

EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DURANTE EL TRABAJO EN CASA
DE LOS FUNCIONARIOS DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO FONDO DE
ATENCIÓN EN SALUD, PARA DAR ESTRATEGIAS QUE MITIGUEN EL RIESGO

INGRID PAOLA PRIETO CRUZ
YEDMI CRISTINA DÍAZ CALDERÓN
LAURA YURANY FONTECHA CAÑAS
JIMMY ANDRES ABRIL MONTOYA

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION GERENCIA EN RIESGOS LABORALES SST
BOGOTA
2020

Contenido

Resumen	1
Introducción	2
1 Planteamiento Del Problema.....	3
1.1 Pregunta Problema	5
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2 Objetivos Específicos	6
1.3 Justificación.....	6
1.4 Delimitación.....	8
2 Marcos De Referencia.....	8
2.1 Marco Teórico	8
Posibles factores de estrés psicosocial:.....	11
El estrés	12
Factores estresores:.....	13
Factores Intralaborales.....	13
Estrategias De Mitigación Para Prevenir Los Riesgos Psicosociales.....	14
Indicadores De Estructura	19
Indicadores De Proceso	19

Indicadores De Resultado.....	20
Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial.....	20
Factores Intralaborales.....	21
Dominios intralaborales:.....	21
Factores Extralaborales	21
Estrés.....	22
2.2 Marco Conceptual	22
2.3 Marco Legal	25
2.4 Marco Contextual.....	28
Misión:	29
Visión:.....	30
Valores:.....	30
3. Diseño metodológico	32
.....	32
3.1 Tipo De Investigación	33
Proceso	33
3.2 Población Y Muestra.....	34
Población	34
Muestra.....	34
3.4 Instrumentos O Técnicas De Recolección De Datos	34

Forma A.....	35
Forma B.....	35
Información Sociodemográfica.....	35
Nivel ocupacional.....	36
Dominios Y Dimensiones.....	36
Recolección Y Procesamiento De Datos.....	37
Datos generales de la población participante en la investigación:.....	38
Distribución De La Muestra Por Género.....	38
.....	38
Edad.....	39
Estado Civil (Fuente; Elaboración Propia).....	40
Nivel de Estudios.....	41
Estrato.....	42
Tipo De Vivienda.....	43
Personas A Cargo.....	44
Antigüedad En La Empresa.....	45
Nivel Jerárquico.....	46
Antigüedad En El Cargo.....	47
Tipo de contrato.....	48
Tipo de salario.....	49

Resultados Generales Del Riesgo Psicosocial.....	49
.....	50
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales	50
Factores De Riesgo Intralaborales General Forma A: (Fuente; Elaboración Propia)	50
Factores De Riesgo Extralaboral Forma A:.....	51
.....	51
Estimación De Riesgo Por Dimensiones – Factores Extralabores Forma A	52
Factor De Riesgo Intralaborales Forma B:.....	53
Factor De Riesgo Extralaboral Forma B:	54
Estimación De Riesgo Por Dimensiones – Factores Extralabores Forma.....	54
Estimación del riesgo intralaborales por dominios y dimensiones forma A y B:	56
Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” Forma A ..	57
Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” Forma B ..	58
Control Sobre El Trabajo (Fuente; Elaboración Propia)	58
Resultados por dimensiones: “Control sobre el trabajo” Forma A	59
Resultados por dimensiones: “Control sobre el trabajo” Forma B.....	60
Demandas Del Trabajo	61
Resultados por dimensiones: “Demandas de trabajo” Forma A	61
Resultados por dimensiones: “Demandas del trabajo” Forma B.....	62
Recompensa.....	62

Resultados por dimensiones: “Recompensa”	63
Resultados por dimensiones: “Recompensa”. Forma B	63
Niveles De Estrés	64
Estrés.....	66
Recomendaciones Y Estrategias De Mitigación	67
Demandas del trabajo:	68
Recompensas:	69
Condiciones extralaborales:.....	69
Conclusiones Generales	70
Recomendaciones Generales del proyecto.....	72
Bibliografía	74

Índice De Tablas

Contenido	Pág.
Tabla 1 Factores organizacionales	9
Tabla 2 Principios fundamentales del enriquecimiento del trabajo y las técnicas de motivación personal	16
Tabla 3 Distribución por genero	38
Tabla 4 Promedio edad.....	39
Tabla 5 Estado civil.....	40
Tabla 6 Último Nivel De Estudios Que Alcanzó	41

Tabla 7 Estrato	43
Tabla 8 Tipo de Vivienda.....	44
Tabla 9 Personas a Cargo.....	44
Tabla 10 Antigüedad en la empresa.....	46
Tabla 11 Nivel Jerárquico	47
Tabla 12 Antigüedad en el Cargo.....	48
Tabla 13 Tipo de Contrato	48
Tabla 14 Tipo de salario.....	49

Índice De Figuras

Contenido	Pág.
Ilustración 1. Diseño metodológico	32
Ilustración 2. Proceso	33
Ilustración 3. Información Sociodemográfica.....	35
Ilustración 4. Nivel Ocupacional de trabajadores.	36
Ilustración 5. Dominios Y Dimensiones	36
Ilustración 6. Distribución De La Muestra Por Género	38
Ilustración 7. Edad	39
Ilustración 8. Estado Civil.....	40
Ilustración 9. Nivel de Estudios	41
Ilustración 10. Estrato	42
Ilustración 11. Tipo De Vivienda.....	43
Ilustración 12. Personas A Cargo.....	44

Ilustración 13 Antigüedad En La Empresa	45
Ilustración 14. Nivel Jerárquico	46
Ilustración 15. Antigüedad En El Cargo	47
Ilustración 16. Tipo de contrato	48
Ilustración 17. Interpretación del riesgo.....	50
Ilustración 18. Factores De Riesgo Intralaborales General Forma A	51
Ilustración 19 Factores De Riesgo Intralaborales General Forma A	51
Ilustración 20. Factores De Riesgo Extralaboral Forma A	51
Ilustración 32. Resultados por dimensiones: “Demandas del trabajo” Forma B	62
Ilustración 33. Recompensa	62
Ilustración 34. Resultados por dimensiones: “Recompensa”. Forma A	63
Ilustración 35. Resultados por dimensiones: “Recompensa”. Forma B.....	64

Resumen

En el siguiente trabajo se realizó una investigación sobre estrés laboral por medio de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores administrativos del Consorcio Fondo de Atención en Salud, con la finalidad de identificar los factores psicosociales y su incidencia en su desempeño laboral, social y familiar, teniendo en cuenta la modalidad de trabajo en casa de la mayoría de los trabajadores. Se plantea la identificación de los factores psicosociales con mayor relevancia, aportando recomendaciones finales para que incorporado con el plan de seguridad salud y el trabajo del Consorcio Fondo de Atención en Salud, se puedan mitigar los impactos negativos que afectan a los trabajadores a nivel personal y su desempeño laboral, bajo el fundamento teórico de la Teoría del Establecimiento de Metas de Locke (1968).

Introducción

En la presente investigación se evaluaron los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores administrativos del Consorcio Fondo de Atención en Salud, pretendiendo identificar algunos de las problemáticas que generen riesgo en los trabajadores, bien sean factores de riesgo psicosocial, químicos, físicos, biológicos y ergonómicos; por medio de la aplicación de la batería, el respectivo cruce y análisis de los datos.

Se pretende abordar conceptos y principios para la adecuada salud mental en el trabajo, encontrando una serie de recomendaciones y reflexión, que estimule a la organización a emprender actividades con acciones preventivas y donde se requieran correctivas en pro del beneficio de los trabajadores que se desempeñan en el consorcio, por medio de información coherente sobre los riesgos de carácter psicosocial inherentes al cargo, contribuyendo no solo a un mejor desempeño y productividad de la compañía, sino también en el bienestar mental de sus colaboradores.

Además de permitir y conocer medidas preventivas y correctivas que ayudaran a mejorar la salud de los trabajadores, teniendo un impacto positivo en indicadores como ausentismo, rotación e incapacidades, gracias a que se encontraran con estudios previamente realizados de riesgo psicosocial a nivel nacional en diferentes sectores.

Esta batería nos funciona como instrumento que permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita generar estrategias y programas que estén dirigidos a mantener un control de estos factores de riesgo y no permitir que se incrementen. De acuerdo a lo anterior la presente investigación apunta a la identificación percepción de los factores de riesgo psicosociales intralaborales a los que se exponen los

trabajadores administrativos del Consorcio Fondo de Atención en Salud que realizan sus actividades laborales en casa.

1 Planteamiento Del Problema

A nivel nacional e internacional se cuentan con diferentes elementos ,herramientas legales y normativos de prevención y promoción en seguridad salud y el trabajo tales como la Organización Internacional del Trabajo con su Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, pero muchas veces no son suficientes, contando además con la ayuda de las nuevas tecnologías, el teletrabajo, el trabajo en casa donde además de poder compartir más con las familias a su vez se corren mayores riesgos en la salud de los trabajadores, ya que tendrán que disponer de más tiempo para atender las responsabilidades del trabajo, en ocasiones con sobre carga laboral y el mantenimiento y cuidado del hogar. Teniendo claro que depende mucho de la autonomía y organización del trabajador, se encuentran casos donde los trabajadores no encuentran un equilibrio entre la vida familiar, laboral y social desencadenando afectaciones de salud debido a situaciones de estrés como depresión, ansiedad o síndrome burnout (Lopez 2019), conocidos como factores psicosociales.

El comité mixto OIT/OMS (citado por Garcia, 2010) refiere que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacción entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y rendimiento”

La resolución 2646 emitida en el año 2008, y el ministerio de protección, hoy en día Ministerio de trabajo, definió el riesgo psicosocial, como todos los factores, condiciones que se

presentan en un ambiente laboral, identificando los agentes de riesgo intralaborales y extra laboral que afectan la salud de los trabajadores. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Dentro de todos los factores de riesgo relacionados en el trabajo, el riesgo psicosocial es uno de los más difíciles de identificar, teniendo en cuenta que es un riesgo intangible con resultados tangibles que afectan directamente a las compañías, como ausentismo, alta rotación y baja productividad, por lo tanto, dificulta más su prevención, al ser algo subjetivo, pero hoy en día es uno de los más importantes en cuanto a la gestión de riesgos y peligros, para lograr identificarlos y evaluarlos se incluyen aspectos intralaborales, extra laborales e individuales.

Según el estudio sobre enfermedad mental en Colombia, bajo la segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013 a empresas Colombianas, donde se aplicó a un representante de la alta dirección y a uno o varios trabajadores máximo 5 de forma aleatoria, dependiendo el número de trabajadores, y en hogares con personas activas económicamente en la modalidad de dependiente o dependiente por Ministerio del Trabajo y Resolución 2404 de 2019, donde se establecen instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosociales, apoyado bajo las encuestas realizadas para la identificación de condiciones de salud y trabajo en el 2007 y 2013, se seleccionaron 229 empresas, el contacto con las empresas se realizó mediante una comunicación en la que presento el proyecto; objetivos, beneficios, riesgos y procedimiento, las empresas que manifestaron su voluntad de participar (tasa respuesta 29%) dieron como resultado que el segundo lugar de prevalencia, lo ocupa los riesgos psicosociales, con tasas altas en depresión, ansiedad, conductas adictivas, y un 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo. Además de esto se evidencio un incremento del 43% de las patologías mentales

derivadas del estrés, en comparación con la primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo.

Del mismo modo Fasecolda proporciona las cifras de nuevos diagnósticos de enfermedad mental para el periodo 2009 a 2017, de los trabajadores colombianos formales e independientes, en donde se evidencia que el trastorno de ansiedad con el 44% se encuentra en el primer lugar, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1, % y en tercer lugar reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%.

Actualmente el Consorcio Fondo de Atención en Salud, lleva una trayectoria en el mercado de 4 años y está dedicado a administrar recursos públicos de salud para las personas privadas de la libertad, a la fecha el consorcio ha realizado una aplicación de batería de riesgo psicosocial y solo tiene ese histórico de comportamiento de los riesgos psicosociales, correspondiente al 2019, pero no es posible acceder a esta información debido a que esto lo maneja una empresa contratada para tal proceso y la información es de carácter confidencial, por lo cual haremos referencia a que no contamos con información histórica de evaluación de riesgos psicosociales y se aplicara la batería de riesgo psicosocial en los funcionarios administrativos para evaluar como estos factores inciden de manera o positiva en su desarrollo laboral.

1.1 Pregunta Problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en los trabajadores del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud que se encuentran laborando en trabajo en casa?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Evaluar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores administrativos del Consorcio Fondo de Atención en Salud que realizan sus actividades laborales en casa y formular estrategias que minimicen los riesgos identificados a los que están expuestos.

1.2.2 Objetivos Específicos

Aplicar la batería de riesgo psicosocial para la medición de los factores de riesgos intra laborales, extra laborales y de estrés a los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud.

Analizar los factores psicosociales asociados al estrés laboral durante el trabajo en casa de los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud.

Formular recomendaciones a la empresa que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL.

1.3 Justificación

El consorcio fondo de atención en salud, dentro del entorno laboral y a raíz de los cambios enfrentados por la sociedad ante la eventual pandemia ha tomado el trabajo en casa como modalidad principal para los funcionarios administrativos, con el cambio presentado al área administrativa vemos afectaciones positivas y negativas de acuerdo al contexto de vida del individuo, sus actividades diarias sean visto alteradas, las enfermedades más comunes a las cuales se expone el trabajador en esta modalidad de empleo son las de tipo psicosocial.

Dentro del trabajo en casa se quiere evidenciar como estos factores de riesgos impactan de forma negativa o positiva en la vida de los trabajadores y para ello se debe entender de donde provienen y dar propuestas de intervención y de este modo evitar que los factores de riesgo psicosocial afecten a la población, debido a que en la actualidad la sociedad se encuentra globalizada y exige personas capacitadas y dispuestas a enfrentar y resolver las necesidades laborales, sociales y emocionales que se encuentren en el entorno.

Por lo tanto, se considera pertinente el desarrollo de esta investigación para conocer los factores de riesgo psicosocial en el consorcio que inciden en la salud mental de los trabajadores asociados al trabajo en casa y que puedan afectar la salud de los mismos, la incidencia que tienen en su entorno laboral; la razón de este estudio es identificar los factores de riesgo psicosociales y las afectaciones intralaborales y extra laborales y notar la relación con el estrés para prevenir futuras enfermedades laborales que le generen sobre costos a la empresa y se evidencien afectaciones en el ámbito personal, familiar y social de los trabajadores.

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados se procederá a generar una serie de recomendaciones que influyan de manera positiva a la empresa y trabajadores las cuales permitan optimizar su desempeño y mejorar su entorno laboral y social, adicional a esto nos permitirá lograr un crecimiento personal y profesional y estandarizar grupos de acuerdo a las mediciones que se van a tomar dentro de la empresa y determinar cuáles son los factores de principal riesgo y las afectaciones dentro de la sociedad.

A través de los hallazgos que se determinen mediante las mediciones, se recomendaran planes de mejora y prevención, el cual dependerá de la implementación por parte de la empresa permitiéndoles mitigar el desarrollo de enfermedades laborales, incapacidades y rotación de personal, impactando positivamente en costos y procesos al consorcio en el futuro.

