos psicosociales intralaborales del área operativa.					P	
						E	
	3.3 Analizar los datos estadísticos sobre los riesgos psicosociales intralaborales del área operativa.					P	
						E	
	3.4 Analizar la información del diagnóstico de las condiciones de salud de la empresa.					P	
						E	
	3.5 Analizar la información del perfil sociodemográfico de los trabajadores del área operativa de los indicadores del SG-SST.					P	
						E	

Fases	Actividad	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
REALIZAR PROPUESTA	4.1. Elaborar el informe gerencial con las propuestas establecidas.						P
							E

Diagnóstico.

Para proponer un plan de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales para los empleados del área operativa de la empresa Transtocarinda s.a, es importante elaborar un

diagnóstico con base en documentos como la batería de riesgo psicosocial, los datos

estadísticos de los riesgos psicosociales intralaborales del área operativa, las condiciones sociodemográficas, los auto reportes de las condiciones de salud y las mediciones de indicadores del SG-SST.

Investigación.

Para poder establecer las mejores metodologías que permitan controlar y minimizar los efectos que tienen los riesgos psicosociales intralaborales en los trabajadores, se hace necesario consultar información relacionada y normatividad aplicable en documentos como tesis, artículos de revistas e informes de empresas a nivel nacional e internacional.

Análisis de Resultados.

Para determinar las estrategias más adecuadas del plan de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales, es importante realizar un análisis sobre la información suministrada por la empresa y la consultada en fuentes nacionales e internacionales.

Realizar Propuesta.

Realizar la propuesta de un plan de intervención sobre las medidas de prevención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, para los trabajadores del área operativa, con el fin de presentarla en la empresa Transtocarinda s.a.

5.1 Recolección de la Información

Fuentes Primarias:

Para el desarrollo del presente documento se acudió a la empresa de transporte terrestre de pasajeros TRANSTOCARINDA S.A, para la obtención de información relacionada con los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos sus colaboradores, se solicitó documentación relacionada con el tema, teniendo acceso a la evaluación de la batería de riesgo psicosocial, al perfil sociodemográfico, a los auto reportes de salud, al diagnóstico de las condiciones de salud y a la medición de indicadores del SG-SST.

Fuentes Secundarias:

Se realizó consulta de varias tesis relacionadas con el tema de riesgos psicosociales y de los planes de intervención de los mismos, artículos de revistas, como también de artículos de investigación científica a nivel nacional e internacional, tal como se relaciona en las fases del estudio.

Población Referencia:

Para el análisis de la información, se tuvo en cuenta el informe de la batería de riesgo Psicosocial, aplicada a 48 empleados del área operativa, profesión conducción de vehículos de transporte de pasajeros, todos mayores de edad y de género masculino.

Materiales:

Recursos físicos. Internet, 3 equipos de cómputo, programas de procesamiento de textos y procesamiento numéricos requeridos, para la recolección y tabulación de información.

Recursos financieros

Para el desarrollo del proyecto no se han necesitado recursos financieros, puesto que la investigación se realizó a través de la batería de riesgo psicosocial implementada por la empresa, y también por medio de documentos de los cuales se obtuvo acceso desde la

vía web.

Recursos humanos

La Realización de cada una de las actividades del proyecto se ha logrado a través la asesoría por parte de los docentes Luz Marleny Moncada y Rubén Darío Buitrago Pulido, y de la gestión, dedicación y compromiso de cada uno de los estudiantes que integran el trabajo, quienes han dirigido sus esfuerzos conjuntamente para garantizar que la propuesta planteada contribuya con el bienestar laboral y productividad organizacional, como también con las expectativas del curso Seminario de Investigación II.

Tabla 2

Recursos Humanos

NOMBRE	APELLIDOS	PROFESIÓN	FUNCIONES EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO	TIEMPO
Estefany	Pulido Botia	Ingeniera Ambiental	Análisis de datos, digitación, consultas, estructuración, propuestas.	7 meses
Carlos Alberto	Restrepo Morales	Ingeniero de Alimentos	Análisis de datos, digitación, consultas, estructuración, propuestas.	7 meses
Mireya	Lizcano Lesmes	Ingeniera Industrial	Análisis de datos, digitación, consultas, estructuración, propuestas.	7 meses

Técnicas:

El diagnóstico y análisis se llevó a cabo mediante la revisión de la evaluación de la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana durante el año 2010. La cual se encuentra conformada por 4 cuestionarios destinados a la

recolección de información sociodemográfica, intralaboral, extralaboral y de sintomatología de

estrés. Los instrumentos que conforman la encuesta psicosocial mencionada son:

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
4. Ficha de datos generales (información socio-demográfica y ocupacional del trabajador).

Además de lo anterior también se realizó análisis de datos estadísticos de las condiciones de salud de los trabajadores y del diagnóstico de las condiciones de salud a través de la tabulación de los mismos.

Análisis de fuentes secundarias de información, con el fin de contrastar la información recolectada en cuanto a los riesgos psicosociales intralaborales y los efectos que estos tienen sobre los conductores.

Procedimientos:

Esta investigación inicio con la propuesta del problema de la investigación, luego se identificó el objetivo general y los específicos, Justificación, delimitación y marco de referencia, con el fin de abordar la problemática. También se realizó búsqueda de investigaciones con ejes temáticos y metodológicos similares, que ayudaron a definir las etapas de la investigación.

Se analizaron los resultados de la encuesta aplicada a los conductores, evidenciando puntuaciones muy altas en el riesgo psicosocial intralaboral, tal como se relaciona en el análisis de la información.

Se analizó la información de otras fuentes de investigación, aportando elementos importantes, pero muy pocos realizaron enfoques en medidas preventivas para el mejoramiento del riesgo psicosocial intralaboral.

Recopilando esta información se diseñó la propuesta de un plan de intervención con enfoque preventivo en riesgos psicosociales intralaborales, Proponiendo la realización de capacitaciones, ejercicios de búsqueda de explicaciones con grupos focales en los que las personas analizan los resultados y asumen compromisos, aplicación de Maslach la cual debe ser ejecutada por un profesional en psicología, campañas de reducción y prevención de factores estresantes en el entorno laboral y campañas de formación para mejorar las relaciones y adaptabilidad entre compañeros y el entorno laboral, se hace sugerencia de la implementación del programa de vigilancia epidemiológica.

5.2 Análisis de la información

Diagnostico

Para la realización de la propuesta del plan de intervención, se inició con la elaboración de un diagnóstico de las condiciones intralaborales, extra laborales y las características personales e individuales que puedan llegar a comportarse como factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Transtocarinda s.a, lo anterior, teniendo en cuenta la revisión de los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial.

Aunque todos los empleados de TRANSTOCARINDA S.A. están expuestos a los factores de Riesgo psicosocial, se realizó la revisión y selección de la población muestra en el área operativa, ya que son estos los que están más expuestos, por ende, se tuvo en cuenta la descripción del perfil sociodemográfico cuestionarios y datos estadísticos de la forma B que es la correspondiente a ese tipo de colaboradores de la organización.

Resultados descriptivos socio-demográficos y laborales reportados por los trabajadores de **TRANSTOCARINDA.**

Tabla 3

Distribución por Género

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO		
HOMBRES	48	100%
MUJERES	0	0%
TOTAL	48	100%

De acuerdo con la distribución por género el 100% de los encuestados son hombres, como se menciona en la población 48 conductores de vehículos tipo microbús de servicio público de pasajeros.

Tabla 4

Distribución por Edades

DISTRIBUCIÓN POR EDADES		
MAYORES DE 50 AÑOS	10	21%
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	12	25%
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15	31%
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	5	10%
MENORES DE 25 AÑOS	6	13%

El rango de edades con mayor frecuencia en la organización es de 31 a 40 años, equivalente al 25% de la población encuestada.

Tabla 5

Distribución según nivel educativo

DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL EDUCATIVO		
BACHILLERATO COMPLETO	18	38%
BACHILLERATO INCOMPLETO	13	27%
PRIMARIA COMPLETA	6	13%
TÉCNICO/ TECNOLÓGICO COMPLETO	4	10%
PROFESIONAL COMPLETO	2	4%
PRIMARIA INCOMPLETA	2	4%
PROFESIONAL INCOMPLETO	1	2%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO INCOMPLETO	2	2%

Con respecto al nivel de escolaridad el 38% de los trabajadores encuestados ha realizado el bachillerato completo, un 27 % han cursado el bachillerato incompleto, el 13% cursaron la primaria completa, un 10% realizaron estudio a nivel técnico y tecnológico.

Tabla 6

Distribución según Estrato

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTRATO		
ESTRATO 1	2	4%
ESTRATO 2	23	48%
ESTRATO 3	14	31%
ESTRATO 4	2	2%
NO TIENE CONOCIMIENTO	7	15%

En cuanto a la estratificación, la mayoría de los trabajadores encuestados pertenecen a los estratos 2 y 3.

Tabla 7

Distribución según Estado Civil

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL		
UNIÓN LIBRE	17	35%
CASADO	14	29%
SOLTERO	12	23%
SEPARADO	4	10%
VIUDO	1	2%

La distribución según el estado civil de los conductores, el 35% se encuentran conviviendo en unión libre, el 29% están casados, un 23% son solteros.

Tabla 8

Distribución según Antigüedad en la Empresa

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
MENOS DE 1 AÑO	18	38%
DE 1 A 5 AÑOS	18	38%
DE 11 A 15 AÑOS	6	10%
DE 6 A 8 AÑOS	4	8%
MÁS DE 15 AÑOS	2	6%

Con respecto a la antigüedad en la organización, se evidencia un alto porcentaje de conductores que llevan laborando menos de un año en Transtocarinda s.a, equivalente al 38% y otro porcentaje igual de conductores que están en un rango de 1 a 5 años en la empresa.

Tabla 9

Distribución según Antigüedad en la Empresa.

DISTRIBUCIÓN POR ÁREA DE TRABAJO		
OPERATIVA	48	100%
ADMINISTRATIVO	0	0%

En cuanto a la distribución por área de trabajo la muestra se realizó sobre los 48 colaboradores del área operativa.

Tabla 10

Distribución según Antigüedad en el Cargo.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN EL CARGO		
1 A 5 AÑOS	20	42%
MENOS DE 1 AÑO	15	33%
MÁS DE 15 AÑOS	4	8%
DE 6 A 10 AÑOS	4	8%
11 A 15 AÑOS	4	8%

De acuerdo a la antigüedad en el cargo de conducción, el 42% de los colaboradores tienen experiencia entre 1 y 5 años, también un grupo significativo del 33% poseen una experiencia menor a 1 año en esta profesión.

Tabla 11

Distribución según Duración de la Jornada.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN DURACIÓN DE LA JORNADA		
MÁS DE 8 HORAS	34	71%
TIEMPO COMPLETO	1	25%
SIN HORARIO	1	2%
MEDIO TIEMPO	1	2%

Con respecto a la duración de la jornada se evidencia que un porcentaje muy significativo del 71% de los colaboradores laboran más de 8 horas diarias.

El diagnóstico realizado sobre la batería de riesgo psicosocial, se inició teniendo en cuenta cada uno de los dominios y dimensiones evaluados que dan como resultado un nivel de riesgo que permite la priorización de las intervenciones. La siguiente tabla muestra los niveles de riesgo resultantes con su correspondiente interpretación.

Tabla 12

Niveles de Interpretación Genérica de los Niveles de Riesgo.

NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE INTERVENCIÓN
RIESGO BAJO	No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

La siguiente tabla muestra la interpretación de niveles de riesgo detectados para el cuestionario de estrés.