1.4 Delimitación

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial se realizara en la ciudad de Bogota, Colombia en el año en curso 2020, en la empresa Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL, a una muestra de los trabajadores administrativos, que están organizados por departamentos como Gerencia, Dirección administrativa, Dirección Técnica, Dirección Jurídica, Dirección Financiera y Defensa Judicial, con niéveles educativos desde técnico hasta magister, con un mayor porcentaje de mujeres vs los hombres con 53 mujeres y 41 hombres, que oscilan entre un rango de edad entre los 23 y 65 años, de manera remota es decir aplicación de la batería por medio de la web, teniendo una viabilidad positiva, gracias a la respuesta el interés por parte de la compañía en mención del objeto de estudio, el apoyo del área de recurso humanos para la recolección de los datos necesarios de los trabajadores, que facilitara la respectiva aplicación de la batería de riesgos psicosociales.

2 Marcos De Referencia

2.1 Marco Teórico

Entendiendo los factores psicosociales como cada situación percibida por cada trabajador de manera individual, en relación con el ambiente laboral y social , dentro de una organización, teniendo en cuenta aspectos ambientales, cargas laborales y cultura organizacional que sostenidas en el tiempo lleguen a perturbar el bienestar y la salud de cada trabajador (Jaramillo y Ortiz, 2013)

En las investigaciones realizadas en organizaciones y en empleados del sector salud, arrojan como resultados que los colaboradores se encuentran expuestos a factores psicosociales, teniendo

como consecuencia afectaciones de salud como respuesta a la exposición de estos factores, tales como estrés, problemas cardiovasculares, síndrome de burnout entre otras, debido a las jornadas largas de trabajo, cambios de turnos, sobrecarga del trabajo, debiendo tener una mayor demanda de concentración y energía por parte de los trabajadores. (Jaramillo y Ortiz, 2013)

Para una mayor comprensión “(...) Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se mencionan en la Tabla n° 1” (Jimenez y Leon, 2010, p.7).

Tabla 1
Factores organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
	Relación trabajo-familia
	Gestión de recursos humanos
	Política de seguridad y salud
Política y filosofía de la organización	Responsabilidad social corporativa
	Estrategia empresarial
	Política de relaciones laborales
	Información organizacional
Cultura de la organización	Comunicación organizacional
	Justicia organizacional
	Supervisión y liderazgo
	Clima laboral

 Relaciones industriales

Representación sindical

Convenios colectivos

FACTORES LABORALES

Condiciones de empleo

Tipo de contrato

Salario

Diseño de carreras

Diseños del puesto

Rotación de puestos

Trabajo grupal

Uso de habilidades personales

Demandas laborales

Autonomía y capacidad de control

Calidad en el trabajo

Seguridad física en el trabajo

Apoyo social

Horas de trabajo

Teletrabajo

 Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

En ocasiones el clima organizacional, el ambiente de trabajo y las circunstancias motivacionales pueden generar excelentes o deplorables condiciones de trabajo con repercusiones positivas o negativas para la salud de los empleados. En el momento en que los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales; Es decir generan respuestas de inadaptación, tensión, psicofisiológicas pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son elementos con probabilidad de afectar

negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de (Jimenez y Leon, 2010) Entonces se puede decir que los factores de riesgo son cuando actúan de forma negativa en las personas, provocando respuestas que se evidencian en la tensión y el estrés laboral (Peiró, 1993). Con esto se podrán identificar los factores de riesgo psicosocial como el ambiente de trabajo y los factores que se encuentren en su entorno, que generen un impacto negativo en la salud de los trabajadores Cox y Griffiths (1996)

Posibles factores de estrés psicosocial:

Se pueden encontrar de diferentes categorías con resultados de factores de riesgo, como por ejemplo:

- Contenidos del trabajo: Los que pueden afectar en la variedad del trabajo, la monotonía, ciclos cortos de trabajo, fragmentado y sin sentido e incertidumbre
- Sobre carga y ritmo: exceso de trabajo, presión laboral
- Horarios: rígidos e imprevisibles, jornadas largas y sin tiempo para socializar
- Ambiente y equipos: se encuentran condiciones inadecuadas para el trabajo, medio ambiente y de herramientas o equipos el mal estado
- Cultura organizacional: Deficiencia en la claridad de los objetivos y las tareas, malas prácticas de comunicación, niveles nulos en apoyo a los colaboradores.
- Relaciones interpersonales: incomunicación e interacción física y social, relaciones casi inexistentes entre colaboradores y líderes de procesos, poco trabajo en equipo por conflictos interpersonales.
- Rol en la organización: imprecisión en la asignación de roles y responsabilidad otorgada a las personas.

- Desarrollo de carreras: bajos niveles de promoción o ascenso, incertidumbre en proyección dentro de la compañía, salarios bajos.
- Relación trabajo familia: Conflicto entre lo laboral y lo familiar, poco apoyo familiar.

Para entender como los riesgos psicosociales se establecen como un riesgo, se deben cumplir ciertas condiciones de intensidad y tiempo en exposición al mismo, generando afectaciones negativas en la salud de los trabajadores a diferentes niveles como emocionales, comportamental, fisiológico o cognitivo, teniendo estas condiciones somatizadas asociadas como respuesta directa del estrés en las personas.(Jaramillo y Ortiz, 2013)

El estrés

El estrés es considerado uno de los factores de riesgo psicosocial que se ha incrementado en los últimos tiempos debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández, 2014)

Sotilo (2000) define estrés laboral como el conjunto de fenómenos que en respuesta se dan en el organismo afectando la salud del trabajador, debido a la interacción de los agentes estresantes procedentes del trabajo.

La Universidad Pontificia Javeriana en el subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales, define el estrés como conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, el cual se produce cuando un individuo se expone a enfrentar situaciones derivadas de la interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), donde su capacidad de afrontamiento no es suficiente causando un desequilibrio que podría afectar la su salud y bienestar (Díaz, 2011).

Factores estresores:

De acuerdo con Peiró (2001) se considera que las experiencias de estrés son generadas por una serie de situaciones ambientales o personales determinadas fuente de estrés o estresores, los factores de riesgo psicosocial son condiciones que inciden en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores.

Esto hace que se convierta en una exigencia por parte del estado en cuanto a generar una revisión y establecimiento de leyes con las que se puede identificar, evaluar y prevenir los factores psicosociales encontrados por medio de intervención y conjunto de instrumentos que se diseñen para este fin (Escobar, 2011)

Según la resolución 2646 de 2008 se establecen disposiciones y se defienden responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, define los factores psicosociales como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Factores Intralaborales

Se puede definir los factores intralaborales como las características que inciden en la salud y bienestar del ser humano, Pues el modelo en el que se basa la batería de Riesgo, toma como base los modelos de demanda y control, apoyo social de Karasek Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siergrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosociales de Villalobos (2005). Teniendo en cuenta estos modelos se logran nivelar cuatro dominios que se ubican en dimensiones definiendo las condiciones intralaborales. Dentro del grupo que conforman las dimensiones los dominios ejercen como posibles fuentes de riesgo Villalobos (2004) y es por medio de estas que se realiza la identificación y valoración de los factores de Riesgo Psicosociales. Los dominios son las demandas de trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa

Estrategias De Mitigación Para Prevenir Los Riesgos Psicosociales

A continuación, se plantean estrategias de mitigación que se deben tener en cuenta en todas las organizaciones, es importante considerar factores indispensables como la motivación laboral para generar mejores resultados en el entorno en el que se desenvuelve el empleado, en este proceso es fundamental tomar la Teoría del Establecimiento de Metas que en este momento se direcciona al consorcio PPL. Esta es considerada una estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses del consorcio PPL

Teoría del Establecimiento de Metas

Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea, siendo los objetivos y metas trazados por la personas, generadores del nivel de esfuerzo y fuente principal de motivación para su cumplimiento.

A finales de la década del sesenta, Edwin Locke sostuvo que las intenciones de trabajar dirigido hacia una meta, se constituían en una fuente muy importante de motivación en el trabajo, puesto que actúa también como un estímulo interno. Cuando las metas difíciles son aceptadas, se consigue un mayor desempeño. Otro punto importante es que la retroalimentación lleva a un mejor desempeño que el que se consigue cuando no existe.

Como es natural pensar, las metas fáciles son, probablemente, más aceptables; pero aun siendo esto verdad, cuando un empleado acepta una meta que percibe como difícil, ejercerá niveles de esfuerzo más elevado hasta que la consiga, la disminuya o en todo caso la abandone.

Y para ello se diferencian cuatro factores:

- **Especificidad:** Cuando se tienen unas metas específicas mejora el desempeño de la persona.
- **Dificultad:** cuando una persona tiene una capacidad y un grado de aceptación constante de las metas, el nivel de desempeño irá en aumento, proporcionalmente al grado de dificultad de las metas establecidas.
- **Retroalimentación:** Ayuda a descubrir las discrepancias entre lo que ha hecho la persona y lo que quiere hacer. Lo que proviene del control interno de la persona motiva más que la que proviene del exterior.
- **Participación:** Si una persona se implica y participa en el establecimiento de las metas, existe mayor probabilidad que acepten las dificultades, que si el jefe las impone de modo arbitrario.

Tabla 2

Principios fundamentales del enriquecimiento del trabajo y las técnicas de motivación personal

PRINCIPIOS	MOTIVACIÓN IMPLÍCITA
Suprimir ciertos controles manteniendo la responsabilidad	Responsabilidad y sentido de logro personal
Dar a la persona una unidad de trabajo completa (división, área, módulo, sección...)	Responsabilidad, y sentido de logro y reconocimiento
Asignar a personas individuales tareas específicas/ especializadas que le permitan llegar a ser especialistas	Responsabilidad, desarrollo y progreso de la organización
Aumentar la responsabilidad del individuo por su propio trabajo	Responsabilidad y reconocimiento
Proporcionar autoridad y libertad adicional al empleado en el trabajo	Responsabilidad, y sentido de logro personal
Introducir nuevas técnicas y más difíciles	Desarrollar y aumentar el conocimiento
Proporcionar al trabajador directamente informes sobre su actuación y desarrollo de su trabajo	Reconocimiento individual

Tomado del libro de Carmela de Pablo Hernández (2007) "Estrés y hostigamiento laboral".

Se considera de vital importancia en este proceso adecuar a la persona al puesto de trabajo, esto permite que el trabajador se sienta identificado y satisfaga sus necesidades. Además, es fundamental que se forme un equipo y que las personas se sientan involucradas en la organización, así como integradas, al igual que la importancia que tiene un líder que responda a las necesidades del grupo, escuchando sus opiniones para aumentarles el interés, incrementado los niveles de autoestima a los trabajadores y mejorando la relación entre superior-subordinado.

Es importante potenciar la participación en la responsabilidad y en las actividades. Del mismo modo, resulta relevante tener unos objetivos claros y valores, para poder conseguir las metas y un reforzamiento de comportamiento positivos.

En la guía técnica general de intervención psicosocial adoptada por la Resolución 2404 de 2019 Se considera pertinente contar con el soporte del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, los cuales también hacen parte de la Resolución 2404 de 2019.

La guía técnica general de intervención Psicosocial establece que se debe realizar seguimiento, medición y mejora continua de la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, para esto, el empleador debe establecer los siguientes indicadores de estructura, proceso y resultado como:

- Gestión del cambio.
- Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.
- Desarrollo de estrategias de afrontamiento.
- Gestión del trabajo por turnos.
- Inducción y reinducción.
- Promoción del apoyo social en la organización.

- Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.
- Claridad del rol como pilar del desempeño.
- Construcción del ajuste persona – trabajo.
- Enriquecimiento de puestos de trabajo.
- Fomento de mecanismos formales de comunicación.
- Gestión de cargas de trabajo.
- Gestión de pausas en el trabajo.
- Optimización de competencias de relación y comunicación.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.
- Rotación de puestos de trabajo
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
- Conciliación de entornos intra y extralaboral.
- Servicio de asistencia al trabajador.
- Implementación de la modalidad de teletrabajo.
- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
- Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
- Actividades de preparación para la pensión.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
- Fomento de estilos de vida saludable.
- Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.
- Manejo eficaz del tiempo
- Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo.

- Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral
- Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
- Promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Seguimiento, medición y mejora continúa.

Indicadores De Estructura

- La guía técnica general de intervención psicosocial sugiere que, en los indicadores de estructura, se consideren los siguientes aspectos:
- Políticas para la atención de los factores psicosociales y sus efectos.
- Planes y cronogramas de la intervención.
- Asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la organización relacionadas con la atención de los factores psicosociales y sus efectos.
- Recursos humanos, técnicos, físicos y financieros necesarios para la intervención de los factores psicosociales y sus efectos.
- Método para identificar y evaluar los factores psicosociales.
- Documentos que soportan la intervención de los factores psicosociales y la vigilancia epidemiológica de los mismos cuando es necesario.
- Plan para atención de situaciones agudas y de crisis.
- Funcionalidad del sistema de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales, en los casos en que tal sistema deba implementarse.

Indicadores De Proceso

En cuanto a indicadores de proceso, la guía técnica general sugiere considera los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del plan y el cronograma de intervención.
- Cobertura de la intervención de los factores de riesgo y los efectos calificados como prioritarios.
- Aprovechamiento de los recursos disponibles para la intervención.

Indicadores De Resultado

La guía técnica general sugiere que se consideren los siguientes indicadores de resultado de la intervención psicosocial:

- Disminución de la proporción de personas expuestas a ciertos factores de riesgo.
- Disminución de la proporción de personas expuestas a ciertos niveles de riesgo (por ejemplo, alto y muy alto).
- Disminución de los tiempos de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial.
- Disminución de la frecuencia de presentación de determinados factores de riesgo psicosocial.
- Disminución de la incidencia de casos con efectos adversos derivados de los factores de riesgo psicosocial.
- Aumento en la proporción de casos de personas reincorporadas al trabajo luego de la intervención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial.
- Satisfacción de los usuarios con las intervenciones

Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial

Con los objetivos planteados para el desarrollo de esta investigación es primordial hacer referencia a la Batería de riesgo psicosocial, los instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial, la cual fue desarrollada por el ministerio de trabajo y la pontificia Universidad Javeriana en el año 2010.

A continuación, se describe el contenido de la batería la cual tiene el cuestionario de factores psicosociales Intralaborales (Forma B), cuestionario de factores psicosociales extralaborales, cuestionario para la evaluación del estrés y la ficha de los datos generales.

Factores Intralaborales

Estos son entendidos como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en el bienestar del individuo. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C.; 2010.

Dominios intralaborales:

Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extra laboral).

Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados).

Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas).

Factores Extralaborales

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

- Tiempo fuera del trabajo.
- Relaciones familiares.
- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Situación económica del grupo familiar.
- Vivienda y entorno.
- Influencia de lo extra laboral sobre el trabajo.
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa.

Estrés

Identifica el nivel de estrés a nivel general al que está expuesto el colaborador dentro o fuera de la compañía.

2.2 Marco Conceptual

Dentro de la evaluación de factores de riesgos psicosociales, es indispensable utilizar la aplicación de la batería de riesgos psicosocial como herramienta fundamental, la cual permite identificar los riesgos o amenazas dentro de un entorno laboral o fuera de él, entendiendo riesgo como el peligro latente de que un evento de origen físico, natural o inducido por acciones humanas de manera accidental, se materialice con un grado de severidad suficiente para causar lesiones, incluso pérdida de vidas, así como daños y pérdidas materiales en la infraestructura, la prestación de servicios y de los recursos ambientales (Decreto 1072 de 2015).