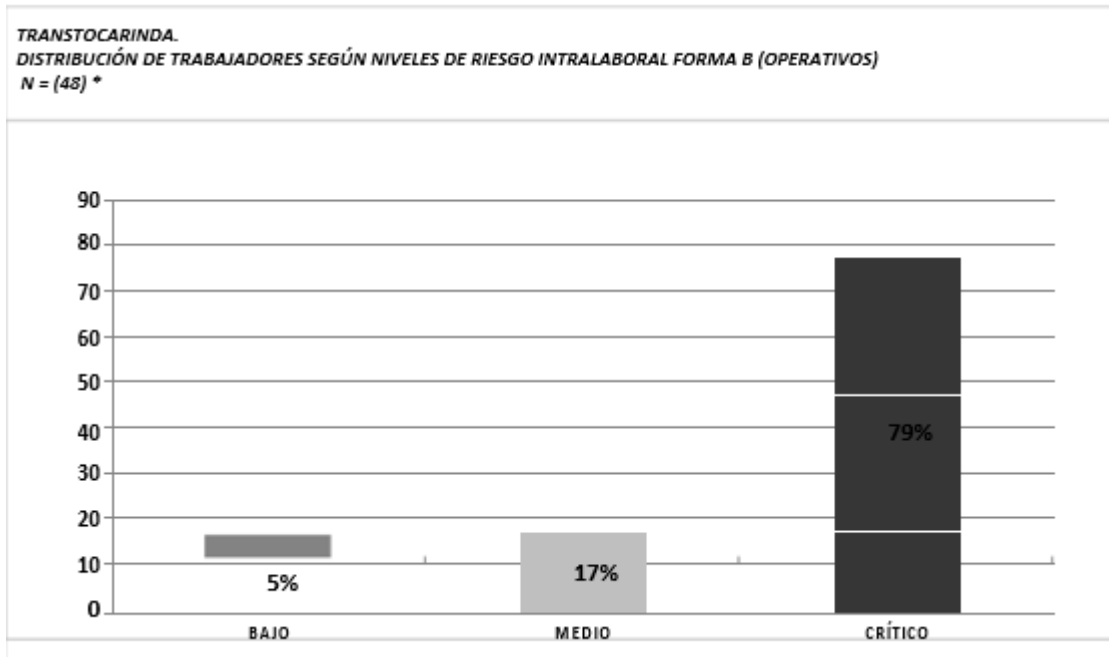
Tabla 13

Niveles de Interpretación de la Prueba de Estrés.

NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE INTERVENCIÓN
BAJO	Indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés 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.
MEDIO	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.
MUY ALTO	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 un 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.

Figura 5

Distribución Porcentual de Trabajadores según Nivel de Riesgo en Factores Psicosociales Intralaborales.



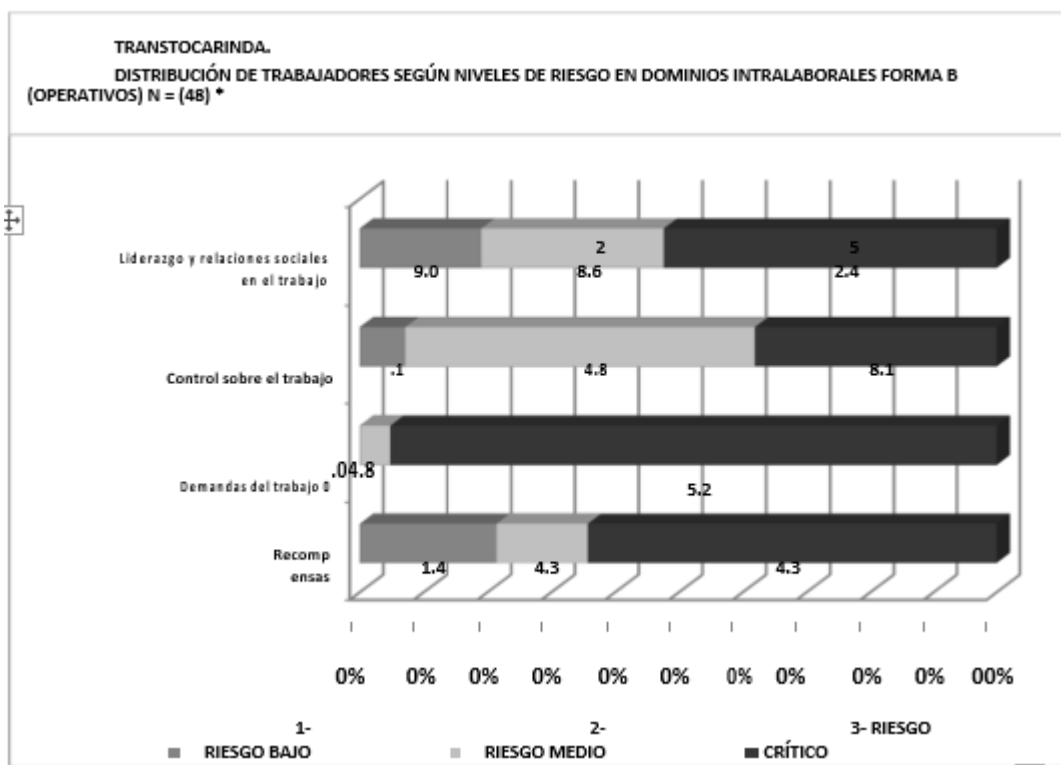
Tomada de la encuesta individual para factores de riesgo Psicosocial, realizada en la empresa Transtocarinda s.a.

En el caso de los trabajadores evaluados con la forma intralaboral B (operativos) se observó un porcentaje aún más elevado de riesgo (CRÍTICO 79%). También se observa la presencia de condiciones desfavorables que componen riesgo medio para los expuestos, las mismas pueden generar agravamiento en caso de no ser intervenidas, a continuación, se revisará en detalle el comportamiento del riesgo protección de las variables intralaborales.

Evaluación por Dominios Intralaborales.

Figura 6

Distribución Porcentual de Trabajadores según Dominios Intralaborales



Tomada de la encuesta individual para factores de riesgo Psicosocial, realizada en la empresa Transtocarinda s.a.

El comportamiento riesgo – protección de los dominios intralaborales demuestra la presencia de importantes dificultades en el área de “Demandas del trabajo”, seguido de una situación potencialmente nociva en el ámbito de las “recompensas del trabajo” y finalmente, las “liderazgo y relaciones sociales del trabajo” también se constituyen en un factor nocivo que merece un análisis profundo para establecer con detenimiento las características de riesgo que lo componen.

Dimensiones pertenecientes al Dominio “Liderazgo y relaciones sociales del trabajo”

Tabla 14

Dimensiones Pertenecientes al Dominio “Liderazgo y Relaciones Sociales del Trabajo”.

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Características del liderazgo	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
	El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
	El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relaciones sociales en el trabajo	En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
	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.
Retroalimentación del desempeño	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Las condiciones de mayor dificultad en este conjunto son “relaciones sociales en el trabajo” y “características del liderazgo”. Tal como se mencionó anteriormente los trabajadores bajo estas condiciones perciben un ambiente laboral en el que las personas ofrecen malos modales, maltrato interpersonal e inclusive puede ser grosera, diariamente los conductores interactúan con personas de todo tipo de acuerdo con una entrevista realizada a Pedro Pablo Amaya uno de los conductores que lleva laborando más de 10 años en esta

empresa, al preguntarle por el tipo de personas que transporta y el trato que recibe expreso lo siguiente “se transportan personas de todo tipo ejecutivos, estudiantes, obreros, amas de casa etc, el trato que se recibe de algunas personas es bueno, algunos contestan el saludo, dan las gracias, otros por el contrario le tiran el dinero a uno, lo gritan, y cuando se suben personas ebrias peor” igualmente se pueden presentan dificultades en la comunicación entre el jefe y los subordinados, todo lo cual resulta en malestar, estrés y deterioro de las relaciones, la confianza y la cooperación.

Por último, se tienen dificultades en la “retroalimentación del desempeño”, como ya se dijo estas personas no tienen oportunidades ni espacios para identificar sus fortalezas y debilidades laborales por lo que no pueden tomar acciones de mejoramiento claras y autónomas, teniendo que soportar niveles altos de incertidumbre e inseguridad. El clima de confianza entre ellos y el líder se ve afectado en forma importante dado que la gestión que este último realiza, en opinión de los subordinados presenta dificultades de planificación. Así mismo, la asignación del trabajo y la consecución de resultados o la solución de problemas bajo su liderazgo no resulta motivante ni satisfactoria.

Dimensiones pertenecientes al Dominio “Control sobre el trabajo”.

Tabla 15

Dimensiones Pertenecientes al Dominio “Control Sobre el Trabajo”.

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Claridad de rol	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.
Capacitación	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
	Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Participación y manejo del	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.

cambio	En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.
	Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Oportunidades para el uso de habilidades y conocimientos	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
	Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Control y autonomía sobre el trabajo	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
	El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Según lo observado en las dimensiones respectivas, el uso de habilidades y conocimientos junto con la participación se convierten en los aspectos más problemáticos para buena parte de los trabajadores evaluados. En el primer caso se tiene que de acuerdo a lo observado las tareas realizadas y los roles desempeñados pueden impedir al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades propias de su formación, generándole sensación de frustración y aburrimiento con la consecuente baja en la motivación. El segundo problema se concreta cuando los trabajadores no tienen ninguna participación en las decisiones que los afectan dentro del trabajo, siendo agentes pasivos frente a los cambios y teniendo que soportarlos sin tener ocasión de actuar activamente sobre ellos. Como se mencionó anteriormente esta última condición denota las dificultades que tienen los trabajadores para participar en la toma de decisiones importantes sobre su trabajo. Del mismo modo, se presenta cuando los cambios introducidos no son informados ni amplia ni oportunamente. En estas circunstancias el trabajador puede llegar a sentir incomodidad, preocupación y probablemente incertidumbre sobre su bienestar y continuidad. Adicionalmente, al ocurrir el cambio, los trabajadores deberán pasar por una etapa de adaptación que generalmente implica esfuerzo y desgaste. En este momento el trabajador se hace más susceptible de errores que afecten su desempeño laboral general.

De otro lado, la dimensión “claridad de rol” demuestra la presencia de procesos contradictorios o con información ambigua las cuales ponen al trabajador en situaciones de conflicto temporal o de funciones. Así mismo, el trabajador pierde la noción de lo que se espera de él, aumentando su sentimiento de inseguridad frente a los objetivos perseguidos lo que a su vez le impide orientar su actividad apropiadamente.

Por otra parte, para este grupo de trabajadores la dimensión de menor afectación negativa fue la de “control y autonomía”, dicha variable hace referencia al margen de decisión que tienen los individuos respecto a cantidad, ritmo, y orden del trabajo. En general se puede decir que las condiciones son favorables dado que en las tareas llevadas a cabo por este grupo de trabajadores implica contenidos especializados cuya realización satisfactoria puede depender más del nivel de experticia y preparación profesional que del orden específico o la secuencia en que se puedan abordar.

Dimensiones pertenecientes al Dominio “Demandas del trabajo”.

Tabla 16

Dimensiones Pertenecientes al Dominio “Demandas del Trabajo”.

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas emocionales	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.
Demandas cuantitativas	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.
Influencia del trabajo en el	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan

entorno extralaboral	negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Carga mental	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
	La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas de la jornada de trabajo	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

El dominio “demandas del trabajo” presentó los mayores porcentajes de riesgo crítico, es necesario analizar algunas de sus dimensiones predominantes. Las características de mayor riesgo se encuentran en torno a las “demandas emocionales” y “las demandas de la jornada de trabajo”. Las demandas emocionales se presentan cuando hay exposición importante a sentimientos, emociones o trato negativo por parte de otras personas en el ejercicio del trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos de usuarios o público hacía el trabajador. Cuando se presenta tal condición se incrementa la probabilidad de desarrollar sintomatologías relacionadas con el burnout junto con despersonalización, baja motivación e insatisfacción con la vida laboral en general. Del mismo modo, las personas afectadas tienden a reducir su desempeño de forma notable.

Los niveles de riesgo elevados en la segunda de estas dimensiones sugieren que los trabajadores extienden sus jornadas de trabajo de manera que esto afecta el tiempo libre de descanso y recreación, posiblemente los problemas acá manifestados se encuentren relacionados con la carga de trabajo con la que se tienen que cumplir durante la jornada, la cual puede ser grande y sobrepasar las horas de trabajo normalmente establecidas.

Otra de las dimensiones que sobresale por su nivel de riesgo es la de “influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral”, su comportamiento pone de manifiesto las

consecuencias sociales de la alta carga cuantitativa y las condiciones de afectación en la variable jornada de trabajo. Es innegable que cuando el trabajador soporta importantes niveles de carga laboral y su franja de tiempo libre se ve disminuida se ven afectados los demás roles que pueda tener en el ámbito extralaboral, es así como generalmente la esfera familiar sufre las consecuencias de la falta de tiempo y el cruce de horarios. Otra de las formas en que se pueden ver afectados los roles extralaborales tiene que ver con la cantidad de energía que el trabajo demanda del individuo, dejándolo lo suficientemente agotado como para dificultarle la participación en actividades de su interés durante su tiempo fuera de la organización. De acuerdo con la información suministrada por la empresa Transtocarinda s.a, los conductores tienen unos turnos de trabajo extensos deben estar en el parqueadero de la empresa media hora antes del inicio del turno, para que les realicen una prueba de alcoholimetría, posterior a ello bajo la autorización del supervisor operativo ingresan a los vehículos asignados para realizar el alistamiento del vehículo, normalmente inician entre las 4:30 am y las 5:00 am y están finalizando entre las 7:30 pm y las 9:00 pm, lo cual refleja una jornada de trabajo extensa.