Se conocen factores de riesgos intralaborales, extra laboral y el estrés considerado uno de los factores de riesgo psicosocial que se ha incrementado en los últimos tiempos debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández, 2012)

(Guzman, 2003) Delimita cuatro categorías iniciales con las que define el estrés, en primera instancia el termino se emplea como medio de distinguir una vivencia, teniendo en cuenta los estímulos del entorno y características del ambiente, en el segundo nivel se centra en el estudio del individuo y las respuestas fisiológicas, comportamentales y psicológicas en respuesta a ciertas situaciones que generen tensión, en tercer lugar se maneja desde un punto de análisis diferencial, donde se tiene en cuenta la percepción de las personas de como asimile determinadas situaciones estresantes y de cómo lo interioriza e interpreta y por último se tiene en la cuarta categoría definido el estrés como la interacción del individuo co el medio ambiente y sus respuestas siendo un proceso dinámico y reciproco.

Entendiendo la evaluación de riesgo como los procesos focalizados a estimar la magnitud de los posibles riesgos, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones, y orientar medidas de cuidado y preventivas, (Ohsas 18001:2007, British Standards Institution, 2007)

Cumpliendo una serie de etapas para desempeñar su objetivo, como lo son:

Análisis del riesgo: Por la cual se identifica el peligro y valora en conjunto con la probabilidad y consecuencias de ocurrir el peligro detectado, esclareciendo que el riesgo laboral son las probabilidades a la exposición de un factor de peligro en el ambiente, cause lesiones o enfermedad en el trabajo (Decisión 584 de 20004, CAN)

Valoración de riesgo: Donde el riesgo se conoce como la combinación de la probabilidad de que suceda alguna de las exposiciones o eventos peligrosos, teniendo claro la severidad del daño

que esto pueda ocasionar (Decreto 1072 de 2015), ya con el valor del riesgo determinado es comparado con el valor del riesgo tolerable, con el fin de conocer la tolerabilidad del riesgo analizado, y así realizar las acciones pertinentes.

Teniendo en cuenta que las valoraciones del riesgo solo se podrán hacer por profesionales calificados y competentes, los cuales son los responsables de documentar los hallazgos realizar las recomendaciones pertinentes de cada caso, por medio de medidas preventivas, siendo las acciones que se acojan dentro de la organización con el fin de disminuir, reducir o la eliminar el riesgo, enfocados a proteger la salud de los trabajadores de aquellas condiciones en el trabajo que generen perturbaciones o daños debido a su exposición, siempre y cuando guarden relación o sobrevengan durante el desenvolvimiento de las labores, siendo una obligación y deber por parte de los empleados (Decisión 584 de 2004,CAN)

Para la intervención de los factores psicosociales e identificación y valoración de los riesgos, se podrá hacer desde diferentes enfoques por ejemplo por medio del control de los factores riesgo, condiciones psicosociales que generan efectos negativos en la salud de los trabajadores o el trabajo (Resolución 2646 de 2008) o el fortalecimiento de los factores protectores los cuales son las condiciones de trabajo encargadas de promover la salud y bienestar del trabajador (Resolución 2646 de 2008),del mismo modo es importante aclarar que desde el punto de vista psicosocial se puede hacer intervención focalizada o grupal a través del desarrollo y técnicas de afrontamiento que favorezcan a reconocer, manejar y transformar las precepciones, su relacionamiento y condiciones frente al mismo, cumpliendo a su vez con la política de seguridad y salud en el trabajo, el cual tienen el compromiso de la alta dirección de cualquier organización, con la seguridad salud y el trabajo, determinadas, definidas y socializadas en toda la organización (Decreto 1072 de 2015)

Por último, se entiende la intervención con un fin de prevención, la cual podrá ser Primaria, medidas encaminadas a evitar la generación de enfermedades, afectaciones o trastornos de salud, por medio de control de los agentes causantes y los factores de riesgo identificados (OMS, 1998). O también secundaria en la cual las medidas adoptadas tienen como finalidad detener o retardar el progreso de una enfermedad o trastorno de la salud, ya visible en la persona. (OMS, 1998)

2.3 Marco Legal

Se considera necesario revisar el contexto legal existente desde el punto de vista de los riesgos psicosociales y los campos relacionados a la presente investigación, debido a que se debe dar claridad a la normativa obligatoria y sus alcances.

Decreto 614 de 1984 El cual determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Aquí se menciona el objetivo de la salud ocupacional; proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que pueden afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989 Este reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Señala como una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades por los riesgos psicosociales.

El Decreto Ley 1295 de 1994 determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Define la Organización y Administración del Sistema general de Riesgos, cambia el nombre del comité de medicina, higiene y seguridad industrial; por el comité

prioritario de salud ocupacional. Se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Ley 1010 de 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.

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones; mediante esta resolución que tiene por objeto establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, se dan los parámetros para la identificación e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional.

La norma contiene cinco capítulos. En el primero de ellos se consignan las definiciones, el objeto de la Resolución y su ámbito de aplicación. Allí se determina que su cobertura se extiende a todo tipo de organizaciones y cubija a todo tipo de trabajadores, sin importar su forma de contratación. También se definen los riesgos psicosociales como aquellas “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.” El capítulo II trata sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Lo más destacado es la puntualización de los factores intra-laborales, extra-laborales e individuales que deben evaluar los empleadores. En el capítulo III se indican los criterios para la intervención en los factores de riesgo psicosocial. Esto incluye lineamientos para los empleadores, las Administradoras de Riesgos Laborales y orientaciones para la inclusión del riesgo psicosocial dentro de los programas de vigilancia

epidemiológica. El capítulo IV trata sobre los mecanismos para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Finalmente, en el capítulo V se definen las sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la Resolución.

En el artículo 3 de Ley 41 de 2002, establece el consentimiento informado el cual supone "la conformidad libre, voluntaria y consciente de un paciente, manifestada en el pleno uso de sus facultades después de recibir la información adecuada, para que tenga lugar una actuación que afecta a la salud

De igual forma se considera relevante mencionar la Ley 1616 del 2013, mediante esta ley tiene como objeto garantizar el derecho a la salud mental de la población colombiana. En el artículo 9, hace énfasis en la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral y promoción de la salud mental, a través de esta ley se brindan criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital. Así mismo propone acciones que deben implementarse para promocionar la salud mental y prevenir el trastorno mental en el ámbito laboral exigiendo que las empresas "incluyan dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 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".

También 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"

Decreto 1072 de 2015: El riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015. "De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la

priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros” marcando la importancia de hacer un buen diagnóstico para estructurar un programa de intervención” Y lo es tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

En la Resolución 2404 del 2019, se adopta la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones” adopta referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial. Estos referentes son:

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.

Protocolos según sector y necesidades específicas. Esto se realiza con el fin de estandarizar el proceso de evaluación, promoción, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial.

2.4 Marco Contextual

Esta investigación está siendo realizara en el Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL, en donde se aplicara el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial a los funcionarios

administrativos que realizan su labores desde casa, el Consorcio se encuentra ubicado en la Kra 11 # 71 – 73 en el barrio la Porciúncula de la localidad de chapinero, este consorcio se encarga de administrar los recursos de salud para la Personas Privadas de la Libertad (PPL), este Consorcio es un negocio de la Fiduprevisora ya que la entidad cumple con los requisitos de economía mixta para administrar recursos públicos de esta manera se deben garantizar los servicios de salud para los PPL, en Consorcio cuenta con una planta administrativa de 94 funcionarios administrativos y 1020 OPS, la planta administrativa del Consorcio cuenta con seis áreas que son: Gerencia, Dirección administrativa, Dirección Técnica, Dirección Jurídica, Dirección Financiera y Defensa Judicial, los funcionarios se encuentra en un nivel mínimo de educación técnico, profesional y/o especializado con maestría, los funcionarios en su mayoría son mujeres con 53 trabajadoras y 41 hombres, la edad de la población está en 23 años el funcionario más joven y el más adulto tiene 68 años.

El consorcio tiene una experiencia de cuatros años desde 2016 cuando licito y gano la administración de estos recursos públicos para las Personas Privadas de la Libertad, el consorcio por ser un negocio de la Fiduprevisora cuenta con la siguiente filosofía corporativa en misión y visión y valores.

Misión:

Lideramos la ejecución de políticas públicas y apoyamos el desarrollo económico del país, generando valor agregado a la sociedad con la gestión eficiente y transparente de los recursos de nuestros clientes mediante la prestación de servicios financieros innovadores, seguros y rentables.

Visión:

Al 2022 seremos la fiduciaria elegida por el mercado como su aliado estratégico para la ejecución de las políticas públicas y la atención de necesidades financieras, con tecnologías y procesos innovadores y efectivos, contando con un equipo humano confiable, experto, comprometido y de alto desempeño.

Valores:

- **Somos Comprometidos:** Nos proponemos metas y buscamos la mejor manera de cumplirlas.
- **Somos Confiables:** Compartimos nuestra visión siendo auténticos y entregando todo para que nuestros clientes se sientan respaldados.
- **Somos Leales:** Valoramos la fidelidad y pensamos en cada momento en el beneficio de nuestros clientes.
- **Somos Eficientes:** Creemos firmemente que nuestro trabajo debe estar enfocado hacia el mejoramiento continuo.

Debido que el consorcio está realizando sus labores desde casa debido a la contingencia de salud Covid19 se evaluara y aplicara la batería de riesgo psicosocial a veinte (20) funcionarios administrativos que están desempeñando sus actividades laborales desde casa, los cuales mediante invitación verbal indicaron el interés y participación en esta investigación, los funcionarios son contratistas del Consorcio y este llamo la atención por ser sector público y aun así por administrar unos recursos tan importantes dirigidos a las personas privadas de la libertad las cuales tienen derechos y uno de estos son los servicios de salud.

Caracterización de la población Objeto En la investigación participarían 12 mujeres y 8 hombres colombianos mayores de edad, todos ellos residentes en la ciudad de Bogotá quienes

laboran en la Empresa desde hace 2 años, ellos actualmente se encuentran realizando trabajo en casa por la situación de pandemia.

3. Diseño metodológico

OBJETIVOS DEL PROYECTO	ASPECTOS POR CONSIDERAR PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO	MEDIOS O HERRAMIENTAS PARA LEVANTAR LA INFORMACION REQUERIDAS PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO
	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la batería de riesgo psicosocial para la medición de los factores de riesgos intralaborales, extra laborales y de estrés a los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener la aprobación del consorcio Fondo de Atención en Salud para la aplicación de la batería. 2. Delimitar a la población de estudio dentro de los empleados que se les aplicara la batería. 3. Cumplimiento en el agendamiento de la aplicación de la batería, teniendo en cuenta la flexibilidad y adaptación de agendas de participantes y estudiantes. 4. Clasificación de la muestra trabajadora dependiendo de los requisitos legales si pertenecen al cuestionario intralaboral tipo A o tipo B. 5. No modificar la distribución, contenido y el orden, de a batería de riesgos psicosociales.
<p>Evaluar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores administrativos del Consorcio Fondo de Atención en Salud que realizan sus actividades laborales en casa y formulando estrategias que minimicen los riesgos identificados a los que están expuestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los factores psicosociales asociados al estrés laboral durante el trabajo en casa de los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consentimiento informado. 2. Cuestionario de estrés. 3. Ficha de datos generales. 4. Cuestionario factores extralaborales. 5. Cuestionario de factores intralaborales tipo A y tipo B.
	<ul style="list-style-type: none"> • Formular recomendaciones a la empresa que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de las variables dependiendo de sus dimensiones y dominios. 2. Mantener los principios éticos en el tratamiento de los datos, garantizando el principio de honestidad y veracidad con el que se busca mostrar los hallazgos que se encuentren dentro del análisis de la batería. 3. Acatamiento de los lineamientos establecidos dentro del protocolo definido por la Resolución 2646 de 2008 y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2010. 4. Organizaciones de mesas de trabajo por parte de los estudiantes, para la socialización y consolidación de información relevante para la investigación.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Formularios de la batería psicosocial diligenciados por los participantes del consorcio. 2. Bases de Excel con datos organizados de los formularios de los participantes en la aplicación la batería. 3. Computador con programa de Windows 7 para la tabulación de los cuestionarios de la batería.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener una guía de un profesional psicosocial especialista, en la interpretación y generación de informe psicosocial. 2. Investigación y apoyo en estudios anteriores sobre los riesgos de factores de riesgo psicosocial. 3. Documentar e implemetar la teoría del establecimiento de metas del autor Edwin A. Locke (1978)

Ilustración 1. Diseño metodológico (Fuente; Elaboración Propia)

3.1 Tipo De Investigación

En el siguiente proyecto se tomaron diferentes técnicas de investigación. El tipo de investigación que se maneja en este estudio, es descriptivo desde una perspectiva metodológica cualitativa en el cual el objetivo de este tipo de investigación es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984) siendo así y, debido a la necesidad de profundizar la interpretación de la información recolectada y un análisis para lograr generar las recomendaciones para mitigar los Factores de Riesgo Psicosociales en la empresa Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL.

En base a lo anterior la investigación estará orientada a la medición de las variables, para describir un fenómeno, los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores administrativos de la empresa y trabajadores del Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL.

Proceso

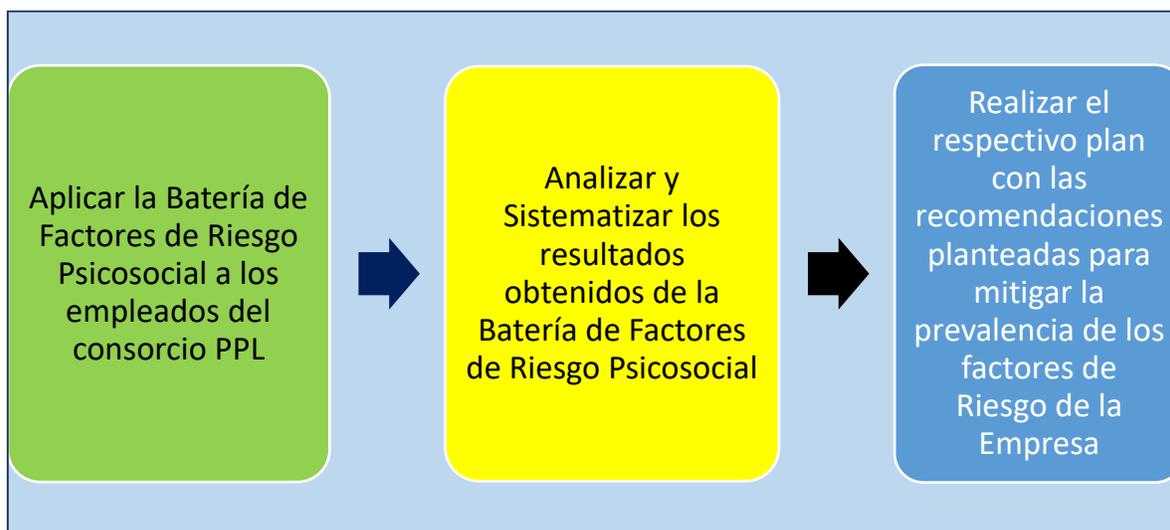


Ilustración 2. Proceso (Fuente; Elaboración propia)

3.2 Población Y Muestra

Población

Una empresa de economía mixta que presta servicios de administración de recursos públicos para la Población Privada de la libertad, la población en total son 94 personas. Para el estudio se tendrá en cuenta la población trabajadora administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud, solo en la ciudad de Bogotá, que están realizando sus labores en casa y labores netamente administrativas con un (1) año de antigüedad en el consorcio.