Un factor que llama la atención dentro de este conjunto y que se relaciona con las variables anteriores es el de las demandas cuantitativas del trabajo, las cuales corresponden a la cantidad de trabajo que el personal debe realizar durante la jornada. En general se pueden presentar condiciones riesgosas cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas, debido a que trabajan sobre unas planillas de despacho con tiempos establecidos, no pueden tardar más de lo estipulado porque le quitan tiempo al compañero que sale después, además ellos deben bajarse a timbrar en unos sitios determinados por la empresa y esas timbradas quedan registradas en las planillas de despacho las cuales deben ser entregadas al despachador de turno.

En cuanto a la dimensión “demandas de carga mental” que hace referencia a las condiciones de exigencia cognitiva que las tareas imprimen sobre el trabajador. Aspectos como la atención, el nivel de concentración que las tareas requieren, la presión temporal y la posibilidad de cometer errores importantes con su respectivo perjuicio contribuyen al aumento de la tensión en esta dimensión. Los trabajadores afectados pueden experimentar importantes esfuerzos de memoria, atención o concentración ocasionados por sobre estimulación, grandes cantidades de información detallada o proveniente de diversas fuentes, estas condiciones son características presentes en la labor del conductor todo el tiempo. Del mismo modo, se puede presentar cuando la información para realizar el trabajo debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo. Específicamente en las labores desarrolladas, los trabajadores se encuentran cargados de información precisa, simultánea y de alta responsabilidad que puede llegar a sobrepasar la capacidad de atender y de mantener la concentración generándole fatiga mental intensa. Esto se puede maximizar cuando no se toman las suficientes pausas tanto en frecuencia como en duración y también por la monotonía y falta de variedad en las tareas.

Dicha condición es clave en la labor de conducción dado que requiere mantener atención constante en la operación del vehículo, tiene altos niveles de responsabilidad al transportar personas y además un error puede significar importantes consecuencias negativas tales como accidentes. Bajo estas condiciones el trabajador debe mantener importantes niveles de concentración sostenida que le generan fatiga física y mental.

Dimensiones pertenecientes al Dominio “Recompensas”.

Tabla 17

Dimensiones pertenecientes al Dominio "Recompensas".

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.
	Se percibe inestabilidad laboral.
	Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.
	El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
	La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
	La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Finalmente, en las dos dimensiones componentes del dominio "recompensas" se encuentran porcentajes de riesgo crítico notables en el grupo evaluado. La variable "reconocimiento y compensación" puede sugerir problemáticas en el pago oportuno, y con las políticas de bienestar de la empresa, según esta los trabajadores se pueden ver afectados por situaciones como falta o inaccesibilidad a programas de bienestar o promoción laboral. Adicionalmente, puede que exista un sentimiento de desbalance entre la retribución y el esfuerzo invertido en las labores.

Por otro lado, la variable "recompensas derivadas de la pertenencia a la organización" puede denotar falta de identificación con el trabajo que se realiza o con la

organización, condición bajo la que se presenta insatisfacción, frustración y sensación de estancamiento.

Evaluación del Estrés (Cuestionario Forma B – 48 Trabajadores)

En el presente apartado se muestran los resultados generales obtenidos para los 48 trabajadores de TRANSTOCARINDA mediante el cuestionario de estrés de Villalobos (1996).

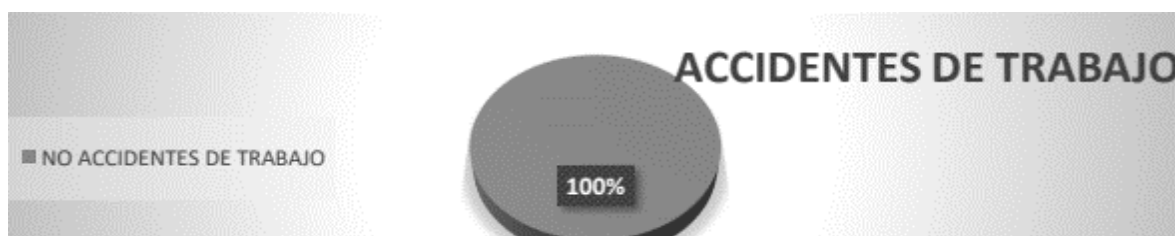
La evaluación del estrés realizada con el grupo de operativos señala la presencia de sintomatología de estrés grave entre el 38% de los trabajadores evaluados, tal situación amerita la intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. No obstante, se observa un porcentaje muy significativo de trabajadores en grado bajo (43%) que pueden llegar a convertirse en un factor de promoción extensible a toda la empresa.

Análisis de las Valoraciones Médicas Ocupacionales.

En cuanto los accidentes de trabajo, en la siguiente gráfica se puede observar que ningún trabajador manifestó tener un accidente laboral:

Figura 7

Accidentes laborales manifestación de los colaboradores, tomada del diagnóstico de las condiciones de Salud de la empresa Transtocarinda s.a.



Además, se encontró que los trabajadores manifestaron no presentar enfermedades laborales.

Luego se encuentran los hábitos tóxicos, se encuentra relacionados en la siguiente

Figura:

Figura 8

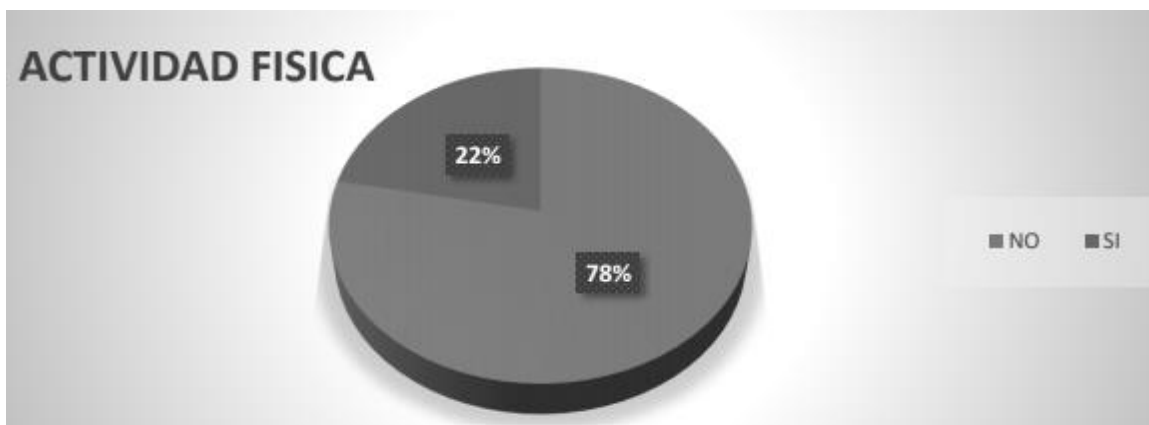
Hábitos tóxicos, tomada del diagnóstico de las condiciones de Salud de la empresa Transtocarinda s.a.



En cuanto esta gráfica se pudo analizar que el 65% manifestó no fumar y tomar alcohol, encontrando que no tenían algún hábito tóxico, y el 23% manifestó tomar alcohol y el restante 12% fumar cigarrillo.

Figura 9

actividad física, tomada del diagnóstico de las condiciones de Salud de la empresa Transtocarinda s.a.

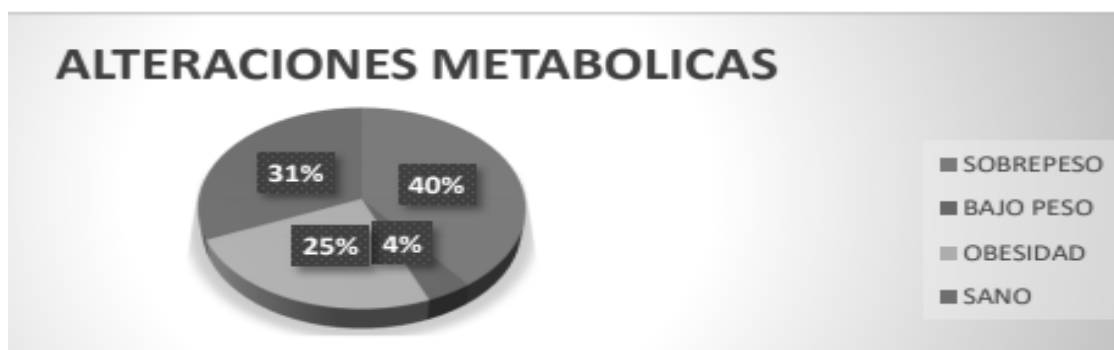


En cuanto a la actividad física se encontró que el 78% no practica ningún deporte y el 22% si lo practican al menos tres veces por semana.

Finalmente, en el ámbito de medicina ocupacional se encontraron resultados preocupantes debido a que el 92% de los empleados son clínicamente no sanos y solamente el 8% si lo eran, esto estaba basado en cuanto al peso, problemas osteomusculares, visión y audición; encontrando las siguientes gráficas:

Figura 10

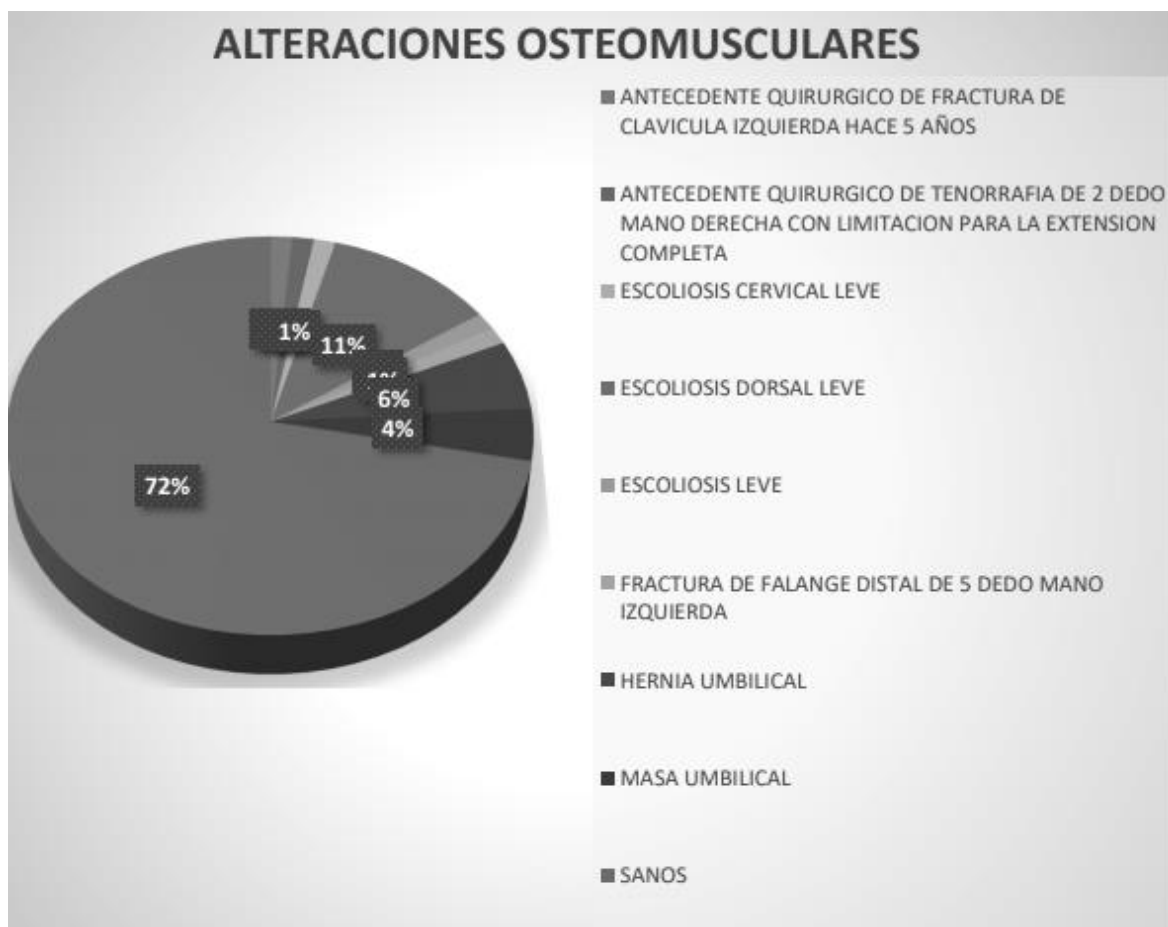
Alteraciones metabólicas, tomada del diagnóstico de las condiciones de Salud de la empresa Transtocarinda s.a.