Muestra

La muestra que participara en esta investigación son funcionarios administrativos profesionales y técnicos que desarrollan sus actividades laborales desde casa, a ellos se les planteo el proyecto y se les pidió de manera voluntaria su participación, el total de la muestra son veinte (20) funcionarios activos del consorcio Fondo de Atención en Salud PPL de la siguiente manera:

- 10 personas del nivel profesional, representando el 5 % de la población objeto de estudio.
- 10 personas del nivel técnico y auxiliar. Representando el 5 % de la población objeto de estudio.
- La población seleccionada se encuentra en promedio de 23 a 50 años de edad.

3.4 Instrumentos O Técnicas De Recolección De Datos

En el presente estudio se implementará el Cuestionario de fichas de datos generales, el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales Forma A, y Forma B, el cuestionario extralaboral y el cuestionario de estrés, desarrollado por la Dirección General de

Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Forma A

El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A. Para un mayor entendimiento, es la que se aplica a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

Forma B

El cuestionario evalúa 16 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma B. Para un Mayor entendimiento, es el que se aplica a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

Información Sociodemográfica

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

Ilustración 3. Información Sociodemográfica (Fuente; Ministerio de la Protección Social, 2010)

Nivel ocupacional

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Ilustración 4. Nivel Ocupacional de trabajadores (Fuente; Ministerio de la Protección Social, 2010)

Dominios Y Dimensiones

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	✗
	Demandas de carga mental	✓	✓
Consistencia del rol	✓	✗	
RECOMPENSA	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

✓ Dimensión evaluada.
 ✗ Dimensión no evaluada.

Ilustración 5. Dominios Y Dimensiones (Fuente; Ministerio de la Protección Social, 2010)

Detalles para la aplicación:

A continuación, se describe la manera en que se desarrolló el proceso para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Se realizó una sensibilización con el personal sobre el objetivo de la batería de Riesgo Psicosocial, los factores de riesgo, su confidencialidad y honestidad en las respuestas, se menciona que se implementa con fines educativos.

Se realizó el cronograma de los grupos de aplicación y se compartió un enlace de la forma A y forma B, de manera virtual, a continuación, se relacionan los enlaces.

<https://forms.gle/wevrFpLkMQA2gz4x8> Bateria Psico. forma A.

<https://forms.gle/JxkXeHXYjSg94cYL7> Bateria Psico forma B.

Se hace aclaración de la confidencialidad y objetividad y sinceridad de las respuestas en donde no se divulgarán sus respuestas, con el debido diligenciamiento y firma del consentimiento informado.

Recolección Y Procesamiento De Datos

Por medio de la aplicación de Bateria para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, permitirá recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral

A continuación, se describen las equivalencias de las expresiones que se mostrarán en los resultados: “Hallazgos De Riesgo Intralaborales Expresados Por Dominios Y Dimensiones Intralaborales” de conformidad con la escala de resultados preestablecida por la batería de evaluación.

- Sin riesgo o riesgo despreciable. SIEMPRE.
- Riesgo bajo. CASI SIEMPRE.

- Riesgo medio. ALGUNAS VECES.
- Riesgo alto. CASI NUNCA.
- Riesgo muy alto. NUNCA.

A continuación, se muestran los gráficos de los resultados obtenidos con esta investigación posterior a la aplicación de la “Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (intralaborales y extralaboral)”

Datos generales de la población participante en la investigación:

Distribución De La Muestra Por Género

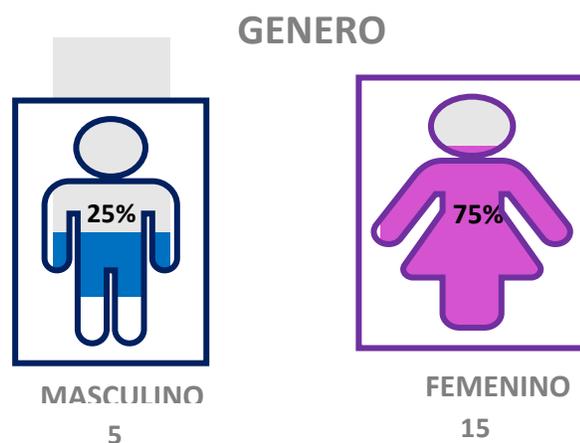


Ilustración 6. Distribución De La Muestra Por Género (Fuente;

Elaboración Propia)

Tabla 3
Distribución por genero

Distribución por genero		
GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE

Femenino	15	75%
Masculino	5	25%
Total	20	100%

(Fuente; Elaboración Propia)

De los 20 trabajadores participantes, el 25% (5 personas) son del género masculino y el 75% restante (15 mujeres), son del género femenino. Como se puede observar en la gráfica en la distribución por género se evidencia un mayor porcentaje de población femenina.

Edad

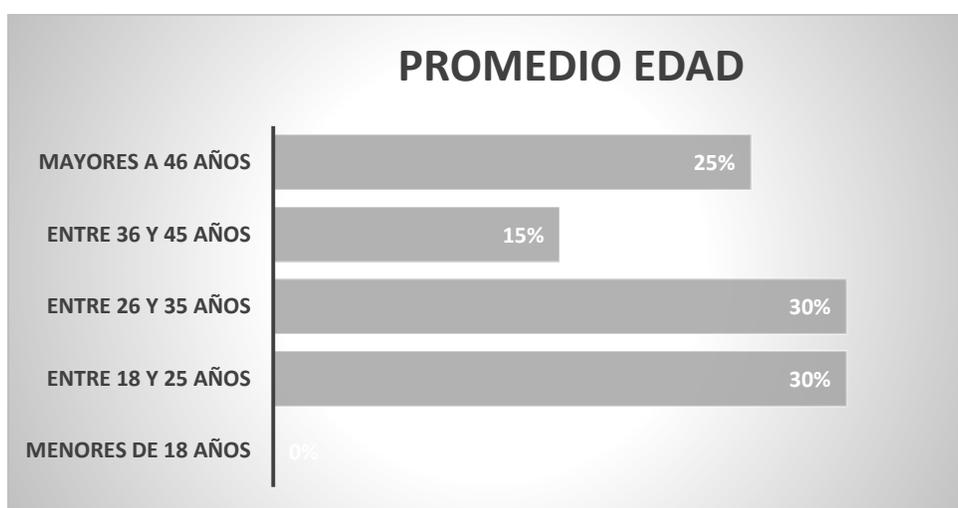


Ilustración 7. Edad (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 4
Promedio edad

Promedio de edad		
EDADES	#	PORCENTAJE
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 25 años	6	30%
Entre 26 y 35 años	6	30%
Entre 36 y 45 años	3	15%
Mayores a 46 años	5	25%
Total	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

De los 20 participantes el 30% (6 personas) se encuentran entre los 18 y 25 años y de igual manera el otro 30 % (6 personas) se encuentra entre los 26 y 35 años, el 25% (5 personas) se encuentran en un rango de mayores de 46 años y el 15 % (3 personas) restante están entre 36 y 45 años.

Estado Civil (Fuente; Elaboración Propia)

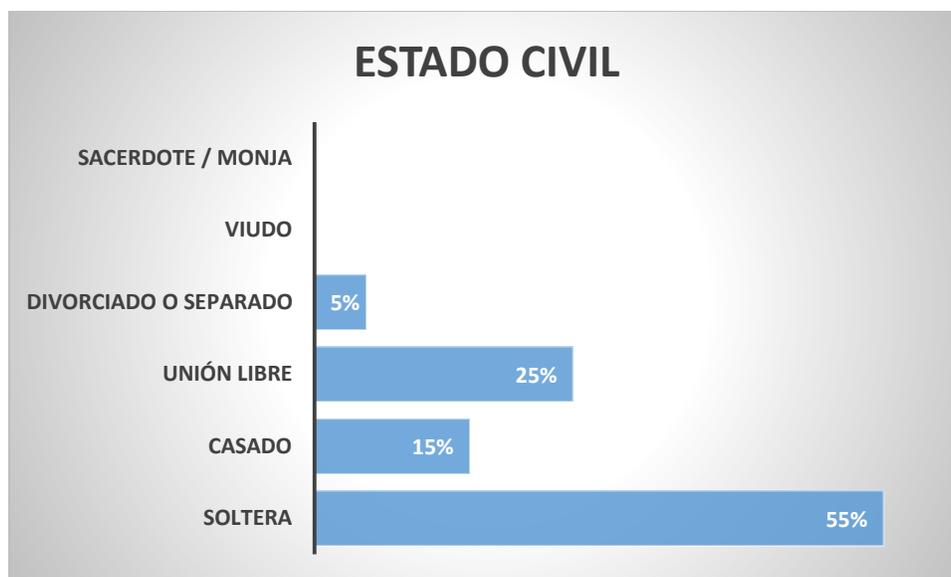


Ilustración 8. Estado Civil (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 5
Estado civil

Estado Civil		
Soltera	11	55%
Casado	3	15%
Unión Libre	5	25%
Divorciado o Separado	1	5%
Viudo	0	0%
Sacerdote / Monja	0	0%
Total	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

Con relación al estado civil, se encontró que el 55% (11 personas) de los trabajadores del consorcio PPL son **solteros**, el 25% (5 personas) se encuentran en **unión libre**, encontramos que el 15% (3 personas) están **casados**, lo cual indica estabilidad emocional y sentido de pertenencia, sin embargo, el porcentaje más alto corresponde a la población **soltera** por lo que se deduce que los intereses están orientados más al establecimiento y fortalecimiento del desarrollo individual y personal.

Nivel de Estudios



Ilustración 9. Nivel de Estudios (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 6

Último Nivel De Estudios Que Alcanzó

ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ		
Ninguno	0	0%
Primaria Incompleta	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Bachillerato Incompleto	0	0%
Bachillerato Completo	1	7%

Técnico/ Tecnológico Incompleto	0	0%
Técnico/ Tecnológico Completo	1	7%
Profesional Incompleto	2	13%
Profesional Completo	5	33%
Carrera militar/ Policía	0	0%
Post-grado Incompleto	0	0%
Post-grado Completo	6	40%
TOTAL	15	100%

Fuente; Elaboración Propia

En cuanto al nivel de escolaridad en la gráfica se observa que el 7% (1 persona) de los trabajadores tienen nivel académico Bachillerato completo, el 7 % (1 persona) posee nivel académico Técnico/ Tecnológico Completo, un 13% (2 personas) tienen un nivel de escolaridad de Profesional Incompleto, el 33% (5 personas) se encuentran en un nivel de educación profesional completo notando que un 40 % (6 personas) corresponden al nivel Post-grado completo.

Estrato

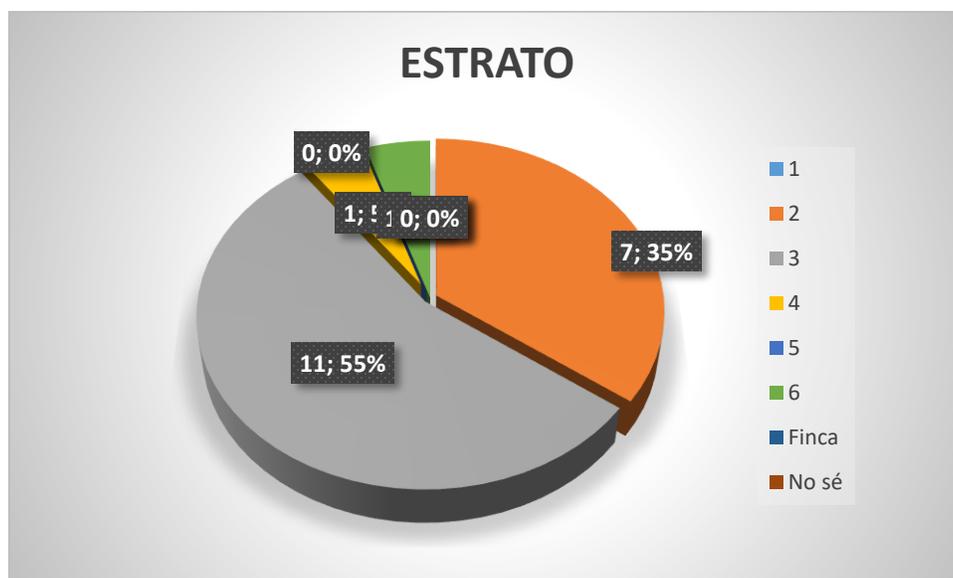


Ilustración 10. Estrato Fuente; Elaboración Propia

Tabla 7
Estrato

	Estrato	
1	0	0%
2	7	35%
3	11	55%
4	1	5%
5	0	0%
6	1	5%
Finca	0	0%
No sé	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

Con relación a la variable estrato socio económico de la vivienda, el 35% (7 personas) refiere estar en el estrato 2, El 55% (11 personas) al estrato 3, el 5% al estrato 4, al igual que el otro 5% a estrato 6. Es importante resaltar que en su mayoría los colaboradores pertenecen a estrato 2 y 3 es decir un 90% (18 personas) lo que significa que su calidad de vida es buena y puede mejorar y el apoyo económico se considera un factor intangible para su crecimiento personal.

Tipo De Vivienda

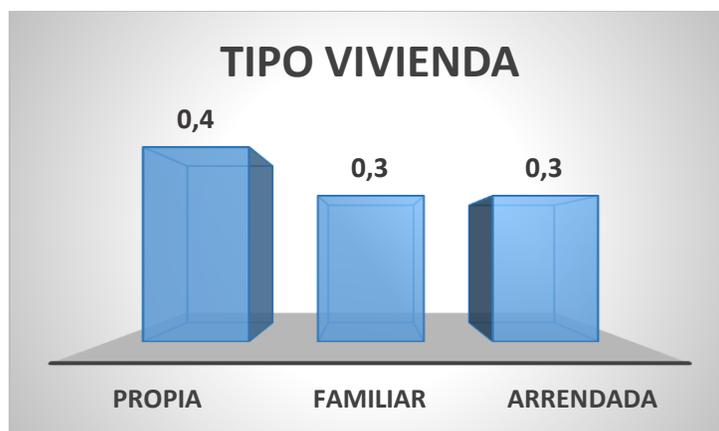


Ilustración 11. Tipo De Vivienda (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 8
Tipo de Vivienda

Tipo de Vivienda		
Propia	8	40%
Familiar	6	30%
Arrendada	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

Según la variable sociodemográfica tipo de vivienda el 40% (8 personas) de los vinculados al consorcio PPL reportan ser residentes de vivienda propia, luego un 30% (6 personas) manifiestan que residen en vivienda arrendada, al igual que el otro 6% (6 personas) residen en vivienda familiar.