En cuanto a las alteraciones metabólicas, encontramos que el 40% de los trabajadores se encuentra con sobrepeso, esto teniendo en cuenta que un 78% no realizan actividades físicas, y de todos los empleados solo 31% está sano o en el peso ideal.

Figura 11 .

alteraciones osteomusculares, tomada del diagnóstico de las condiciones de Salud de la empresa Transtocarinda s.a.



En la figura anterior se puede observar que el 72% de los empleados se encuentran sin alteraciones osteomusculares y que es en lo que menos se encuentra frecuencia de lo analizado en el diagnóstico de exámenes médicos.

Figura 12

Alteraciones visuales, tomada del diagnóstico de las condiciones de Salud de la empresa Transtocarinda s.a.



En cuanto a las alteraciones visuales es donde se encuentra solo un 39 % de los trabajadores sin alguna alteración como: miopía, astigmatismo, etc. Cabe agregar que en cuanto a las alteraciones auditivas el 73% de los trabajadores se encontraban sin alteración alguna, y que un 10% de los trabajadores tenían pérdida bilateral auditiva moderada.

Discusión.

El dominio intralaboral más afectado es el de demandas del trabajo, a grandes rasgos esto expresa la presencia de importantes exigencias en el desarrollo de las tareas, ciertamente la tarea de conducción implica importante desgaste físico, mental y emocional por las condiciones mismas de la tarea y sus particularidades (apremio de tiempo, alta responsabilidad, importantes consecuencias, jornadas de trabajo extensas).

En las dimensiones más significativas se encuentran la jornada de trabajo y las demandas emocionales.

Los trabajadores participantes reportan fuertes inconformidades con los aspectos relacionados con las recompensas del trabajo. Los resultados en este dominio pueden demostrar la ausencia de adecuados niveles de cobertura de los planes de incentivos o

bienestar o dificultades para acceder a los mismos. Es posible que esto tenga una fuente en baja identificación con la tarea que se realiza o con la misma organización.

Si bien las problemáticas de carácter interpersonal no se convirtieron en la mayor fuente de riesgo psicosocial, permanece un nivel de riesgo importante, es recomendable continuar y fortalecer los programas de mejoramiento del clima laboral que se han venido desarrollando en la empresa, incrementando su impacto. De manera que se convierta en cultura de la organización tanto el buen trato como el trabajo en equipo y la colaboración.

Se evidenciaron importantes porcentajes de trabajadores con manifestaciones recientes de estrés negativo, es necesario realizar la intervención de las condiciones generadoras desde un punto de vista conjunto, de tal manera que se puedan realizar modificaciones de orden administrativo y organizacional permanentes junto con procesos de fortalecimiento individual mediante el desarrollo de habilidades y herramientas de autocuidado y gestión personal.

En conclusión de los exámenes ocupacionales se pueden observar un gran porcentaje o frecuencia de diferentes alteraciones que deben incidir en problemas psicosociales durante la jornada laboral, por eso se recomienda tener un balanceo entre el ámbito físico, psicológico, social, entre otros. Por ende, en las recomendaciones no solo se encontraran para prevenir riesgos psicosociales, sino también ergonómicos, de salud, etc.

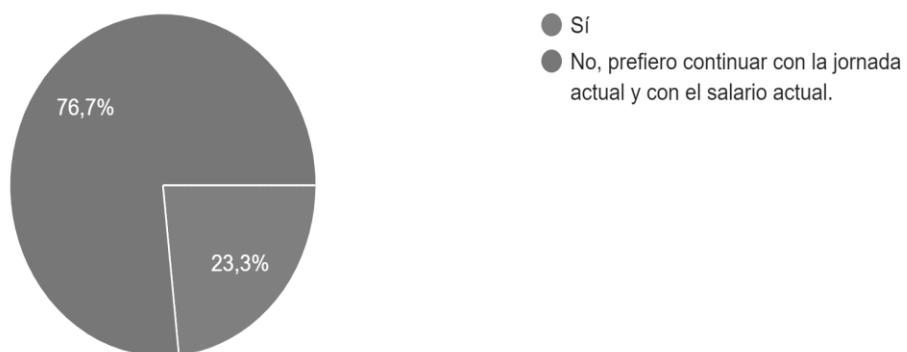
Con respecto a la medición de los indicadores, se pudo verificar el nivel de ausentismo laboral, bienestar, incidentes y accidentes, seguridad orden y limpieza, inducción y reinducción, capacitación y prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas, los cuales han dado cumplimiento de acuerdo a la meta establecida para cada uno de estos.

Algo muy importante que comentó la Señora Gladys Marlen Pachón Rincon, encargada del área de talento humano de la organización, es el tema de la alta rotación de personal y se

puede evidenciar en la descripción sociodemografica un 38% de los trabajadores que llevan menos de un año de antigüedad en la empresa.

En cuanto a la demanda de trabajo causada por la jornada laboral, se realizó una encuesta en la que se le preguntó a 30 conductores si estarían de acuerdo con que la empresa establezca dos turnos de trabajo, el primero desde las 5:00 am hasta la 1:00 pm y el segundo turno desde la 1:00 pm hasta las 9:00 pm y devengar el salario mínimo o continuar con la jornada actual y devengar \$1.150.00, de acuerdo a los resultados el 76.7% voto por descansar menos y devengar más dinero y el 23.3% consideran más importante descansar más y ganar menos dinero. (Anexo 1).

Teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial intralaboral como las jornadas de trabajo diario, estaría de acuerdo con que la empresa estab... liquidados sobre el salario mínimo legal vigente?
30 respuestas



Nota. Fuente. Elaboración propia.

6. Propuesta de Solución

A continuación, se relacionan las posibles medidas de intervención que la empresa puede tener en cuenta para iniciar el proceso de mejoramiento para las condiciones psicosociales intralaborales encontradas como riesgosas.

- Contratar un profesional en psicología para la realización de evaluaciones periódicas del burnout a través de instrumentos psicométricos como el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), que es un instrumento de evaluación psicológica en el que se plantean una serie de enunciados acerca de los pensamientos y los sentimientos del sujeto respecto de la interacción con su trabajo. mide los 3 aspectos del síndrome como cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

- Capacitar a los conductores en pausas activas y realizar el acompañamiento a través de personal idóneo, para garantizar que cada vez que finalicen un recorrido lleven a cabo los ejercicios correspondientes de forma correcta, (Anexo 2), también se sugiere que cuando no pueda haber acompañamiento personalizado la empresa haga uso de aplicaciones de internet, que cada conductor puede descargar de forma gratuita desde sus dispositivos móviles, se deja como recomendación la aplicación de Google play Pausas Activas-Pautivate (Anexo 3), desarrollada por Safe Mode y contiene la guía para el desarrollo de cada ejercicio, es una de las aplicaciones más prácticas, de fácil acceso y se puede descargar con el plan de datos que cada conductor de la empresa tenga, también para aquellos conductores que en algún momento no puedan tener acceso a la aplicación, se relacionan unas diapositivas de pausas saludables tomadas de la Arl Sura, para que la empresa las entregue a los conductores, en este documento se describe paso a paso la realización de varios ejercicios, para los ojos, la cabeza, los hombros, los brazos y las piernas (Anexo 4).

- Se recomienda que luego de seis días de conducción diaria, el conductor tome un descanso semanal, para que puedan minimizar los niveles de estrés laboral y contribuir con el mejoramiento emocional.

- Se recomienda capacitar a los colaboradores en temas de higiene postural, riesgos psicosociales, manipulación manual de cargas, factores de riesgo biomecánicos, prevención de riesgos osteomusculares, para crear sensibilidad acerca del buen uso de estas prácticas y promover el autocuidado. (Anexo 5).

- Aplicar incentivos económicos, sociales o de bienestar para los trabajadores y la búsqueda periódica de temas y material educativo, así como la generación de ideas que permitan el mejoramiento de aspectos del trabajo.

- Para el 40% de los colaboradores que aún no cuentan con el título de bachillerato, se sugiere a la empresa que los asesore para que puedan estudiar de forma gratuita y virtual, teniendo en cuenta la falta de disponibilidad de tiempo y de recursos económicos, será algo muy motivante puesto que contribuye con la superación personal de los mismos.

- Diseñar planes de promoción y de carrera que permitan el desarrollo, ascenso para el crecimiento profesional dentro de la empresa.

- Programa de capacitación en manejo cognitivo-conductual del estrés, técnicas para su control, manejo de situaciones conflictivas, autocontrol y coaching inteligencia emocional.

- Entrenamiento en desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables, se realiza entrega de un folleto en el cual los colaboradores se les sugiere consumir alimentos sanos, planificar los horarios de alimentación, hidratación constante y no consumo de bebidas gaseosas, energizantes y alcohol. (Anexo 6).

- Implementar un sistema de vigilancia epidemiológica acorde a lo dictaminado en la resolución 2646 de 2008 que permita identificar y hacer permanente seguimiento a las patologías originadas por motivos de estrés (Anexo 7).

- Realizar Inspecciones periódicas al parque automotor para verificar el estado general del puesto de trabajo, especialmente la silla de los vehículos para aquellos conductores que se encuentren en condiciones ergonómicamente desfavorables.

- Se recomienda a la organización implementar métodos de relajación para los colaboradores, a través de la respiración, se hace la sugerencia de hacer uso de una aplicación gratuita de nombre Prana Breath, la cual pueden descargar desde los celulares desde Google Play, allí se explica fácilmente como realizar cada ejercicio, indicando el momento para la inhalación de la respiración, el sostenimiento y la exhalación de la misma, para tener la mente clara, relajación, calma, anti-estrés, anti-apetito y dejar de fumar, es muy práctica y los conductores se van poder relajar cada vez que finalicen un recorrido, en el mismo puesto de trabajo graduando la silla de forma que queden semiacostados, cada ejercicio no dura más de siete segundos ya depende de la cantidad de veces que cada uno los quiera realizar así mismo lograrán mayor relajación, lo ideal sería tomar de 7 a 12 minutos durante el día. (Anexo 8).

7. Análisis Financiero.

A continuación, se relaciona la estimación de los costos que se tendrían al implementar el plan de intervención propuesto.

Tabla 18

Análisis Financiero

COSTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Realización de evaluaciones periódicas del burnout. Inventario Maslach Burnout Inventory.	Contratación de psicólogo una vez al año.	1			\$ 1.100.000
Capacitaciones para minimizar los riesgos psicosociales con ARL Sura.	Refrigerios una vez al mes, durante un año.	48	\$ 3.000	\$ 144.000	\$ 1.728.000
Coaching de inteligencia emocional.	Contratación de un coach dos veces al año.	2			\$ 1.000.000
Bienestar laboral	compra de un detalle de cumpleaños para cada conductor.	48	\$ 25.000		\$ 1.200.000
Bienestar laboral	Actividad de integración, un día en piscilago.	48	\$ 22.000		\$ 1.056.000
TOTAL					\$ 6.084.000

Nota. Fuente. Elaboración propia.

Costo-Beneficio

El valor total de la implementación del plan de intervención sería de seis millones ochenta y cuatro mil pesos mcte, (\$6.084.000), para un periodo de duración de un año.

Esta inversión es muy importante realizarla puesto que los resultados se verán reflejados en una mayor productividad y rentabilidad de la organización, puesto que las actividades descritas en dicho plan, minimizarán significativamente los riesgos psicosociales intralaborales de sus colaboradores, logrando que estos se sientan motivados, con gran sentido de pertenencia en la realización de sus labores y emocionalmente estables, de no

ser así, la empresa puede verse afectada económicamente por accidentalidad,

enfermedades laborales y las demás que considere la ley por no cumplir con el plan de intervención requerido.

- Por accidentes de tránsito que surjan como consecuencia de un micro sueño, pueden alcanzar sumas de indemnización superiores a los \$600.000.000 dependiendo la gravedad del accidente. (Anexo 10 Sentencia por Accidente de Tránsito).
- Decreto 472 de 2015 Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional multas de 21 a 100 SMMLV, cierre temporal o definitivo de la organización.
- Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo preceptuado en esa norma, se sancionará con multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes a las empresas.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1 Conclusiones

A partir de la investigación y el trabajo que se llevó a cabo en la empresa Transtocarinda S.A. se puede concluir lo siguiente:

- En cuanto a los objetivos se lograron cumplir un 100% respecto a lo que se pretendía realizar, en primer lugar en cuanto al general que era entregar la propuesta de intervención de los riesgos psicosociales intralaborales para los colaboradores del área operativa de la empresa, se realizó el entregable o informe para la parte administrativa o gerencial; cabe resaltar que para lograr el objetivo ya mencionado, se tuvieron que cumplir los específicos respecto a que se realizó el diagnóstico de la situación actual mediante información suministrada por la misma organización, además se identificaron los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los conductores consultando varias fuentes y normas tanto nacionales como internacionales, con el fin de analizarlas para poder determinar las estrategias más adecuadas que quedaron estipuladas en la propuesta solución y/o intervención entregada.
- La metodología utilizada fue pertinente donde se realizó el análisis de la batería de riesgo psicosocial, la cual permite observar que factores psicosociales influyen tanto de manera positiva como negativa, permitiendo realizar la propuesta o medidas de intervención necesarias, llevando las fases establecidas en el diagrama de Gantt: en la primera fase diagnóstico se revisan la batería, las condiciones salud, sociodemográficas, entre otros. En la fase de investigación se consulta información tanto nacional como internacional, en cuanto a la tercera fase de análisis de resultados es necesario para determinar las estrategias para la intervención de riesgo para finalmente realizar la propuesta que fue la última fase.

- En cuanto a las limitaciones el proyecto se pudo llevar a cabo sin ningún problema mayor debido a que la organización estuvo siempre disponible para brindar la información pertinente, además los conductores estuvieron dispuestos y realizaron la encuesta sin ningún problema, solo se tuvo un poco de dificultad con algunos colaboradores debido que se encuestó de manera virtual y se les dificultaba la plataforma.
- En cuanto la solución y el impacto que puede generar es mayor, siempre y cuando se implemente lo que se estipuló en la propuesta entregada a la parte administrativa, por eso se dará una recomendación respecto a esto.
- Es importante resaltar, de igual manera que como se mencionó en el ítem anterior para generar mayor impacto se debe llevar lo teórico a lo práctico, que no solo queden estipuladas las medidas de intervención y no aplicarlas a la empresa Transtocarinda S.A.
- La información obtenida en este documento permite realizar cambios positivos en la empresa objeto en cuanto a lo relacionados a factores de riesgos psicosociales, específicamente intralaborales.
- En cuanto a una problemática que se encontró, fue que a pesar de que al inicio se tenía cuenta la presencia de 48 conductores, por motivos de covid-19 algunos no se encontraban laborando en el momento de realizar la encuesta para determinar con mayor veracidad lo que pensaban en frente a cambiar o implementar dos turnos en el día, pero así mismo reducir el sueldo al mínimo legal vigente.
- Con respecto a los resultados de la encuesta aplicada a 30 conductores de la organización el 76.7% equivalente a 23 conductores opinaron que prefieren descansar menos y ganar más dinero y el 23.3% restante equivalente a 7 conductores opinaron que están de acuerdo con que la empresa tenga otro turno de trabajo, para poder

descansar más tiempo y compartir más con sus familiares, es importante que la

empresa tenga en cuenta la opinión de esos 7 conductores, porque pueden involucrar a la empresa legalmente ante el Ministerio del Trabajo.

- Teniendo en cuenta que por la crisis de la pandemia la empresa Transtocarinda s.a, tuvo que mandar a descansar a varios de sus colaboradores, se generó más sentido de pertenencia hacia la empresa y se redujo la rotación de personal, se considera que también por ese motivo, la mayoría de los conductores en la encuesta votaron por más dinero y menos tiempo de descanso.

8.2 Recomendaciones

A continuación, se mencionan algunas recomendaciones para la empresa dedica a la actividad de transporte Transtocarinda S. A.:

- Diseñar un plan de capacitaciones con una frecuencia de al menos una vez al mes y siempre se tenga estipulado una charla o sensibilización acerca de los factores de riesgos psicosociales en cuanto a definición, marco normativo, prevención, consecuencias de dichos factores, etc. Como ayuda de esta recomendación se sugieren diapositivas de la ARL como se mencionó anteriormente en el trabajo y además se entrega junto al informe, una presentación realizada por nosotros.
- Es importante que se realicen actividades recreativas con el fin de mejorar el clima laboral, traer beneficios a la salud de los trabajadores y así mismo mitigar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, esto se dejó estipulado como una medida de intervención en el informe entregado.
- Como se mencionó anteriormente en el apartado de conclusiones, es importante que las medidas que se establecieron en el documento, sean revisadas por el área administrativa de la empresa para que sean posteriormente implementadas para que

el impacto del documento sea mayor, además que se pueden tomar evidencias de todo lo recomendado, mejorando el SG-SST de la organización.

- Implementar y hacer seguimiento del sistema de vigilancia epidemiológico de los riesgos psicosociales, para poder identificarlos, evaluarlos e intervenirlos oportunamente, tomando los planes de acción a que haya lugar.
- Realizar formación a todos los líderes de proceso en la realización de planes de acción, logrando identificar las correcciones, análisis de causa y acciones correctivas que permitan la ejecución de planes de acción efectivos.
- Promover la realización de ejercicios como las pausas saludables y los ejercicios de respiración, para que los colaboradores mejoren significativamente su salud osteomuscular, mental y emocional.
- Incluir a los trabajadores en la toma de decisiones de las estrategias a determinar para la prevención de riesgos psicosociales, ya que ellos viven en primera persona estos riesgos, y esto ayuda a que se sientan tomados en cuenta generando más motivación para la implementación de las medidas aprobadas.
- Implementar otro turno de trabajo, para que los colaboradores se sientan más motivados, logrando mayor productividad en el desempeño de sus funciones, al contar con más tiempo para su descanso se minimizará el ausentismo, la rotación de personal, enfermedades de tipo laboral, incidentes y accidentes, habrá mejor actitud y sentido de pertenencia por la organización.
- Promover constantemente los hábitos de vida saludable, especialmente en el consumo de los alimentos sanos, que ayuden a la prevención de las enfermedades comunes, causadas por el consumo de alimentos poco nutritivos.
- Implementar estrategia de empleado del mes, con temáticas mensuales, que permitan a los empleados buscar estrategias de mejorar relaciones y de apoyo para

la implementación de todas las propuestas para la prevención de los riesgos psicosociales.

- Promover la prevención de consumo de bebidas alcohólicas y de sustancias psicoactivas, a través de conferencias en las cuales los conductores puedan tomar consciencia del daño que estas generan en el sistema nerviosos central, en el deterioro de los demás órganos del cuerpo, en su entorno laboral, familiar y social.
- Revisar y definir mecanismos de comunicación adecuados que permitan a todos los empleados estar informados al día y a tiempo de las actividades que se deben desarrollar para en las medidas preventivas a implementar.

9. Referencias

- Abello Bolívar, Ángela. Johana. & Lozano Torres, Deisy Magnolia. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Disponible en: [http:// repository.urosario.edu.co/bitstream/ handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1)
- Adán, J. C. M., & Corral, F. P. (1999). *El Estrés Del Médico*. Díaz de Santos.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA*. OSHwiki.
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Aldana, Y. P., Mago Ramos, M. G., & Peréa Sandoval, J. A. (2019). *Guía Metodológica para el desarrollo de trabajos de grado*.
- Alvarez, N. Murcia, B. Urieles, L. (2010) Identificación de los factores de riesgo psicosocial causantes de estrés laboral en los conductores de transporte urbano afiliados a la cooperativa Cootransurb de la ciudad de Cartagena, para proponer estrategias de intervención al área de salud ocupacional y RR.HH.” Universidad Tecnológica de Bolívar; descargado de:
<https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/3410/0062154.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amaya, C. Cruz, C. Delgado, A. Gamboa, R. Soler, F. (2018) Jornadas de trabajo como factor de riesgo psicosocial: su influencia en los niveles de estrés, rotación y ausentismo en los operadores de transporte público en el SITP” Universidad Piloto de Colombia descargado de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004343.pdf>

Arango Fonnegra., M. M. (2017). *Evaluación de los factores de riesgo psicosociales*

intralaborales, extralaborales, individuales y de estrés de la empresa de transporte público intermunicipal «TRATAM». Repositorio Institucional Universidad de Antioquia.
<http://hdl.handle.net/10495/14306>.

Arbeláez, D & León, L. (2013) *Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología*. Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.

Axa Colpatria. (2012). Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Recuperado 8 de junio de 2020, de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>

Arl Sura. (2019). *Pausas Saludables*. Pausas Saludables.

https://www.arlsura.com/files/2019/pausas_saludables_arlsura_2019.pdf

ARL Colpatria, & Velasco, P. (2012). *Exposición por factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.

Colpatria. <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>

Auto Magazine.ec. (2018, 18 octubre). *Consejos Saludables para Conductores*. Consejos

Saludables para Conductores. <https://automagazine.ec/habitos-saludables-en-la-alimentacion-de-los-conductores/>

Barrios, L. M., & Segura Balcazar, C. (abril de 2017). Programa enfocado en el Riesgo

Psicosocial que proponga medidas de intervención que mejoren el Clima Organizacional de una Comercializadora de Químicos en Proceso de Cambio Organizacional.

Beristain, C. M., & Donà, G. (2009). *Enfoque Psicosocial de la Ayuda Humanitaria*. Universidad de Deusto.

Blakman, T. (2014). *Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Bonilla Rueda, Gafaro Rojas., L. R. A. I. (2017). Condiciones Laborales y Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte Público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 50-51. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>.

Bolívar, J. F., & Ruiz Zarate, V. (2016). Prácticas de Eco Conducción como medida de control a los Eestresores Generados por Factores Y Riesgos Psicosociales en Conductores de Servicio Público. Bogotá.

Bravo, Carolina, & Nazar, Gabriela. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 105-114. Recuperado en 25 de septiembre de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200004&lng=es&tlng=es.

CASAS, S. *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Janeiro, 2005 p 136-141. Rev. latino-am Enfermagem En: www.erp.usp.br/rlae

Castillo, A. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensión: oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa*. Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. De:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. De:

https://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

Diseño metodológico de una investigación: características, tipos. (2020). Francia Robles.

Recuperado de [https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-](https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20metodol%C3%B3gico%20es%20el,que%20na%20en%20la%20investigaci%C3%B3n)

[investigacion/#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20metodol%C3%B3gico%20es%20el,que%20na%20en%20la%20investigaci%C3%B3n](https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20metodol%C3%B3gico%20es%20el,que%20na%20en%20la%20investigaci%C3%B3n)

E.R.A.D.H.S.R.R. (2020, 14 julio). *ÍNDICE DE FATIGA LABORAL EN LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS PESADOS DE LA EMPRESA RYG TRANSPORTE SAS, DE LA CIUDAD DE MONTERÍA*. Repositorio Universidad de Córdoba.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3373>.

Fernández, C. B., & de la Puebla Pinilla, A. (2006). *Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral*. La Ley.

Fonnegra, M. M. (2017). Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales

Intralaborales, Extralaborales, Individuales y de Estrés de la Empresa de Transporte Público Intermunicipal "TRATAM". Antioquia.

Gabriel, V. M. (2020). *DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Bogotá.

García, F. R. (2017). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (1.^a ed.). Editorial Club Universitario.

- Gonzales, M. Sierra, J. Puerta, M. Moreno, M. (2017). *Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia.
- Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado en 04 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.
- Gross, M. (2010, 16 septiembre). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Investigación Descriptiva. https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=investigacion+no+experimental+cuantitativa+descriptiva&btnG=
- Hernández Sampier, Roberto. Metodología de la investigación. Editorial Félix varela. La Habana. 2004.
- Herrera Paladines, M. A. (2019). *Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ENETSA en Quito*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/6567>.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2010). NTP 860, Intervención psicosocial: Guía de INRS para agentes de prevención. De: <https://www.insst.es/documents/94886/328681/860w.pdf/c70e8366-0fba-40b4-b1cb-340dc65dfbae>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2012). NTP 944, Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). De:

[https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-944+w.pdf/84e7f3bf-c873-4a5d-992b-](https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-944+w.pdf/84e7f3bf-c873-4a5d-992b-3be8ea2899b9)

[3be8ea2899b9](https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-944+w.pdf/84e7f3bf-c873-4a5d-992b-3be8ea2899b9)

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2012). NTP 945, Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). De:

<https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-945+w.pdf/908d6027-b075-4f8e-9acc-c1b5838ff35e>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2010). NTP 860, Intervención psicosocial: Guía de INRS para agentes de prevención. De:

<https://www.insst.es/documents/94886/328681/860w.pdf/c70e8366-0fba-40b4-b1cb-340dc65dfbae>

Ley 57, Sobre reparaciones por accidentes de trabajo. (1915), tomado de:

<http://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1609446#:~:text=LEY%2057%20DE%201915&text=Enti%C3%A9ndese%20por%20patrono%20toda%20persona,tabajo%20por%20cuenta%20del%20patrono>.