Personas A Cargo

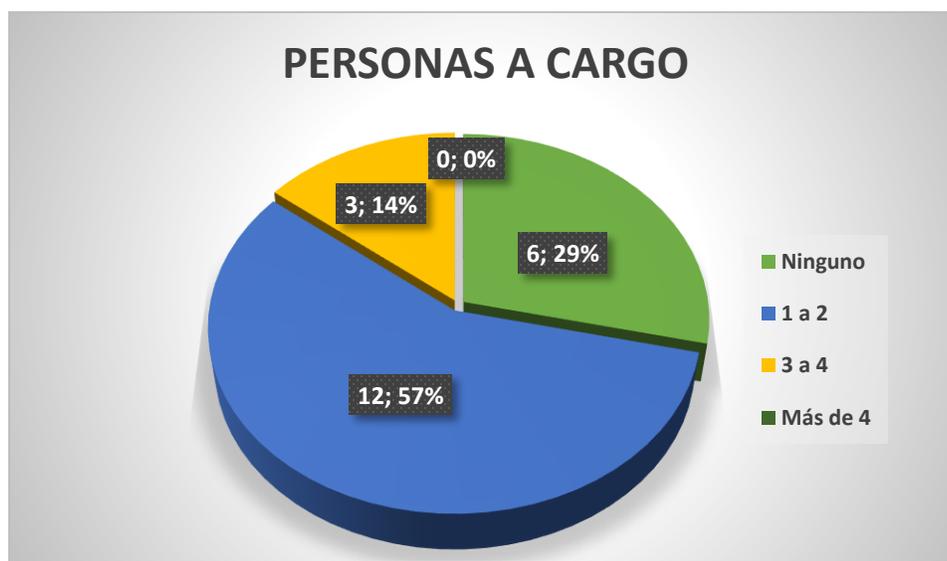


Ilustración 12. Personas A Cargo (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 9
Personas a Cargo

Personas a Cargo	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	6	29%

1 a 2	12	57%
3 a 4	3	14%
Más de 4	0	0%
TOTAL	21	100%

Fuente; Elaboración Propia

Según la gráfica el 29% (6 personas) manifestaron no tener ningún personal a cargo mientras que el 57% (12 personas) afirmaron tener de 1 a 2 personas a cargo, el 14% (3 personas) aseguran tener de 3 a 4 personas a cargo. Retomando la Ley 1857 del 26 de Julio de 2017 , se deberá de forma opcional establecer y flexibilizar los horarios laborales de los empleados para incentivar y hacer favorable el proceso de integración familiar, por tanto el empleador concederá un día semestral o un espacio suministrado por la empresa para que el empleado pueda compartir con su familia sin, sin afectar los días de descanso obligatorio establecidos por la legislación laboral vigente, todo esto con el ideal de mejorar los vínculos con la familia y de esa forma generar más empoderamiento hacia la organización.

Antigüedad En La Empresa

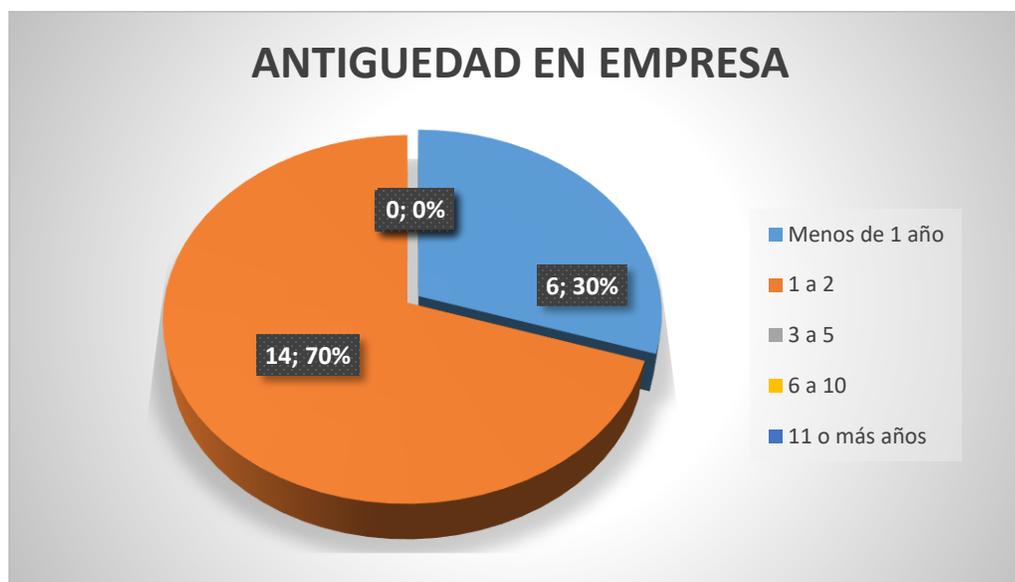


Ilustración 13 Antigüedad En La Empresa (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 10
Antigüedad en la empresa

Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	6	30%
1 a 2	14	70%
3 a 5	0	0%
6 a 10	0	0%
11 o más años	0	0%
TOTAL	20	100%

Elaboración Propia

Según la variable antigüedad en la empresa, se evidencia que el 30% (6 personas) llevan menos de un año laborando en el consorcio PPL, y el 70% (14 personas) llevan entre 1 y 2 años, este tiempo refleja que hay estabilidad en la organización, pero se deben generar estrategias que incentiven la estabilidad laboral para tener un rango de mayor permanencia.

Nivel Jerárquico

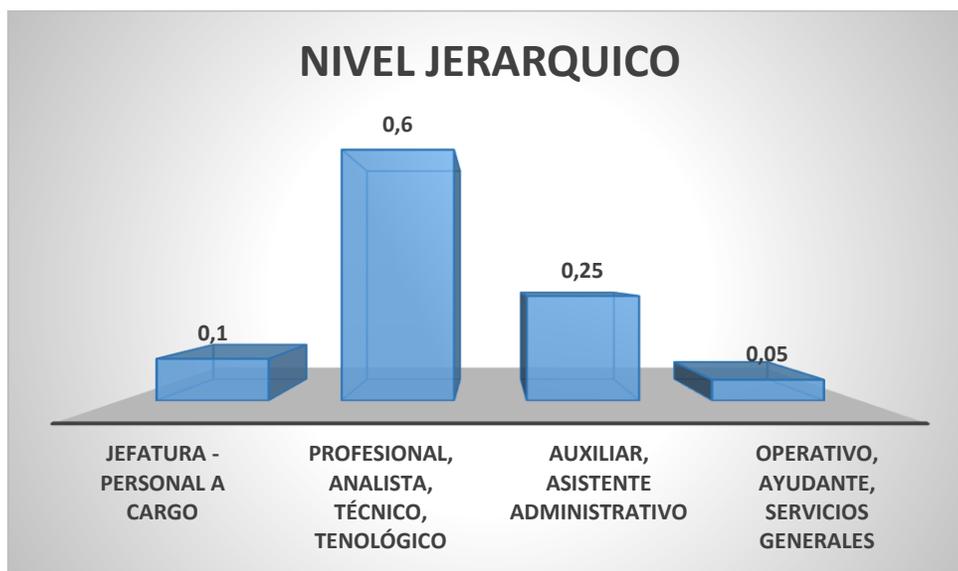


Ilustración 14. Nivel Jerárquico (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 11
Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico		
Jefatura -personal a cargo	2	10%
Profesional, analista, técnico, tecnológico	12	60%
Auxiliar, asistente administrativo	5	25%
Operativo, ayudante, servicios generales	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

Teniendo en cuenta la variable el 10% (2 personas) mencionaron estar en el cargo de jefatura con personal a cargo y el 60% (12 personas) reportaron estar en el cargo de profesional, analista, técnico y tecnológico, y el 25% (5 personas) afirmaron estar en el cargo de auxiliar y asistente administrativo, el 5% (1 persona) se encuentra en el cargo de operativo, ayudante, servicios generales.

Antigüedad En El Cargo

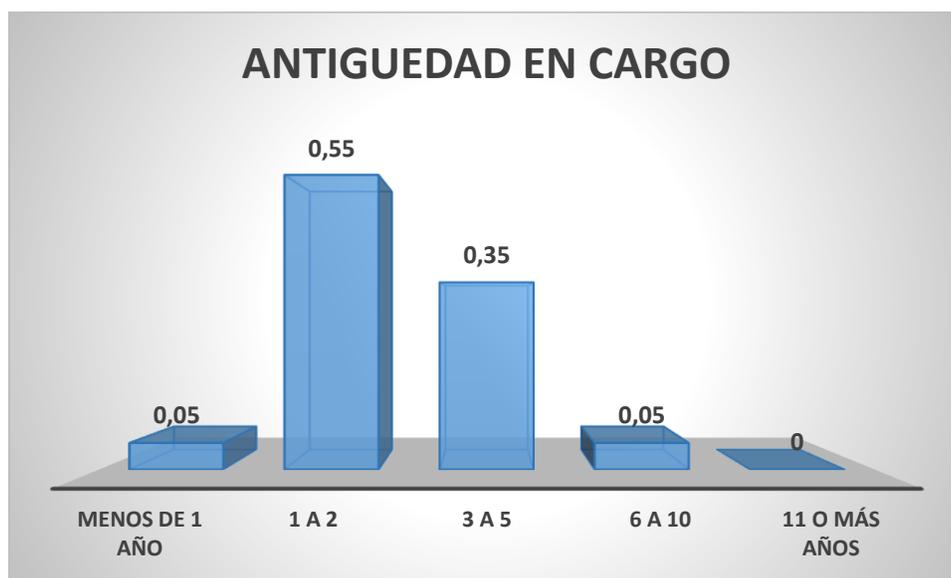


Ilustración 15. Antigüedad En El Cargo (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 12
Antigüedad en el Cargo

Antigüedad en el Cargo		
Menos de 1 año	1	5%
1 a 2	11	55%
3 a 5	7	35%
6 a 10	1	5%
11 o más años	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

La antigüedad en el cargo es del 55% (11 personas) entre 1 y 2 años, un 35% (7 personas) de 3 a 5 años de antigüedad en su cargo, el 5% lleva de 6 a 10 años.

Tipo de contrato

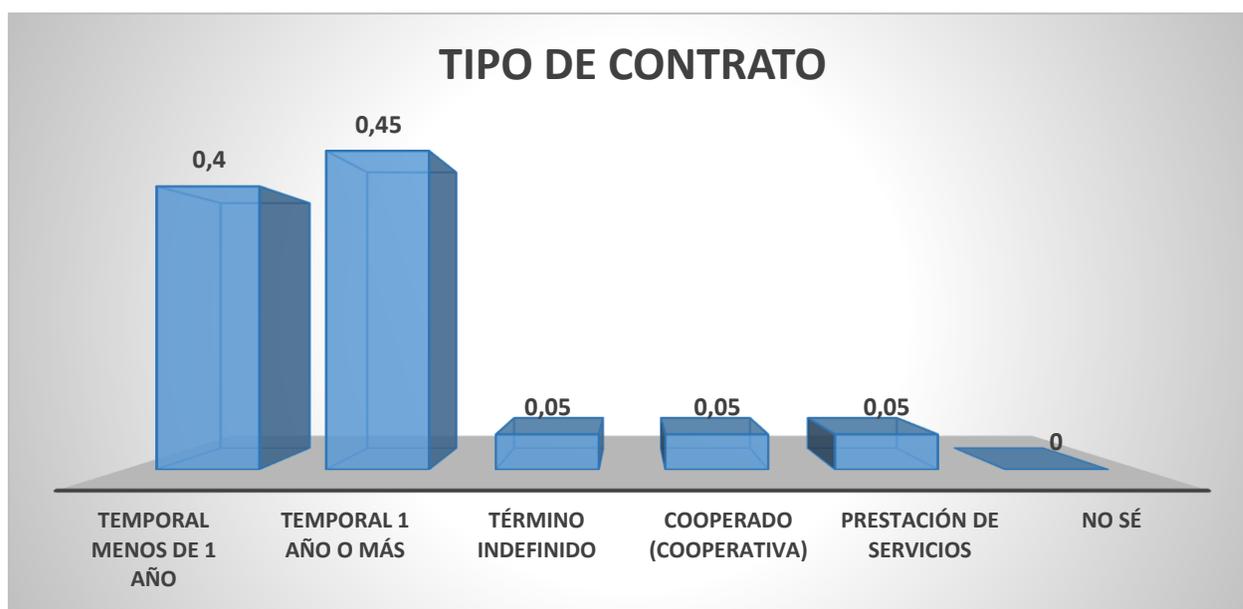


Ilustración 16. Tipo de contrato (Fuente; Elaboración Propia)

Tabla 13
Tipo de Contrato

Tipo de Contrato		
Temporal menos de 1 año	8	40%

Temporal 1 año o más	9	45%
Término Indefinido	1	5%
Cooperado (cooperativa)	1	5%
Prestación de Servicios	1	5%
No sé	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

Según la variable tipo de contrato el 45% (9 personas) están con contrato de 1 año o más, un 40% (8 personas) tienen contrato temporal menos de un año y un 5% (1 personas) tienen contrato por término indefinido, cooperado y por prestación de servicios.

Tipo de salario

Tabla 14
Tipo de salario

Tipo de Salario		
Fijo	20	100%
Fijo y Variable	0	0%
Variable	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente; Elaboración Propia

El 100% (20 personas) afirman tener salario fijo en la organización. Lo que genera motivación a los integrantes de la empresa.

Resultados Generales Del Riesgo Psicosocial

A continuación se describen los resultados obtenidos en los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral y estrés, los cuales se mostrarán en gráficos que representan cada dominio y dimensión para las formas A y B, cada color indicara el nivel de riesgo en el que se muestra el resultado así:

Interpretación del riesgo intralaborales y extralaboral	Interpretación del riesgo estrés
Sin Riesgo	Sin Riesgo
Bajo	Bajo
Medio	Medio
Alto	Alto
Muy Alto	Muy Alto

Ilustración 17. Interpretación del riesgo (Fuente; Elaboración Propia)

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

Estas se definen como las condiciones que afectan la salud y bienestar del individuo en el entorno laboral.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990), también del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008), como también del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). Dentro estos modelos, posteriores se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones con las que se pretende explicar algunas condiciones intralaborales. Estas dimensiones son las que conforman los dominios y actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) Por medio de estas es que se puede hacer una individualización, identificación y valoración para los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de las condiciones intralaborales del Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL

Factores De Riesgo Intralaborales General Forma A: (Fuente; Elaboración Propia)

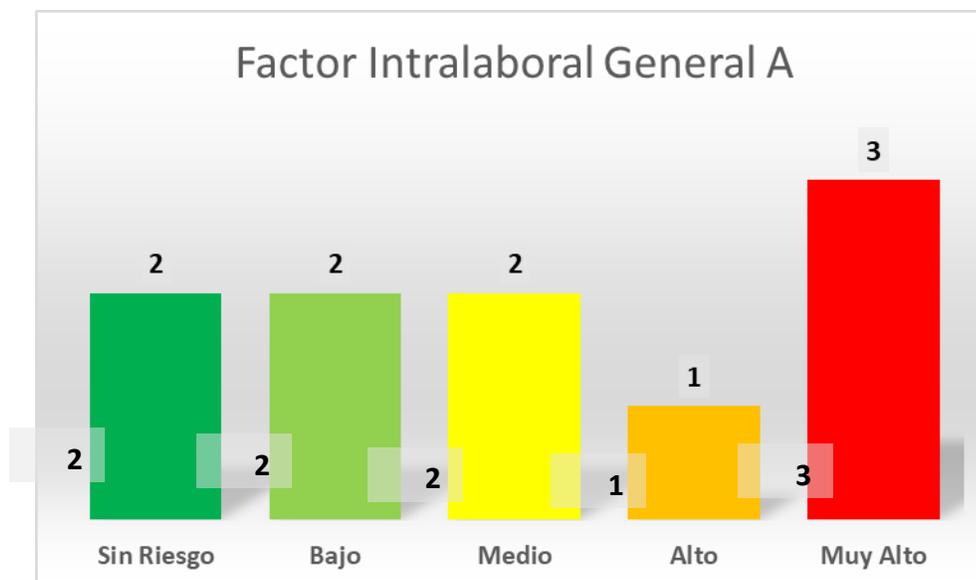


Ilustración 18. Factores De Riesgo Intralaborales General Forma A: (Fuente; Elaboración Propia)

El cuestionario de factores de riesgo intralaborales se aplicó a 10 funcionarios y de acuerdo con la gráfica se determina que del 100% de la población evaluada, el 20% (2 personas) no presentan ningún tipo de riesgo, el 20% (2 personas) presentan riesgo bajo, 10% (1 persona) presenta un riesgo alto y el 30% de la población evaluada (3 personas) presenta un riesgo alto.

Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral:

Las condiciones de riesgo extralaborales se definen como externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador las cuales en una interrelación dinámica de percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Factores De Riesgo Extralaboral Forma A:

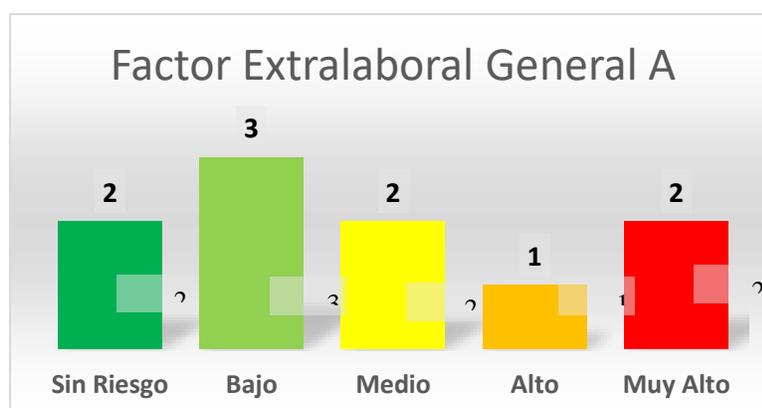


Ilustración 19 Factores De Riesgo Intralaborales General Forma A: (Fuente; Elaboración Propia)

Este cuestionario de factor de riesgo extralaboral se aplicó a 10 funcionarios del Consorcio y de acuerdo con la gráfica se determina que el 20% (2 personas) de la población evaluada no presentan ningún tipo de riesgo, el 30% (3 personas) presentan riesgo bajo. El 20% (2 personas) presentan riesgo medio, el 10% (1 persona) presenta riesgo alto y el 20% (2 personas) de la población evaluada presentan un riesgo muy alto.

Estimación De Riesgo Por Dimensiones – Factores Extralabores Forma A

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	1	10%	5	50%	1	10%	1	10%	2	20%
Relaciones Familiares	8	80%	1	10%	0	0%	0	0%	1	10%
Comunicación y relaciones interpersonales	7	70%	0	0%	1	10%	1	10%	1	10%
Situación económica del grupo familiar	4	40%	3	30%	2	20%	1	10%	0	0%
Características de la vivienda y de su entorno	1	10%	3	30%	0	0%	5	50%	1	10%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	4	40%	1	10%	1	10%	2	20%	2	20%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	1	10%	1	10%	1	10%	2	20%	5	50%

Ilustración 20. Estimación De Riesgo Por Dimensiones – Factores Extralabores Forma A (Fuente; Elaboración Propia)

En la tabla anterior se logra identificar que entre los factores de riesgo encontramos el **tiempo fuera del trabajo** con un 50% que equivale a 5 personas, es decir el tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes al trabajo para descansar, compartir en familia o amigos, estar atentos a las responsabilidades del hogar, actividades de recreación y ocio no es el adecuado, el 10% y 10% lo identifican sin riesgo y riesgo medio respectivamente, **Situación económica del grupo familiar** con 10%, (1 personas) señalan esta dimensión como un generador alto de fuente de estrés; debido a que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar; o existen deudas económicas difíciles de solventar; el 30% lo resalta como riesgo bajo, en las **características de la vivienda y de su entorno** se muestra que un 50% se concentra en riesgo alto debido a la influencia del entorno, en **la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo** el 20% de los trabajadores es decir 2 personas lo señalan como

riesgo alto y muy alto, Estos resultados evidencian que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento laboral y sus relaciones con otras personas en el trabajo y por último en el **desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda** se evidencia que 5 personas, es decir el 50% de los trabajadores no tienen óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo y viceversa por factores de distancia y tránsito.

Según la anterior información podemos inferir que en los empleados del consorcio PPL que contestaron el cuestionario forma A, presentan un manejo óptimo del tiempo que en las actividades diferentes al trabajo, las relaciones familiares, con amigos o actividades de recreación entre otras están en un riesgo bajo, también se evidencia que la situación económica del grupo familiar, está en un nivel medio, donde no hay alteración del desempeño laboral y no hay indicadores de estrés que puedan afectar el estado de ánimo de los trabajadores, se nota como variable el desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa donde puede causar estrés este desplazamiento, también agotamiento físico y emocional esto debido a las condiciones de movilidad en la ciudad. Por otro lado, se identifica que las dimensiones; relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, no representan riesgo para la organización.

Factor De Riesgo Intralaborales Forma B:

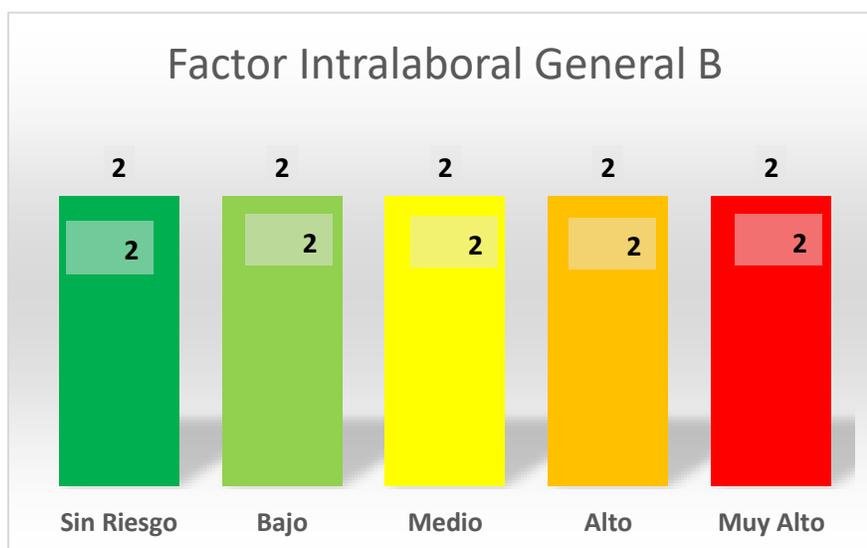


Ilustración 21. Factor De Riesgo Intralaborales Forma B: (Fuente; Elaboración

Este cuestionario de riesgo psicosocial intralaborales forma B fue aplicado a 10 funcionarios del Consorcio en cual se identifica que el 20% (2 personas) no presenta riesgo, 20% (2 personas) presentan un riesgo bajo, el 20% (2 personas) presentan un riesgo alto y el 20% (2 personas) de las personas evaluadas presenta un riesgo muy alto.

Factor De Riesgo Extralaboral Forma B:

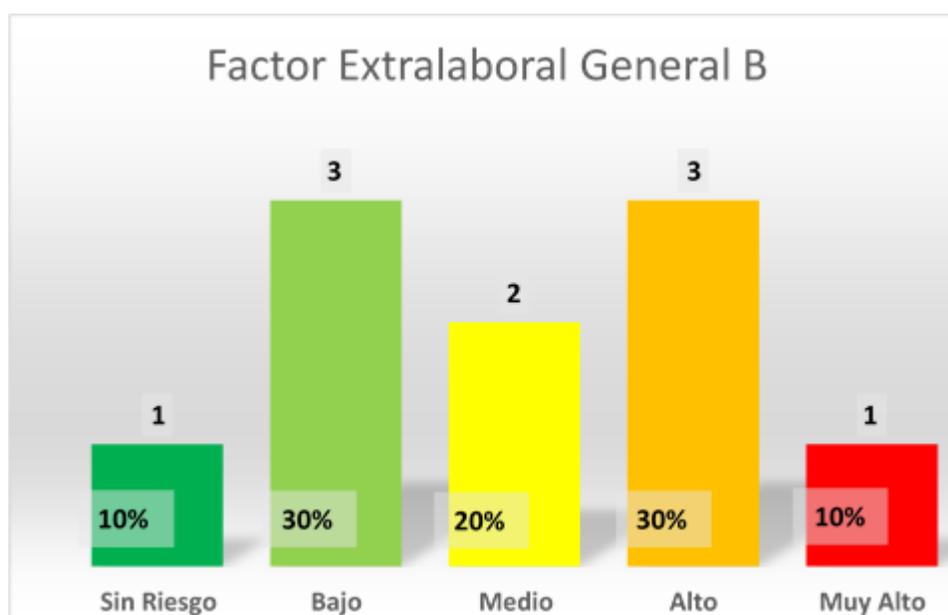


Ilustración 22. Factor De Riesgo Extralaboral Forma B: (Fuente; Elaboración Propia)

En la gráfica anterior se identifican que los funcionarios respondieron el cuestionario tipo B donde el 10% (1 persona) no presenta ningún riesgo, el 30% (3 personas) presentan riesgo bajo, el 20% (2 personas) presentan riesgo medio, el 30% (3 personas) presentan riesgo alto y el 10% (1 persona) presenta un riesgo muy alto.

Estimación De Riesgo Por Dimensiones – Factores Extralabores Forma

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	2	20%	3	30%	2	20%	1	10%	2	20%
Relaciones Familiares	9	90%	1	10%	0	0%	0	0%	0	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	6	60%	2	20%	0	0%	2	20%	0	0%
Situación económica del grupo familiar	2	20%	4	40%	4	40%	0	0%	0	0%
Características de la vivienda y de su entorno	1	10%	3	30%	0	0%	4	40%	2	20%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	5	50%	1	10%	0	0%	0	0%	4	40%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	2	20%	1	10%	1	10%	2	20%	4	40%

Ilustración 23. Estimación De Riesgo Por Dimensiones – Factores Extralabores Forma B (Fuente; Elaboración Propia)

Con respecto a la tabla anterior, los trabajadores del consorcio PPL muestran como factores de riesgo las siguientes dimensiones en el factor extralaboral: **tiempo fuera del trabajo** con un 30% (3 personas) dividido en un 10 % riesgo alto y un 20% riesgo muy alto, los cuales no presentan un adecuado manejo del tiempo es decir el tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes al trabajo para descansar, compartir con familia o amigos, atender deberes domésticos, actividades de recreación y ocio no está siendo manejado de forma correcta, En **comunicación y relaciones interpersonales** el 60% es decir 6 trabajadores identifican que las habilidades que determinan la comunicación asertiva e interacción del trabajador con su familia y amigos están sin riesgo como también puede deducirse que relaciones con la familia y amigos se consideran de calidad, un 20 % se encuentra en riesgo alto factor que indica que carecen de habilidades de comunicación. En cuanto a **La situación económica del grupo familiar**, el 40% es decir 4 empleados, señalan esta dimensión como un aspecto neutral debido a que los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar; y no existen deudas económicas difíciles de solventar, aquí no se evidencia riesgo alto, en cuanto a la dimensión **influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo** el 40% (4 personas) la identifican como factor de riesgo que podría explicar que las condiciones de la vivienda del

trabajador son inseguras; o su entorno obstaculiza el descanso y la comodidad del trabajador y su grupo familiar, por último en el **desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda** se evidencia que un 40% , de los trabajadores no tienen óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo y viceversa por factores de distancia y tránsito identificándose este como un factor de riesgo alto.

De lo anterior podemos mencionar que el cuestionario extralaboral forma B hay factores de mayor incidencia que afectan significativamente el desempeño laboral de los trabajadores, lo que podría indicar que los trabajadores no cuentan con mejores condiciones de vida, la cual está estrechamente relacionada con el entorno en el que viven estos trabajadores y sus relaciones interpersonales y su situación económica podría ser un factor determinante en el desempeño laboral

Estimación del riesgo intralaborales por dominios y dimensiones forma A y B:

El cuestionario tipo A y tipo B se aplicó a un total de 20 funcionarios del Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL que realizan sus labores desde casa, a continuación se muestran los resultados obtenidos por cada dominio el cual caracteriza las condiciones intralaborales en las cuales se desempeñan cada una de los participantes, más adelante explicaremos el resultado de cada dimensión que compone el dominio, para los porcentajes ALYO Y MUY ALTO serán sumados al igual que los valores BAJO Y MUY BAJO para así brindar el porcentaje total de riesgo alto y riesgo bajo.

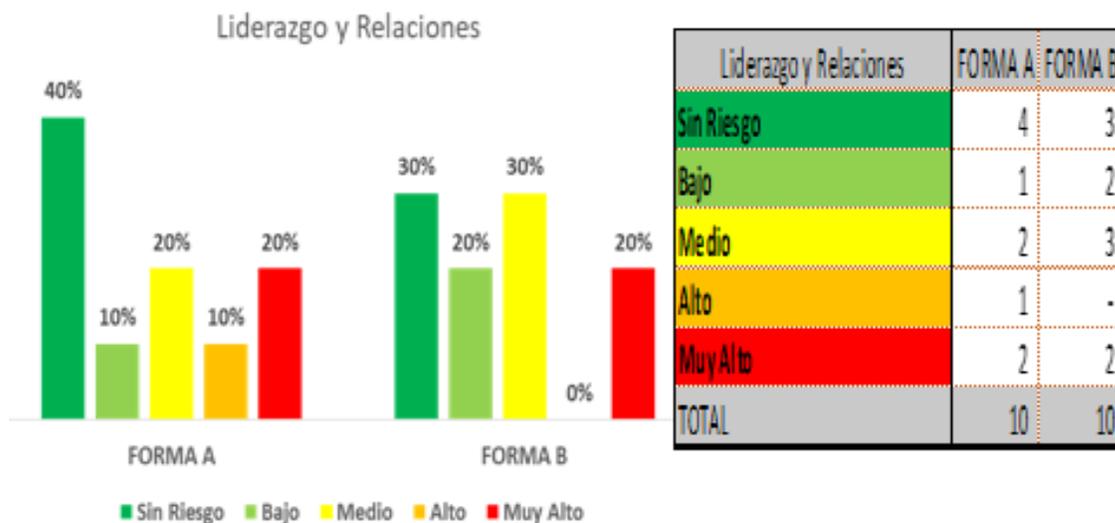


Ilustración 24.. Liderazgo y Relaciones (Fuente; Elaboración Propia)

El presente dominio indica que en la forma A el 30% de la población se encuentra en riesgo alto, mientras que en la forma B el dominio presenta un riesgo alto del 20% teniendo en cuenta los porcentajes se identifica que es un factor de riesgo psicosocial que se debe intervenir debido a que puede afectar el bienestar de los funcionarios.

Al interior del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados:

Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” Forma A

Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	3	30%	1	10%	2	20%	1	10%	3	30%
Relaciones sociales en el trabajo	2	20%	4	40%	1	10%	2	20%	1	10%
Retroalimentación del desempeño	2	20%	3	30%	1	10%	2	20%	2	20%
Relación con los colaboradores (subordinados)	8	80%	0	0%	1	10%	1	10%	0	0%

Ilustración 25.Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” Forma A (Fuente; Elaboración Propia)

En la ilustración 25: observamos que las siguientes dimensiones son factores de riesgo para los trabajadores: **Características del liderazgo** con un 30% equivalente a 3 personas, **retroalimentación del desempeño** con 10% equivalente a 1 persona, mientras que como factores protectores se identifican las **relación con los colaboradores** con 80% (8 personas), relaciones en el trabajo 60% (3 personas), y **Relaciones sociales en el trabajo** con un 40% (4 personas) Por lo anterior, se recomienda intervenir sobre la retroalimentación del desempeño.

Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” Forma B

Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	4	40%	1	10%	1	10%	3	30%	1	10%
Relaciones sociales en el trabajo	3	30%	1	10%	2	20%	1	10%	3	30%
Retroalimentación del desempeño	5	50%	1	10%	2	20%	2	20%	0	0%

Ilustración 26. Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” Forma B (Fuente; Elaboración Propia)

En la tabla 2: observamos que las siguientes dimensiones son factores de riesgo para los trabajadores: **Características del liderazgo** con un 30% equivalente a 3 personas, **Relaciones sociales en el trabajo** con un 30% (3 personas) mientras que como factores protectores se identifican la **retroalimentación del desempeño** con 50% equivalente a 5 personas.

Se considera que todos los valores mencionados no presentan variaciones significativas por lo tanto se debe considerar realizar intervención psicosocial en las tres dimensiones del dominio para los empleados que participaron en la forma B.

Control Sobre El Trabajo (Fuente; Elaboración Propia)

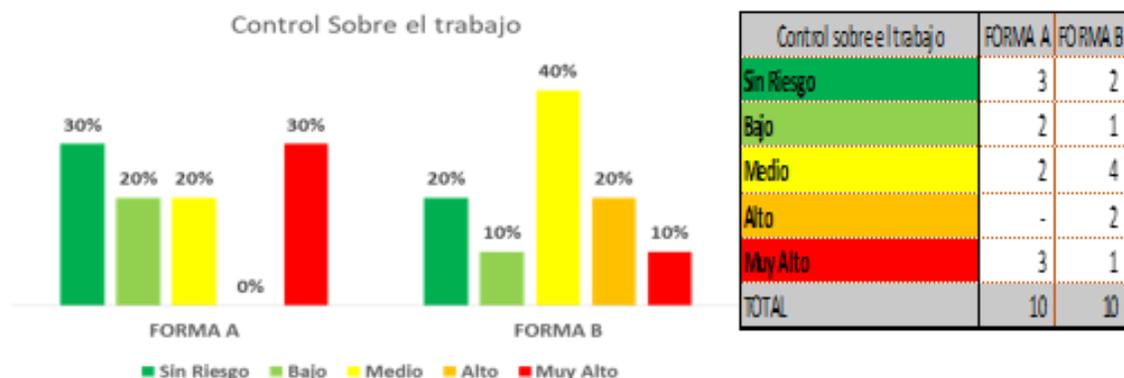


Ilustración 27. Control Sobre El Trabajo (Fuente; Elaboración Propia)

De la anterior grafica podemos inferir que en los participantes del cuestionario de la forma A identifica como factor protector la dimensión actual con 50% (5 trabajadores) mientras que el 30% (3 personas) identifica esta dimensión con riesgo alto, mientras que los participantes del cuestionario de la forma B, el 30% (3 personas) identifican la dimensión con riesgo bajo, el 40% (4 personas) consideran que representa un riesgo medio y el 30% (3 personas) identifican esta dimensión como riesgo medio.

Al interior del dominio Demandas del trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

Resultados por dimensiones: “Control sobre el trabajo” Forma A

Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	4	40%	1	10%	2	20%	1	10%	2	20%
Capacitación	2	20%	0	0%	1	10%	2	20%	5	50%
Participación y manejo del cambio	3	30%	2	20%	3	30%	0	0%	2	20%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5	50%	1	10%	1	10%	2	20%	1	10%
Control y autonomía sobre el trabajo	1	10%	2	20%	5	50%	0	0%	2	20%

Ilustración 28. Resultados por dimensiones: “Control sobre el trabajo” Forma A (Fuente; Elaboración Propia)

En la ilustración anterior se observa que las dimensiones que son consideradas como fuentes de riesgo por los trabajadores son: participación y manejo del cambio 20%, control y autonomía 50%. (5 personas) Y por último Con riesgo alto Capacitación 50%, (5 personas) identificado con riesgo muy alto y con necesidad de intervenir psicosocialmente.

Resultados por dimensiones: “Control sobre el trabajo” Forma B

Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	3	30%	3	30%	1	10%	1	10%	2	20%
Capacitación	3	30%	1	10%	2	20%	4	40%	0	0%
Participación y manejo del cambio	3	30%	1	10%	1	10%	4	40%	1	10%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	2	20%	3	30%	3	30%	2	20%	0	0%
Control y autonomía sobre el trabajo	3	30%	3	30%	2	20%	1	10%	1	10%

Ilustración 29. Resultados por dimensiones: “Control sobre el trabajo” Forma B (Fuente; Elaboración Propia)

En la ilustración 30, se identifica como fuentes de riesgo: **capacitación** con un 40% (4 personas) **claridad del rol** 20 % (2 personas), **participación y manejo del cambio** 40% (4 personas).

Teniendo en cuenta los datos que arrojan la tabla uno y tabla dos se debe tener en cuenta que en cuanto a capacitaciones posiblemente los trabajadores tienen poca participación y esto puede dificultar las funciones asignadas, los objetivos del cargo, por lo tanto, es importante es fundamental desarrollar y fortalecer programas de capacitación y formación que respondan a las necesidades de sus colaboradores para el óptimo desempeño de sus funciones.

Demandas Del Trabajo

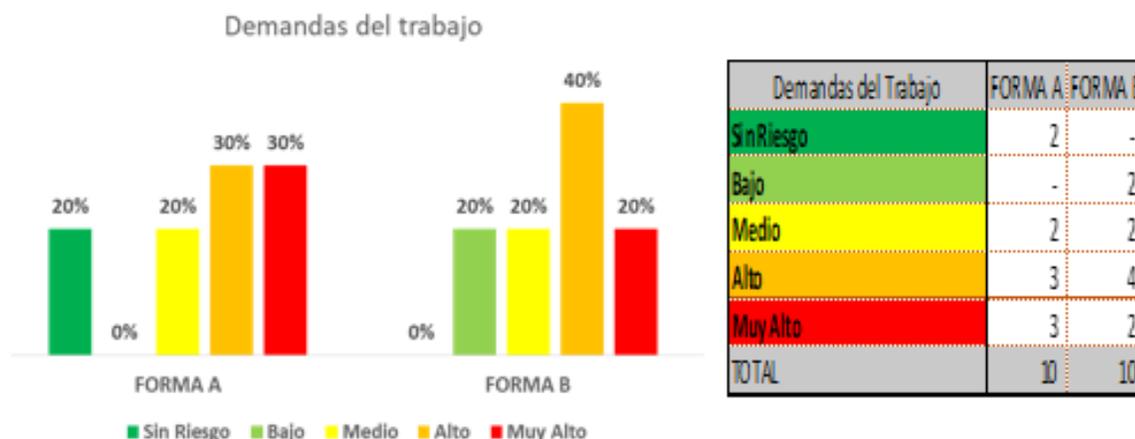


Ilustración 30. Demandas Del Trabajo (Fuente; Elaboración Propia)

Se observa en la gráfica anterior que este dominio es considerado en la forma A por un 60% (6 personas) como una fuente de riesgo alta y muy alta, Por otra parte, el 60% (6 personas) del cuestionario B se encuentra en riesgo Alto y muy alto en forma B.

Resultados por dimensiones: “Demandas de trabajo” Forma A

Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	3	30%	3	30%	3	30%	1	10%	0	0%
Demandas emocionales	2	20%	1	10%	2	20%	4	40%	1	10%
Demandas cuantitativas	0	0%	3	30%	0	0%	3	30%	4	40%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0	0%	3	30%	3	30%	0	0%	4	40%
Exigencias de responsabilidad del cargo	2	20%	4	40%	1	10%	1	10%	2	20%
Demandas de carga mental	3	30%	1	10%	2	20%	3	30%	1	10%
Consistencia del rol	1	10%	4	40%	2	20%	2	20%	1	10%
Demandas de la jornada de trabajo	2	20%	0	0%	3	30%	1	10%	4	40%

Ilustración 31. Resultados por dimensiones: “Demandas de trabajo” Forma A (Fuente; Elaboración Propia)

En la tabla 1 resultado por dimensiones de “demandas del trabajo” forma A se identifican las siguientes fuentes de riesgo: **demandas emocionales** 40% (4 personas) y **demandas cuantitativas** 40%, (4 personas), **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** 40%, (4

personas) y **Demandas de la jornada de trabajo** 40%, (4 personas) estos porcentajes son reportados como fuente de riesgo muy alto.

Resultados por dimensiones: “Demandas del trabajo” Forma B

Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4	40%	1	10%	2	20%	2	20%	1	10%
Demandas emocionales	3	30%	2	20%	5	50%	0	0%	0	0%
Demandas cuantitativas	0	0%	0	0%	2	20%	3	30%	5	50%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	1	10%	2	20%	0	0%	4	40%	3	30%
Demandas de carga mental	2	20%	0	0%	4	40%	4	40%	0	0%
Demandas de la jornada de trabajo	2	20%	2	20%	2	20%	3	30%	1	10%

Ilustración 212. Resultados por dimensiones: “Demandas del trabajo” Forma B (Fuente; Elaboración Propia)

En la tabla anterior se observa que las dimensiones que son consideradas como fuentes de riesgo por los trabajadores son: **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** 40% (4 personas) y **Demandas de carga mental** 40% (4 personas) y **demandas cuantitativas** 80% (8 personas) riesgo alto y muy alto.

Recompensa

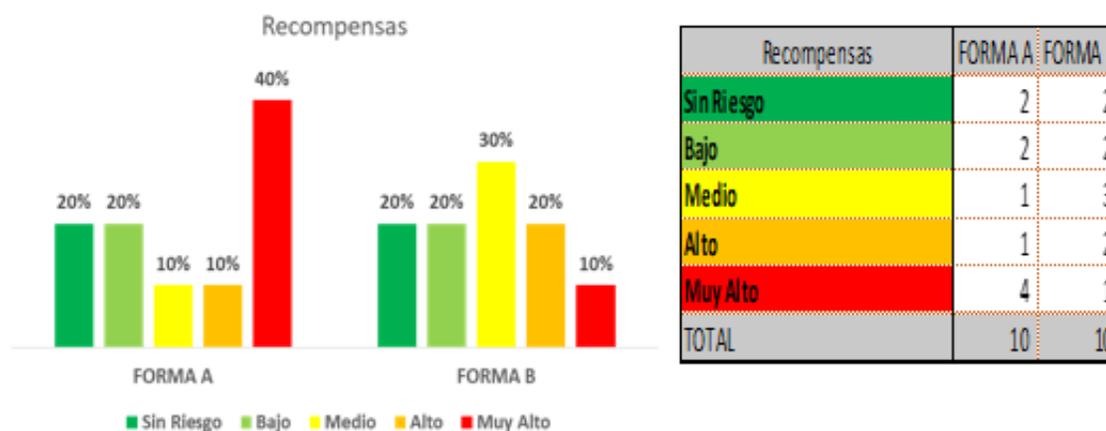


Ilustración 22. Recompensa (Fuente; Elaboración Propia)

Los resultados que se evidencian del dominio de recompensa ubican a los trabajadores de la Forma A con 40% y forma B con 30% en un Nivel de Riesgo Alto, es decir que los trabajadores perciben un desequilibrio en la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende: retribución financiera, de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución son las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Aunque los trabajadores de la forma A la mayoría 40% no presentan riesgo, se considera significativo el porcentaje de empleados que consideran que se encuentran en riesgo alto debido a que en esta forma fueron 10 trabajadores los que participaron y contestaron el cuestionario.

Resultados por dimensiones: “Recompensa”

Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1	10%	2	20%	0	0%	4	40%	3	30%
Reconocimiento y compensación	2	20%	3	30%	0	0%	2	20%	3	30%

Ilustración 23. Resultados por dimensiones: “Recompensa”. Forma A (Fuente; Elaboración Propia)

En la ilustración 34 del dominio de recompensa se observa como fuente de riesgo la dimensión de **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** con un 70% (7 personas) entre riesgo alto y muy alto, esta dimensión hace referencia a las retribuciones que la organización le ofrece al trabajador derivadas del sentido de pertenencia de un funcionario y el reconocimiento que se le realiza por ser miembro de la misma.

Resultados por dimensiones: “Recompensa”. Forma B

Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3	30%	1	10%	4	40%	2	20%	0	0%
Reconocimiento y compensación	1	10%	4	40%	3	30%	1	10%	1	10%

Ilustración 24. Resultados por dimensiones: "Recompensa". Forma B (Fuente; Elaboración Propia)

En la ilustración 35 del dominio de recompensa se observa como fuente de riesgo: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 20% (2 personas) aunque los porcentajes se enmarcan entre riesgo alto, y los valores no son tan altos debe ser considerada esta dimensión para intervención psicosocial y mitigar definitivamente este riesgo debido ya que probablemente puedan afectar a la organización en la rotación del personal o a los empleados de manera física, psicológica o emocional.

Niveles De Estrés

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés del Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL, que se realiza por medio de la identificación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico- emocionales del estrés. Los niveles de estrés encontrados en esta segmentación por área o por ubicación se interpretan así:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

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.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

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 el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Estrés

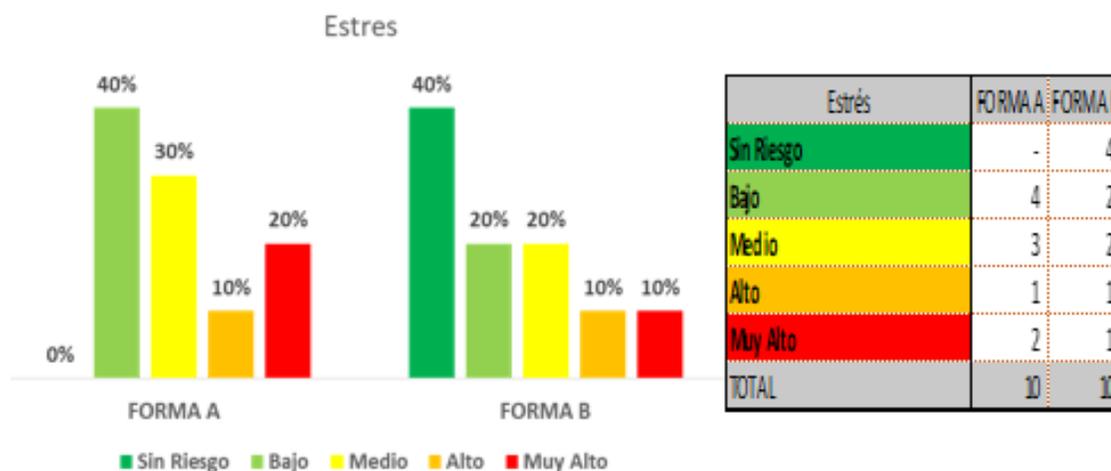


Ilustración 36. Estrés (Fuente; Elaboración Propia)

En el cuestionario de la evaluación del estrés, se encuentra que para Forma A, 4 personas, es decir el 40%, se encuentran en riesgo bajo, un 30% de la población presenta riesgo medio y un 30% (3 personas) presentan un riesgo entre alto y muy alto, a diferencia de los participantes de la forma B 6 personas que equivalen al 60 % se encuentran sin riesgo y riesgo bajo, un 20 % (2 personas) riesgo medio y un 20% (2 personas) presentan un riesgo alto y muy alto.