Ley 96, *Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional*. (1938), de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73115>

Lianquecha, H. Marín, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

López, A. (2009) *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de san salvador*. Universidad “Dr. José Matías Delgado”, El Salvador.

Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el trabajo - EU-

OSHA. (2011). osha. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Manuel, G. (16 de septiembre de 2010). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva,

Exploratoria y Explicativa. Obtenido de

https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=investigaci%C3%B3n+descriptiva&btnG=

Min Trabajo. Organización Mundial de la Salud (OMS). (s. f.). *¿Cómo define la OMS la salud?*

Recuperado 23 de mayo de 2020, de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Ministerio de Salud y Protección social. (2007). *Encuesta Nacional de condiciones en SST en Colombia*. Recuperado 27 de mayo de 2020, de

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional de condiciones en SST en Colombia*.

Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Resolución número 2404 de 2019*. Recuperado el 1 de junio de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá D.C.

Ministerio del Trabajo (2019). Resolución 2403 de 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras

disposiciones. Bogotá D.C. Dr. E Raul Ponce Rosas. Ing. Irma Jiménez Galvan. Dra.

Laura E. Baillet Esquivel. Dra. Silvia Landgrave Ibáñez. Diseño metodológico y Tipos de estudios. 2015.

Ministerio del Trabajo. (2016, 8 marzo). *Sanciones Administrativas por Incumplimiento del Límite de Trabajo*. Sanciones Administrativas por Incumplimiento del Límite de Trabajo. <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/QgrcJHsNIRrPjfZMzDHnfgFmhpzNdzmdzqb?projector=1&messagePartId=0.1>

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (2008). Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. De:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

MINISTERIO DE SALUD. (1984). Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

De: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (2009). Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. De: https://www.arsura.com/files/decreto_2566.pdf

MINISTERIO DE SALUD. (2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. De:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Reglamentario del Sector Trabajo. De:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA. NTP 176. (1986),

Evaluación de las condiciones de trabajo: Método de los perfiles de puestos. De:

https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_176.pdf/09164f17-56d3-422b-b2b7-51ab1d9a91c0

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA. NTP 443. (1990),

Factores psicosociales: métodos de evaluación. De:

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA. NTP 830. (2009).

Integración de la prevención y desarrollo de competencias. De:

<https://www.insst.es/documents/94886/328096/830+web.pdf/7e9cc01c-0ab5-4a26-9c01-49f2aa043bcc>

Ministerio de Sanidad- España. (s. f.). *Bienestar Emocional - Estresores*. Bienestar Emocional.

<https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm#:~:text=Los%20estresores%20son%20los%20est%C3%ADmulos,ejemplo%20es%20%C3%A9poca%20de%20ex%C3%A1menes.>

ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Moreno, G. V. (2020). *DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL TRANSTOCARINDA*. Tocancipá.

OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986.

Romero, R. Puerta, I & Martínez, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo*. Descargado de:

<https://books.google.com.co/books?id=QLmMDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Plan+de+formaci%C3%B3n+como+prevenci%C3%B3n+de+los+factores+psicosociales+de+riesgo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjp2azh1fjpAhXvSDABHZY8BZEQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Plan%20de%20formaci%C3%B3n%20como%20prevenci%C3%B3n%20de%20los%20factores%20psicosociales%20de%20riesgo&f=false>

Organización Mundial de la Salud. (2015, 18 noviembre). *Violencia*.

<https://www.who.int/topics/violence/es/>

Organización Mundial de la Salud. (1984). Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo.

Recuperado de OMS: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/229/GB.229_IO_7_8.pdf

OSALAN. (2014). *Guía de Prevención de los Riesgos Psicosociales*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf

Peña, I. J. (2018). *La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como factor de la Responsabilidad Social en las empresas*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/18111>.

Quimbaya, L. A. D. (2015). *El acoso laboral*. Universidad Católica de Colombia.

Revista Colombiana de Salud Ocupacional. (junio de 2014). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral*. Obtenido de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/viewFile/111/119>

Rendimiento laboral y desempeño. (s. f.). Wolters Kluwer.

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztbLUouLM_DxblwMDS0NDQ7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE

Rivera, L & Vargas, D. (2016). *Factores psicosociales, estrés laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Cooperativa Unión de Transportadores Unitrans S.A*. Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Rueda, L. R., & Gafaro Rojas, A. I. (2017). Condiciones Laborales y Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte Público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 54.

Sarmiento, M. (2012) *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en*

personal terapéutico asistencial. Universidad EAN, Bogotá, Colombia.

Silva Bustos, Helia, Lefio Celedón, Álvaro, Marchetti Pareto, Nella, & Benoit Marchetti,

Philippe. (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*. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 67-74.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>

Seguel, K., Navarrete, e., Bahamondes, G. (2017). Explicación de la Accidentabilidad Laboral Basada en Factores de Riesgo Psicosocial y Rasgos de Personalidad en el Transporte Forestal. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 157-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300157>

Sousa, D, Costa M., V. D. M. I. A. (2007). *Diseños De Investigación Cuantitativa*. Revisión de Diseños de Investigación Resaltantes para Enfermería.

https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.

Survey Monkey. (2020). *Qué es la Investigación No Experimental*. Investigación No Experimental. <https://es.surveymonkey.com/mp/que-es-la-investigacion-no-experimental/?program>.

thi. (2020). *El Riesgo psicosocial*. [https://thi.com.co/blog/el-riesgo-](https://thi.com.co/blog/el-riesgo-psicosocial#:~:text=La%20OIT%20y%20la%20OMS,pueden%20repercutir%20en%20la%20salud)

psicosocial#:~:text=La%20OIT%20y%20la%20OMS,pueden%20repercutir%20en%20la%20salud

Universidad Ecci. (s.f.). *Objetivos de Investigación*. Obtenido de

<https://posgradosvirtuales.ecci.edu.co/mod/folder/view.php?id=5533>

Vásquez, J. A., & Jiménez Marín, J. A. (2016). Síndrome de Burnout, un Riesgo Psicosocial

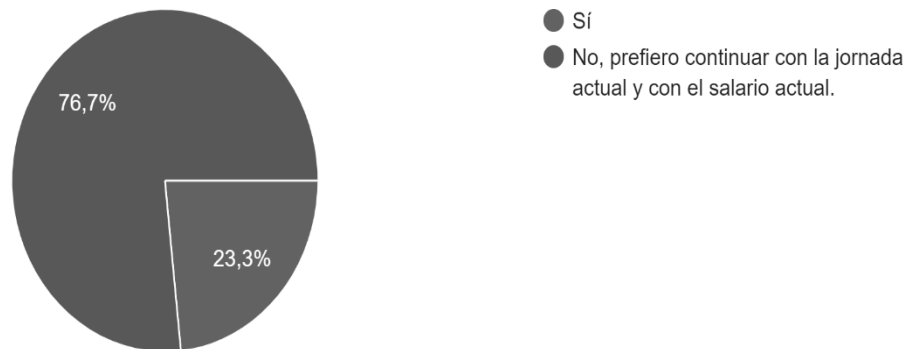
en los Conductores del Sistema Integrado de Transporte Público de la Ciudad de Bogotá. Bogotá.

Vigil Y. Condiciones de trabajo y enfermedades ocupacionales de los conductores de transporte público urbano de Lima Metropolitana. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres en Perú, - San Martín Emprendedor. 2013;4(2):52-69.

Vallejo, G. (2016, 13 octubre). *Accidente y enfermedad laboral: ¿cuándo debe indemnizar el empleador?* actualicese.com. <https://actualicese.com/accidente-y-enfermedad-laboral-cuando-debe-indemnizar-el-empleador/>

Anexo 1.

Teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial intralaboral como las jornadas de trabajo diario, estaría de acuerdo con que la empresa estab... liquidados sobre el salario mínimo legal vigente?
30 respuestas



[ANEXOS DE ENTREGA\A1 Resultados de Encuesta.xlsx](#)

Anexo 2.

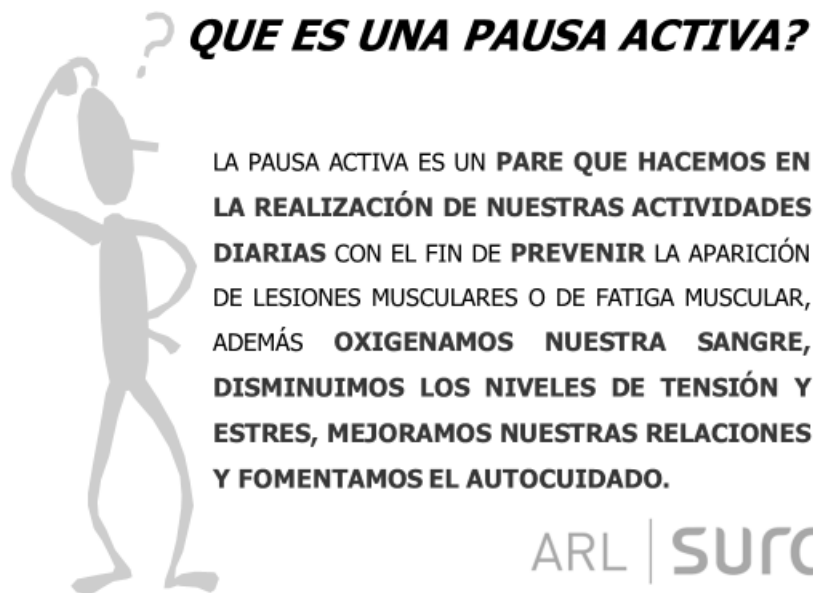


PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES EN EL TRABAJO

? **QUE ES UNA PAUSA ACTIVA?**



SE ENTIENDE POR PAUSAS ACTIVAS LOS PERÍODOS DE RECUPERACIÓN QUE SIGUEN A LOS PERÍODOS DE TENSIÓN DE CARÁCTER FISIOLÓGICO Y PSICOLÓGICO GENERADOS POR EL TRABAJO O POR LA ADOPCIÓN DE UNA POSTURA DETERMINADA POR TIEMPO PROLONGADO.



QUE BUSCA UNA PAUSA ACTIVA?

LAS PAUSAS ACTIVAS BUSCAN **MEJORAR LA CONDICION FISICA DE LAS PERSONAS EN EL TRABAJO**, EVITANDO LA APARICIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES QUE SE PUEDEN PRESENTAR POR LA PRESENCIA DE FACTORES DETERMINANTES Y NO DETERMINANTES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.



OBJETIVOS

- PREVENIR, DISMINUIR O SUPRIMIR LAS MOLESTIAS MUSCULARES Y ARTICULARES.
- MEJORAR EL CLIMA LABORAL.
- FOMENTAR EL AUTOCUIDADO.
- ENTRENAR ACTITUDES POSTURALES ADECUADAS.
- RECUPERAR O MANTENER EL RENDIMIENTO MUSCULAR DEL TRABAJADOR



OBJETIVOS

- DISMINUIR LA APARICIÓN DE LOS SÍNTOMAS DE FATIGA FÍSICA Y MENTAL
- PROMOVER HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE MEDIANTE LA PRÁCTICA DE PAUSAS ACTIVAS Y ACTIVIDADES PSICOLÓGICAS PARA UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL ENTORNO LABORAL.
- AUMENTAR LA CONCENTRACIÓN EN LAS TAREAS ASIGNADAS.



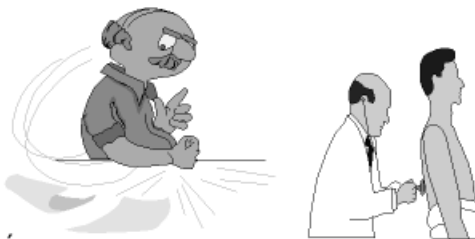
OBJETIVOS

- PERMITIR EL REPOSO DE LOS MECANISMOS DE ACOMODACIÓN Y CONVERGENCIA DE LOS OJOS Y DE LOS GRUPOS MUSCULARES AFECTADOS POR LA POSTURA.
- REDUCIR Y EVITAR LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ESTRÉS.



SISTEMAS Y ORGANOS INVOLUCRADOS

- CIRCULATORIO
- RESPIRATORIO
- NEUROLÓGICO
- MUSCULO-ESQUELÉTICO
- ORGANOS DE LOS SENTIDOS -
-> OJOS - OIDOS



BENEFICIOS DE LAS PAUSAS ACTIVAS

- DISMINUYE LA FATIGA MUSCULAR
- PREVIENE LA APARICIÓN DE DESORDENES PSICOFISICOS CAUSADOS POR LA FATIGA MENTAL Y FISICA.
- MEJORA NUESTRO RENDIMIENTO LABORAL
- DISMINUYE LOS NIVELES DE TENSIÓN Y ESTRES
- DISMINUYE LA FATIGA VISUAL
- PERMITE LOS CAMBIOS POSTURALES
- FOMENTA EL AUTOCUIDADO



ARL | **sura** 

QUIEN SE BENEFICIA AL REALIZAR LA PAUSA ACTIVA?

LA UNICA PERSONA QUE SE BENEFICIA AL REALIZAR LAS PAUSAS ACTIVAS ES EL TRABAJADOR, PUES ES QUIEN VE REDUCIDOS LOS SIGNOS DE FATIGA (MENTAL - FISICA - VISUAL).



ARL | **sura** 

REQUISITOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA PAUSA ACTIVA?



- **TENER LA DISPONIBILIDAD Y LAS GANAS DE HACER LOS EJERCICIOS**
PREFERIBLEMENTE ESTAR ACOMPAÑADO



DONDE PUEDO HACER LAS PAUSAS ACTIVAS?

• *EN EL TRABAJO*

• *EN LA CASA*



CUANDO PUEDO HACER LAS PAUSAS ACTIVAS?

- DURANTE LA JORANDA
- AL FINALIZAR LA JORNADA
- AL MOMENTO DEL ALMUERZO
- AL MOMENTO QUE SIENTA MOLESTIA



ARL | sura 

TIPO DE EJERCICIOS REALIZADOS EN LAS PAUSAS ACTIVAS?

- CALENTAMIENTO ARTICULAR
- ESTIRAMIENTO MUSCULAR
- FORTALECIMIENTO MUSCULAR
- COORDINACIÓN EN GENERAL
- EJERCICIOS OCULARES
- DE RESPIRACIÓN
- TECNICAS DE RELAJACIÓN
- MASAJES - AUTOMASAJES



ARL | sura 



Anexo 3.





10:06 79%

Ojos

1 2 3 4 5

Ejercicio 1



Realiza con tus ojos movimientos circulares sin mover la cabeza. Repite tres veces hacia la derecha y tres veces hacia la izquierda.

•••••

☰ ○ <

10:07 79%

Cabeza y Cuello

1 2 3 4

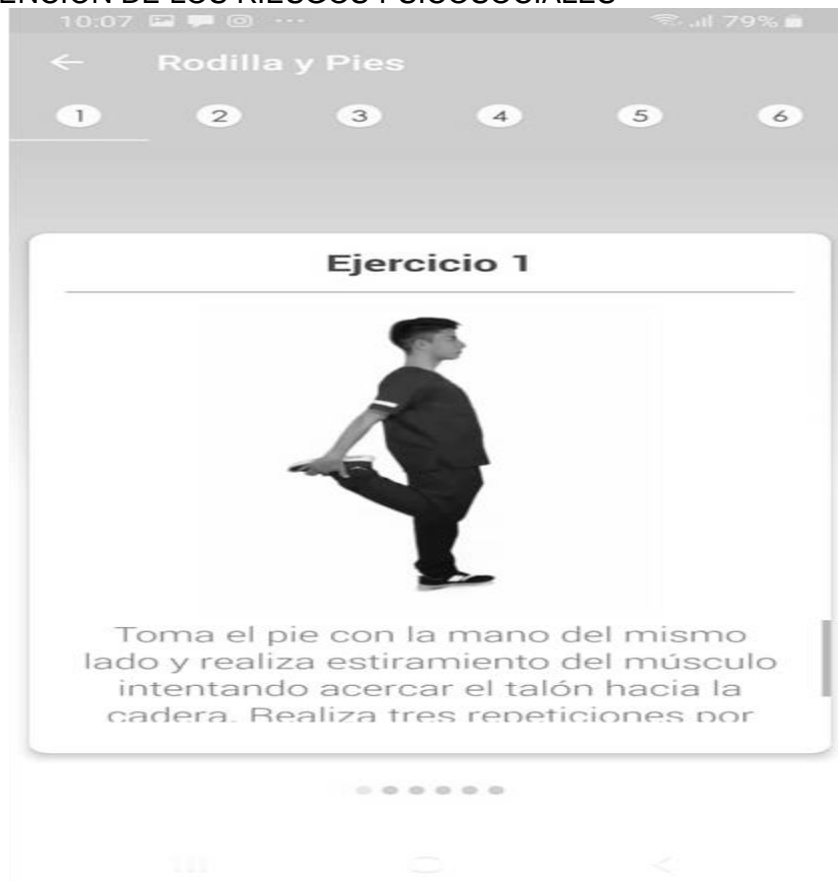
Ejercicio 1



Gira la cabeza hacia cada lado por encima del hombro. Debes hacer una pausa en el centro. Realiza tres repeticiones.

•••••

☰ ○ <





Anexo 4.

[ANEXOS DE ENTREGA\A4 pausas saludables arlsura_2019.pdf](#)

Anexo 5.

RIESGOS PSICOSOCIALES



TRANSTOCARINDA S.A.
"líder en Servicio y Calidad"

OBJETIVO



**CAPACITAR Y
SENSIBILIZAR SOBRE LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES
A LOS TRABAJADORES DE
TRANSTOCARINDA S.A.,
ESPECIFICAMENTE AL
ÁREA OPERATIVA**

Shutterstock-conductor estresado, tomado de:
<https://www.shutterstock.com/es/search/conductor+estresado>

MARCO LEGAL

Ley 772 de 2002
Estrés laboral



Ley 9 de 1979

- Obligación de los empleadores .Proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.
- Realizar programas educativos (intervención colectiva)

Resolución 1016 de 1989

Proteger a la persona contra diferentes riesgos relacionados con agentes psicosociales.

Ley 1010 de 2006

adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral honra y la salud mental de los trabajadores

Decreto 1443 de 2014 Mejorar

las condiciones de trabajo. La promoción y mantenimiento del bienestar físico Mental -social y comunitario de los trabajadores y docentes en las instituciones.

DEFINICIÓN

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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)



Discapnet Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, tomado de: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/los-riesgos-psicosociales/herramientas-de-evaluacion/cuestionario-de>

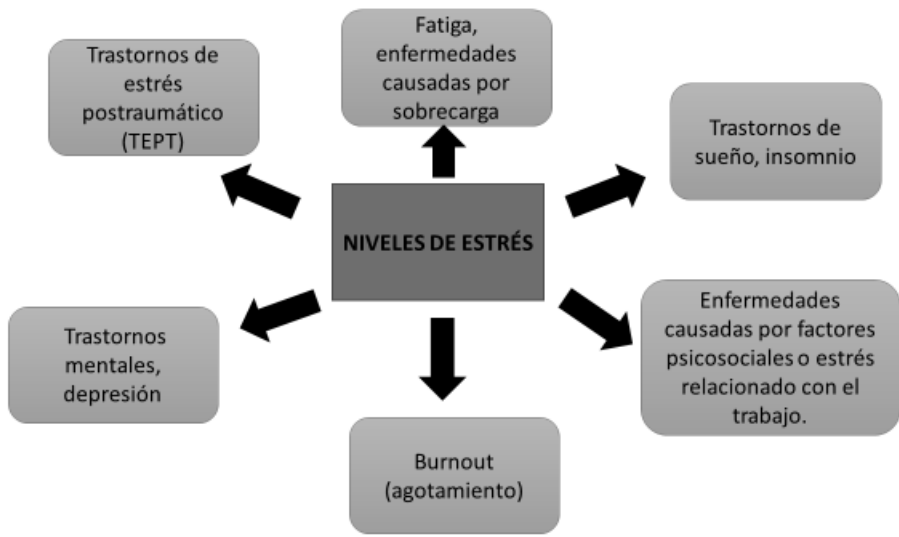
INTRALABORALES

EXTRALABORALES

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



IMPACTO

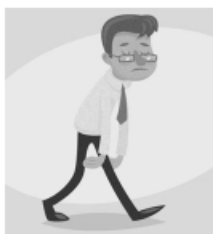


PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

ESTRÉS



FATIGA



VIOLENCIA



SINDROME DE BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL.



PAUSA ACTIVA

ES IMPORTANTE QUE PENSEMOS EN NUESTRO BIENESTAR

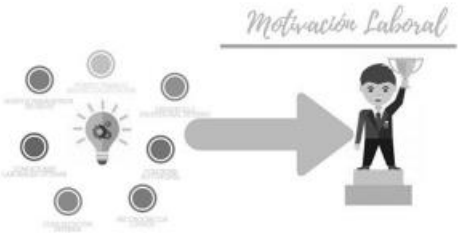


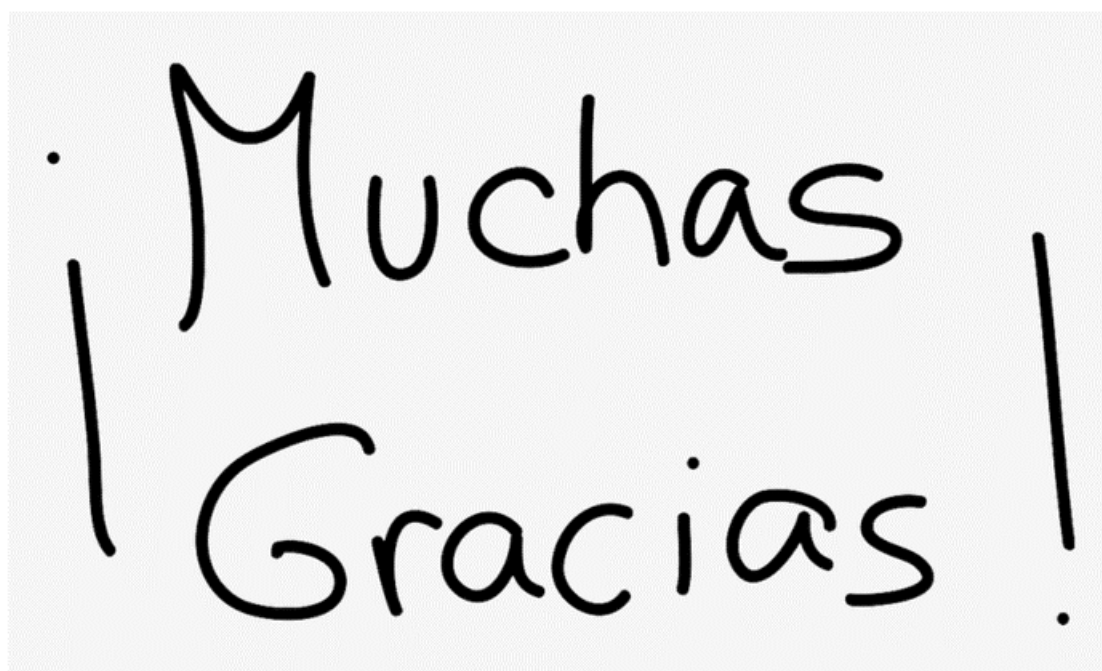
PREVENCIÓN

CONOCER FACTORES
LABORALES QUE PUEDEN
TENER EFECTOS
NEGATIVOS SOBRE LA
SALUD.



PREVENCIÓN





REFERENCIAS

- Gómez, M. (s. f.). *GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Dirigida al Delegado y Delegada de Prevención*. GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. Recuperado 21 de octubre de 2020, de https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/nota_prensa/ponencias_jt141121_p_siko/es_notas1/adjuntos/Maite.pdf
- OIT. (s. f.). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo*. SafeDay. Recuperado 21 de octubre de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Uniguajira, A. D. E. (s. f.). *RIESGOS PSICOSOCIALES*. slidshare. Recuperado 21 de octubre de 2020, de <https://es.slideshare.net/JorgeMontes/riesgos-psicosociales-31735011>
- Universidad de Caldas. (s. f.). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FORMAS MEDIDAS CONSECUENCIAS Y BUENAS PRACTICAS*. SG-SST. Recuperado 21 de octubre de 2020, de <https://www.ucaldas.edu.co/portal/wp-content/uploads/2015/12/FACTORES-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL-final.pdf>

Consejos saludables para conductores.

Consumir alimentos sanos: Esto incluye dosificar raciones de productos que contengan proteínas (carnes rojas y blancas, pescado, huevos, lácteos, granos), carbohidratos (pastas, arroz, papa, pan, legumbres), frutas y vegetales. Entre otras recomendaciones, se indica consumir **sopas ligeras** para facilitar la digestión, ingerir una sola porción de carbohidratos/almidones, tales como: papa o arroz o fideo o maduro, etc.; no dos de éstos en un solo plato. Siendo lo más aconsejable acompañar la proteína con dos porciones de ensaladas y agua, en lugar de jugos artificiales o refrescos.

Planificar horarios y no ingerir comida rápida: Por lo general los lugares de comida rápida sólo ofrecen opciones con altas cantidades de grasa saturada, salsas, condimentos, exceso de café, gaseosa y también bebidas alcohólicas. A ello se suma que las porciones de alimento no son balanceadas. Se sugiere que los conductores revisen las opciones de menú en la ruta, para escoger la opción de alimentación más saludable. Además de planificar sus horarios, ya que, de no hacerlo pueden verse afectados por gastritis.

Llevar bocadillos saludables: En este punto prima la regla: “comer más veces en el día y en menor cantidad”, en cuanto a porciones; ya que los excesos generan cansancio, llenura y fatiga. De acuerdo con la Dra. Gavilanes, los conductores deben alimentarse **al menos cinco veces al día**, basándose en un horario. Entre las opciones de productos no perecibles están los frutos secos, galletas integrales, granola, yogurt. Y en alimentos perecibles las legumbres y frutas.

Hidratarse adecuadamente: Es importante llevar raciones de agua para largas jornadas de trabajo en carretera. La cantidad recomendable oscila en los dos litros de agua diarios. Esto

ayudará a mantener al conductor más atento y despierto, además de limpiar su organismo y conservarlo hidratado, evitar el consumo de bebidas energizantes y gaseosa.

Evitar alimentos altos en azúcar: Disminuir alimentos altos en azúcar evitará enfermedades como la diabetes y el sobrepeso.

Realizar actividad física: Mantener una vida activa sin caer en el sedentarismo, contribuye a la salud en diferentes áreas: ósea, cardiorrespiratoria, muscular; además de reducir riesgos de enfermedades cardiovasculares.

La experta recomienda realizar **actividad física al menos tres veces por semana**. Lo que puede incluir caminatas cortas/medias y/o ejercicios focalizados. Esto combatirá el sobrepeso, el exceso de grasa abdominal, niveles altos de colesterol, entre otras complicaciones.

No consumir alcohol: El consumo de esta sustancia para los conductores, a más de estar **prohibida y sancionada por la ley**, podría generar peligrosas consecuencias, ya que el alcohol genera alteraciones en el sistema nervioso central, dificultando la precisión y concentración al momento de conducir.

Además, todo conductor debe observar la no ingesta de medicamentos sin prescripción médica, además de estimulantes y sustancias psicotrópicas.

Sobre las enfermedades más comunes:

Entre las enfermedades más comunes, ante la carencia de un estilo de vida equilibrado y saludable, relacionadas a la actividad laboral, se encuentran:

Gastritis: Causada por alimentarse en horarios desordenados.

Parasitosis: Generalmente ocasionada por la alimentación en lugares donde no se observan normas de higiene básicas.

Hemorroides: El sedentarismo es la causa primaria, ya que el conductor permanece sentado por períodos prolongados.

Varices: Son producidas por la ineficiente actividad física que se presenta al permanecer

sentado. El organismo sufre de un estancamiento y deficiencia en la circulación corporal con la consecuencia citada. Amortiguamiento e hinchazón de las extremidades, son las primeras secuelas que pueden presentarse al dificultarse el proceso de circulación sanguínea, por lo que es importante realizar ejercicios que la estimulen, de tramo en tramo.

Sobrepeso: Provocado por una alimentación llena de carbohidratos y grasas, así como una alimentación exagerada en las horas nocturnas.

Enfermedades metabólicas: La alimentación inadecuada conlleva al sobrepeso y a la larga a la Diabetes tipo II. Consumir alimentos en horario nocturno genera un daño en el metabolismo, ya que los alimentos no son ingeridos de manera adecuada por el organismo.

Problemas cardiorrespiratorios: El exceso de colesterol y triglicéridos altos podría ocasionar el taponamiento de arterias y con ello, los consabidos infartos, entre otros cuadros clínicos de alto riesgo. (TC)

Anexo 7.

[ANEXOS DE ENTREGA\7 RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf](#)

Anexo 8.

Prana Breath: Relájate y Medita



Sumérgete dentro de técnicas de respiración respaldadas por tradiciones ancestrales, por la ciencia moderna y ¡por más de un millón de usuarios! Usa el poder de la respiración y la meditación para incrementar tu atención y tener una mejor calidad de vida. No importa si practicas o no el Yoga, tienes una dieta saludable o practicas un ejercicio. ¡En cualquier caso verás un efecto positivo si tan sólo dedicas de 7 a 15 minutos diarios!

¿Qué hace?

- * Mejora la actividad cerebral: memoria, atención, concentración
- * Calma la ansiedad
- * Desarrolla más resistencia al estrés y mayor resistencia física
- * Elimina esos ataques de hambre por la tarde o noche, por lo que contribuye a que tengas un peso adecuado
- * Disminuye la frecuencia de los resfriados, la migraña o los ataques de asma

* Promueve el sueño saludable

* Mejora el tiempo de retención del aliento, lo cual es bueno para si cantas o buceas

¿Por qué Prana Breath?

* No tiene anuncios publicitarios ¡Garantizado!

* Rápido y optimizado ahorro de batería

* Es rápido, sólo selecciona "play", cierra tus ojos y déjate guiar por el sonido

* Hay opción para desactivar la pantalla durante el ejercicio

* 8 patrones de respiración para diferentes propósitos

* Hay la posibilidad de crear tus propios patrones

* Amplio conjunto de estadísticas

* Tiene recordatorios para crear un programa práctico de ejercicios

* La mayoría de los patrones derivan de técnicas de respiración Tibetana, Pranayama y Sufi

* Ejercicio "Anti-apetito" único en toda la Play Store, una herramienta adecuada para combatir esos ataques emocionales en los que comes en exceso

* Exclusivo sistema para reemplazar el cigarro, diseñado por Simone Righini para ayudarte a dejar de fumar

Cosas adicionales para la versión Gurú:

* Ejercicios dinámicos para una mejora sencilla y con patrones sofisticados

* Diversos métodos de respiración y cantos

* Carta detallada con tu progreso y un registro de tus ejercicios

* Tests de salud

* Valores enriquecidos y más sonidos

* Base de datos actualizada constantemente con más de 50 patrones de ejercicios como:

respiración 4-7-8, Kapalbhathi, Anulom Vilom, Nadi Shodhana, Tummo, Udgeeth, entre otras.



Ejercicio




Ejercicio



09:43

81%

Ejercicio



Ejercicio



Ejercicio




Ejercicio



Ejercicio




Ejercicio



Ejercicio




Ejercicio



Foro: <https://pranabreath.info/forum>

Facebook <https://facebook.com/OlekdiaPranaBreath>

Anexo 9.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dentro de las organizaciones es necesario contar con personal capacitado no solamente en la parte intelectual sino también equilibrados emocionalmente. El manejo correcto de las emociones es fundamental para que todas las personas que laboran en las empresas y en especial para los líderes quienes van a establecer la efectividad del personal. Un buen líder creará excelentes estrategias para calmar las emociones que estén trastornadas de alguno de los colaboradores de la organización, además deberá mostrar empatía con los demás y así podrá centrar su atención y de esta manera dialogar de temas más positivos y que sean de interés común sirviendo de distracción y será beneficioso para el colaborador.

Para Goleman (1999), la Inteligencia Emocional está fundamentada en cinco (5) aptitudes básicas.

Auto-conocimiento: Es saber reconocer los sentimientos y emociones mientras están ocurriendo, tener conciencia de uno mismo.

Autorregulación: Controlar la ansiedad, tristezas, melancolía, manejar las emociones, para que las actividades que se realizan se hagan de forma fácil y efectiva. Tenemos como ejemplos autocontrol, seguridad, exactitud, adaptabilidad e innovación.

Motivación: Hay que saber controlar los impulsos para cumplir con los objetivos y tener buenos resultados.

Empatía: Es la capacidad para reconocer las emociones de los demás, esta habilidad nos lleva a obtener buenas relaciones sociales, es importante tener en cuenta comprender a los demás, ayudar a que las demás personas desarrollen sus habilidades, y a que tengan disposición hacia el servicio.

Habilidades Sociales: Saber cómo actuar frente a las emociones de los demás, poder dar una interpretación adecuada de situaciones que se presenten. En esta habilidad es donde se reconoce a un verdadero líder, podemos revisar influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, construir vínculos, cooperación, habilidades de equipo.

Aquella persona que cuente con importantes niveles de inteligencia emocional es un individuo que gracias a la misma consigue que quienes le rodean se sientan a gusto con él, que confíen en él cuando necesiten algún consejo tanto a nivel personal como profesional, tiene mayor capacidad de relación con los demás, porque cuenta con la ventaja de que consigue entenderlos al ponerse en sus posiciones, logra utilizar las críticas como algo positivo, ya que las analiza y aprende de ellas, sabe encauzar convenientemente las emociones negativas y tiene mayor capacidad para ser feliz.

La IE representa un alto impacto en el éxito o en el fracaso de las organizaciones, puesto que un trabajador emocionalmente estable, realiza su actividad motivado y optimista, desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo, se adapta mejor al equipo, es más creativo, se adapta mejor a los cambios, es menos propenso a equivocarse, es un trabajador saludable y un promotor de la seguridad en el trabajo, tiene facilidad para resolver problemas, no los crea.

Con una inteligencia emocional fortalecida se pueden conseguir mejoras en el mundo laboral y en nuestras relaciones sociales, ya que la competencia emocional influye en todos los ámbitos importantes de la vida.

La inteligencia emocional individual y colectiva afecta a la organización de manera positiva y negativa. Las organizaciones en las que sus trabajadores presentan un nivel elevado de inteligencia emocional experimentan un mayor compromiso por parte de los empleados. En cambio, las empresas en las que sus trabajadores presentan un nivel bajo de IE tienen un mayor cambio de personal, mayores niveles de síndrome del quemado (burnout), baja productividad y menos ventas.

Pero, además, el comportamiento negativo de los compañeros de trabajo y los superiores (por ejemplo, peleas, mal humor, etc.) también aumenta cuando existe un nivel bajo de inteligencia emocional en la organización, lo que provoca un ambiente de trabajo que favorece el estrés y el burnout.

Las organizaciones pueden fortalecer las inteligencias múltiples de su talento humano, cada vez deben generar más valor a los trabajadores con dotes visibles de inteligencia emocional, ya que se han dado cuenta que el centro de toda organización son las personas, y para que la empresa funcione se debe tratar bien a éstas.

Por tanto, para el desempeño eficaz y eficiente en todos los trabajos y en todas las especialidades, la inteligencia emocional y la expresión de dichas emociones es más importante que las facultades puramente racionales y cognitivas.

Antes muchos empleados lograban subir de puesto aunque carecieran de inteligencia emocional, pero a medida que el mundo laboral se ha vuelto más competitivo y complejo, las

empresas más eficaces son las que tienen a personas capaces de trabajar en equipo

óptimamente.

Cada trabajo, por simple que sea, hace merecedor a quien lo desempeña del respeto, y el reconocimiento por sus propias aspiraciones y habilidades. El trabajo, en consecuencia, será una obra útil de la mejor utilización de las emociones propias y de los demás.

Algunas de las estrategias que pueden tener en cuenta las organizaciones para fortalecer la IE del talento humano son las siguientes:

Promover el crecimiento personal de sus trabajadores, saber escucharlos y comunicarse oralmente generar (habilidades comunicativas).

Capacitarlos en adaptabilidad y respuestas creativas ante obstáculos y contratiempos, dominio personal, autoconfianza, motivación personal y laboral para la consecución de objetivos.

Generar incentivos que permitan a los trabajadores enorgullecerse de lo alcanzado.

Realizar actividades que promuevan el espíritu de colaboración y la capacidad para trabajar en equipo.

Generar espacios a través de los cuales se trabaje sobre la habilidad para negociar desacuerdos.

Referencias:

Goena Rodríguez., A. (2015, marzo). *La Inteligencia Emocional y su impacto en el*

Liderazgo. La Inteligencia Emocional y su impacto en el Liderazgo.

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf>

Correa Amaya., J. A. (2014a). *Componentes de la IE*. Componente de la IE.

https://posgradosvirtuales.ecci.edu.co/pluginfile.php/7790/mod_resource/content/1/Gerencia_Talento_Humano_02/descargable.pdf

Dueñas Buey, M. L. (2002). *Importancia de la Inteligencia Emocional*. Importancia de la Inteligencia Emocional. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>

Anexo 10.

[ANEXOS DE ENTREGA\A10 sentencia por accidente de tránsito.pdf](#)

[ANEXOS DE ENTREGA\PROPUESTA GERENCIALI.pdf](#)