Se conoce como estrés a aquella sensación de tensión o amenaza, provocada por diversos factores que exigen una demanda mayor a la que se piensa que se puede afrontar. Estos factores, conocidos como estresores, abarcan distintos eventos de la vida cotidiana, se puede sentir estrés ya sea por cambios de la vida, presiones, tensiones, noticias, frustraciones, conflictos, entre otras muchas causas; que son respuestas fisiológicas y necesarias para poder dar solución a un sin número de eventualidades que se presentan a lo largo de nuestras vidas.

Cuando estos niveles de estrés no bajan, y por el contrario se convierte en un modo de vivir da aparición al estrés negativo que están asociados al Síndrome de Burnout o de agotamiento

laboral, (niveles de estrés altos y muy altos por un tiempo prolongado), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada y baja realización/logro profesional o personal, sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico, agotamiento y fatiga (sensación de ya no poder dar más de sí mismo).

Podemos concluir que la cantidad de síntomas de estrés y su frecuencia de presentación en su mayoría en los trabajadores en la forma A por lo tanto esta respuesta de estrés puede ser perjudicial para la salud y que se debe intervenir, lo anterior muestra relación directa con la los dominios y dimensiones que se encuentran en Nivel de Riesgo Alto y muy alto.

Así mismo, se requiere trabajar en acciones sistemáticas de intervención, que permitan prevenir los efectos perjudiciales en la salud. Es fundamental intervenir de manera conjunta los factores intra y extralaborales que se han descrito en estas conclusiones, con el fin de generar un mayor impacto y ser más pertinentes, eficientes y eficaces, al momento de implementar las acciones.

Recomendaciones Y Estrategias De Mitigación

Como objeto final la intervención de los riesgos psicosociales en el Consorcio PPL, las recomendaciones dadas no se tienen que ver como acciones aisladas dentro del proceso, en vez de esto se debe asegurar un seguimiento continuo por parte de las directivas y todos los actores implicados en el consorcio, donde aseguren la participación activa de todos los colaboradores por medio de actividades complementarias y adicionales de intervenciones más profundas generando estrategias de promoción y prevención de factores de riesgos psicosocial, para que su finalidad en el tiempo pueda tener un impacto positivo que permitan conocer el comportamiento organizacional de manera más integral y efectiva.

Según la teoría de Locke (1966) Si una persona se implica y participa en el establecimiento de las metas, existe mayor probabilidad que acepten las dificultades, que si el jefe las impone de modo arbitrario. Es por esta razón que se considera de vital importancia establecer o fortalecer las actividades y programas dirigidos al incremento de la motivación de los trabajadores enfatizando en el reconocimiento del buen desempeño. Es vital que cuando se realice una evaluación de desempeño se explique a los trabajadores evaluados los criterios, indicadores y forma de evaluación, así como realizar la retroalimentación oportuna con las diferentes áreas involucradas.

Teniendo en cuenta las actividades recomendadas, diseñar, implementar o mantener un programa de promoción y prevención del riesgo psicosocial dado que en el nivel de estrés se encuentra un porcentaje importante en riesgo Alto y Muy Alto, este debe ser intervenido para evitar consecuencias a largo plazo. Así mismo, es importante recalcar que establecer hábitos saludables personales de forma integral puede tener también efectos positivos en el nivel de estrés, por lo tanto, es responsabilidad del personal el cuidado permanente de su salud física y mental, así como adoptar todo comportamiento tendiente a la mejora de estos los aspectos.

Demandas del trabajo:

Se sugiere establecer o mantener un programa de pausas activas con 5 minutos de duración y cada 2 horas, estas pausas pueden ser de movimientos físicos, actividades orientadas al juego o actividades artísticas para lograr descanso cognitivo y oxigenación cerebral lo que permitirá en un futuro mejorar los procesos atencionales y de concentración.

Aclarar al personal que ejecuta la labor, el objetivo del cargo, las funciones y la importancia del cargo para generar pertenencia y mitigar la carga mental en los colaboradores.

Desarrollar un programa de sensibilización y capacitación proporcionando material educativo en el reconocimiento y manejo asertivo de situaciones de conflicto para ser socializado con cada equipo de trabajo a cargo, entrenamiento en el reconocimiento, control y expresión de las emociones a partir de talleres de sensibilización., psicoeducación a jefes sobre carga laboral, con metas definidas en el tiempo, manteniendo un equilibrio entre el trabajo y la vida social.

Recompensas:

Se sugiere establecer diferentes mecanismos de compensación intangible que reconozca aspectos como la puntualidad y el desempeño laboral, junto a una evaluación clara y con indicadores precisos del mismo, el cual puede incluir compensaciones, como entradas al cine, cenas con supervisores, días libres, entradas a sitios de recreación tanto para el trabajador como para su familia de esta manera se lograra enlazar recuerdos de momentos de satisfacción con su grupo familiar con la imagen de la organización, creando lazos de compromiso afectivo que aumentaran su sentido de pertenencia con la misma.

Realizar jornadas de Sensibilización a jefes en cargas de trabajo equilibradas y en conjunto al personal administrativo realizar entrenamiento y desarrollar habilidades sobre el manejo efectivo del tiempo.

Condiciones extralaborales:

Psicoeducación sobre temas de manejo efectivo del tiempo que les den herramientas que permitan aumentar el tiempo para compartir en familia.

Establecer o mantener el programa de actividades de bienestar social que permitan a las personas disfrutar de un ambiente con interacciones positivas para mejorar el estado de ánimo.

Planear y ejecutar actividades con la caja de compensación para analizar opciones de mejora de vivienda.

Fortalecer los programas de bienestar y generar estrategias de sensibilización en temas donde la organización no puede intervenir directamente para corregir condiciones extralaborales del trabajador tales situaciones de desplazamiento vivienda-trabajo, entorno de vivienda

Conclusiones Generales

Se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para la medición de los factores de riesgos intralaborales, extra laborales a veinte 20 funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud, entre mujeres y hombres de diferentes cargos administrativos, como nivel técnico, auxiliar y nivel profesional, de manera virtual, junto con el cuestionario de estrés.

Se analizaron los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial asociados, identificando que unos de los mayores factores de riesgo por estrés son la demanda por carga mental, debido a la nueva forma de trabajo en casa, de los trabajadores del Consorcio Fondo de Atención en Salud.

Se formularon tres recomendaciones para mitigar la demanda del trabajo, tres para atacar el factor de riesgo por recompensas y por ultimo cuatro recomendaciones de apoyo con las Condiciones extralaborales como guía a la empresa para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en conjunto con el programa de salud ocupacional con el que cuenta la empresa para atenuar los factores de riesgo psicosociales.

En la prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (individual, intralaborales y extra laboral), por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que

se realicen interdisciplinariamente, se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos. Es aquí donde la ESPECIFICIDAD: hace que las metas específicas mejoren el desempeño de las personas del consorcio PPL

Es primordial la participación de todo el personal del consorcio de atención en salud en el programa de capacitación que se tenga establecido, en donde se incluyan temas como: relaciones humanas, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de conflictos, adaptación al cambio entre otros. Se debe tener en cuenta las necesidades puntuales de cada una de las áreas para de esta manera brindar las capacitaciones que sean pertinentes, esto lo debe realizar **EL CONSORCIO FONDO DE ATENCIÓN EN SALUD PPL** es indispensable contar con el compromiso, motivación y participación de los trabajadores.

En este aspecto la retroalimentación ayuda a descubrir las discrepancias entre lo que ha hecho la persona y lo que quiere hacer. Lo que proviene del control interno de la persona motiva más que la que proviene del exterior. Entonces actualizar el manual de funciones y divulgar de forma clara y oportuna su contenido entre los trabajadores, y para ello evaluar detalladamente las funciones de los jefes y trabajadores de los diferentes cargos, para buscar la mejor manera de ejecutarlas, disminuyendo los niveles de riesgo que genera

Es conveniente establecer un programa de pausas activas durante el turno de trabajo, ya que de esta forma se beneficia la salud, el desempeño de los trabajadores y por ende la productividad dentro de la organización.

De ser posible es pertinente evaluar lo concerniente con los periodos de descanso del personal en campo para que de esta manera se prevenga el agotamiento. Esto lo debe llevar a cabo **EL CONSORCIO FONDO DE ATENCIÓN EN SALUD**

Recomendaciones Generales del proyecto

Según el proceso adelantado con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se considera conveniente conjugarla con la teoría del establecimiento de metas de Locke (1968), debido a la relevancia de generar unos objetivos específicos que ayuden a mejorar la motivación y percepción en el trabajo y desempeño en la empresa, dado que una buena motivación genera como resultado comportamientos con impacto positivo en el rendimiento a niveles intralaborales y extralaborales. Chicaiza (2010)

En base a esto se recomienda como estrategia de mitigación ante los factores de riesgo psicosociales establecer objetivos alcanzables donde las metas planteadas sean claras, fáciles de entender y desafiantes permitiendo generar un mayor compromiso.

Las metas ayudan a realizar un mayor esfuerzo, centrar la atención y desarrollar estrategias; estas deben ser metas persistentes al fracaso, teniendo en cuenta que en su proceso se encuentre con aceptación.

A continuación se pueden ver unos puntos de partida que ayudaran a marcar resultados positivos en la organización.

- Aceptación de la meta: la meta debe entenderse y aceptarse pues el compromiso entre los miembros de la organización generar mayores resultados.
- Especificidad: Que la meta sea específica y clara para así poder establecer los pasos a seguir.
- Desafío: Las metas deben ser vistas como un reto a mayor reto mayor motivación ya que la meta entre más cercana este, mayor motivación podría causar.
- Retroalimentación entre el trabajador y líderes de procesos, verificando si se está realizando los pasos necesarios para alcanzar la meta. Según la teoría de una retroalimentación

autogenerada de Locke (1968) hace que el individuo evalúe su propio trabajo y progreso, estando motivado en ayudar a alcanzar las metas.

Es preciso que el consorcio PPL plantee objetivos claros y continuos para determinar las acciones de su organización, encaminado de una estrategia que promueva el sistema de incentivos y recompensas ante los resultados, estas al corto y largo plazo pueden mejorar el rendimiento laboral.

Bibliografía

- Blanco Guzmán, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista ciencia y cultura*, (12), 71-78.
 Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
- British Standards Institution. (2007). *Ohsas 18001 Sistemas de gestion de la seguridad y salud en el trabajo*. Asociacion Española de Normalizacion y certficacion .
- Estudio sobre ansiedad. (2005). *psicologia cientifica.com*.
- factores psicosociales en el trnajo y su relacion con la salud*. (22 de junio de 1988).
- Congreso de Colombia. Ley 1010 del 2006. [Online].; 2006 [cited 2019 junio 25
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html.
- Congreso de la República. Ley 1090 del 2006. [Online].; 2006 [cited 2019 junio.
 Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html.
- Congreso de la República. Ley 1712 del 2014. [Online].; 2014 [cited 2019 junio
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1712_2014.html.
- Contreras Arias, L., Rubiano Bello, L. P., & Acuña Herrera, A. (2016). Síndrome desequilibrio esfuerzo-recompensa y enfermedades cardiovasculares: revisión de la literatura 2006-2016 (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). Recuperado de
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12756/SINDROME%20DESEQUILIBRIO%20ESFUERZO-RECOMPENSA%20Y%20ENFERMEDADES%20CARDIOVASCULARES.pdf?sequence=1>
- Chicaiza Díaz, M. F. (2011). Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito. Recuperado de
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1674/1/T-UCE-0007-35.pdf>
- Decisión 584 de 2004. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad Andina de naciones (CAN). Obtenido de
<http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>

British Standards Institution. (2007). *Ohsas 18001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Asociación Española de Normalización y certificación .

Estudio sobre ansiedad. (2005). *psicologia cientifica.com*.

factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. (22 de junio de 1988).

García, A. J. Factores Psicosociales, Estrés Y Salud En Diferentes Ocupaciones: Un Estudio Exploratorio. Recuperado de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/21-242_Arturo_Juarez_Garcia.pdf

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1

Insua, B. L. (2019). Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7. Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/804-1508-1-PB.pdf>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. M. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126%20(1).pdf)

Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Revista CES Salud Pública, 2(1), 80-84. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229%20(1).pdf)

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Obtenido de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2008). Resolución 2646. Por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgopsicosocial-1.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de Trabajo. (2013). Los factores de riesgo psicosocial, tema prioritario en la salud de los trabajadores colombianos. Obtenido de CCS Boletines de Prensa: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=685:estres&catid=350&Itemid=889

Moreno-Jiménez, B. (2013). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias INSHT. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT

- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 Obtenido 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 de trabajo Resolución N° 2404 de 2019. Recuperado de, <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>
- OIT. (2006). C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Obtenido de OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1998). Promoción de la salud-Glosario. Obtenido de www.bvs.org.ar/pdf/glosario_sp.pdf
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, colombia I Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Pairó, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (13), 18 - 38. Obtenido de http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Pava Sánchez, S. A., & López Martínez, J. D. (2017). Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos en los Talleres de Fundición, Motores y Metalistería de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central con Estimación de Medidas, Procedimientos y Protocolos de Seguridad. Recuperado de http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7412/1/PavaSanchezSneyderAlexis_LopezMartinezJuanDavid2017.pdf
- Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Recuperado de Tesis de Grado, Universidad EAN:

<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>

Peña Pulido, A., Ramos Cobo, M., Tobías, M. L., & Francisco, J. Valoración psicosocial mediante el uso de los modelos de estrés laboral de Demanda-Control y desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. Recuperado de https://fesprosa.org.ar/portal/wp-content/uploads/2014/08/Pena_Pulido_y_colaboradores1.pdf

Rosales-Fernández, R. (2014). Estrés y salud. Recuperado de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/952/1/TFG_RosalesFern%C3%A1ndez%20CRosaura.pdf

Sotilo Hidalgo, R. (2000). Estrés en Emergencias Sanitaria. Takala, J. (2007). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. Madrid: Med. Secur.

Takala, J. (2007). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. Medicina y seguridad del trabajo, 53(209), 05-08.

Villalobos, F., & Gloria, H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. Cienc. Trab, 197-201. Recuperado de http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf

