

Fecha de elaboración: 27.09.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Diseño de modelo de intervención para factores de riesgos psicosociales en una empresa del sector Plástico.			
Autor(es) Ana B. Martínez Sanabria, Maira A. Días Cerquera.			
Tutor(es) Laura B. Parada Romero			
Fecha de finalización: 27.09.2021			
Temática: Riesgo Psicosocial, modelo de intervención.			
Tipo de investigación: Investigación correlacional positiva por método cuantitativo y diseño de investigación estudio de caso.			
Resumen: Esta investigación tiene por objetivo general diseñar y proponer un modelo de intervención preventiva a establecer en una empresa del sector plástico, para disminuir los factores de riesgo psicosocial que se generan al interior de la organización, a través de una investigación correlacional por método cuantitativo y diseño de investigación estudio de caso. El estudio se efectúa en 163 personas colaboradores de una empresa del sector plástico, mediante la aplicación del instrumento batería de riesgo psicosocial definida por el ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, para obtener los niveles de riesgo presentes en la organización para los factores extralaborales, intralaborales, individuales y de estrés.			
Palabras clave: Riesgo psicosocial, Factores de riesgo, modelo de intervención.			
Planteamiento del problema: La alta probabilidad de accidentalidad con causas asociadas al riesgo psicosocial, los requisitos legales asociados a la atención de la salud mental, el efecto adverso que tiene el riesgo psicosocial en la productividad de las organizaciones, el impacto negativo que tiene el riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores.			
Pregunta: ¿Qué modelo de intervención preventiva necesita establecer una de las empresas del sector plástico, para disminuir los factores de riesgos psicosociales que se generan al interior de la organización?			
Objetivos: Diseñar y proponer un modelo de intervención preventiva a establecer en una empresa del sector plástico, para disminuir los factores de riesgo psicosocial que se generan al interior de la organización.			

- Diagnosticar el riesgo psicosocial presente en los diferentes oficios de los procesos de una empresa del sector plástico.
- Establecer un método para la participación de los trabajadores en la identificación de peligros asociados al riesgo psicosocial.
- Diseñar estrategias de intervención para disminuir los factores de riesgos psicosociales que afectan a una empresa del sector plástico.

Marco teórico:

Vinaccia y Alvarán, 2004 Síndrome de Burnout, Soler J. G. (2017) Caracterización de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, B. E., & Becerra A. C. (2019) Promoción y prevención de riesgos psicosocial, Guerrero, J. (2003) Roles no laborales y el estrés, Garrido, A., Sánchez, B., & Fortich, D., Revisión de pruebas de riesgo Psicosocial

Método:

El presente trabajo de investigación se realizó mediante una investigación correlacional positiva; el diseño de investigación estudio de caso; el tipo general de estudio, estuvo dado por el método cuantitativo, como diseño metodológico y enfoque descriptivo cuantitativo. Este se llevó a cabo en una población de 163 trabajadores de una empresa del sector plástico, mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial dispuesta por el Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, los datos fueron pasados a un Excel para su respectiva tabulación y análisis estadístico; esta información se encuentra detallada en las páginas de la 37 a la 41.

Resultados, hallazgos u obra realizada

A partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se logró determinar el nivel de riesgo al interior de la organización para cada uno de los factores evaluados; encontrándose de la siguiente manera:

Factor de estrés: en la forma A riesgo alto, en la forma B riesgo medio.

Factor extralaboral: nivel de riesgo medio

Factor intralaboral: forma A: riesgo alto en control sobre el trabajo y recompensas. Riesgo medio en Participación y manejo del cambio, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Forma B: riesgo alto en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Riesgo medio en demandas del trabajo y control sobre el trabajo.

Conclusiones

Se puede concluir que la muestra tomada para el estudio de caso fue representativa al contar con 163 colaboradores; al 100% de la población prevista para la aplicación del instrumento, se le aplicó con éxito.

La información resultante de la aplicación de la batería fue decisiva para la formulación del modelo de intervención.

Se garantizó la participación de los colaboradores mediante el método previsto bajo la aplicación de un instrumento validado en Colombia y dispuesto por el ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana.

Fue determinante para el éxito del proyecto, la coordinación de los recursos necesarios para poder llevar a cabo el ejercicio.

Para garantizar la viabilidad del modelo de intervención, es necesario que éste esté compuesto por información amigable y aplicable que permita el cumplimiento del objetivo propuesto.

Además, se plantea la discusión entre los resultados obtenidos y el marco teórico, las cuales se detallan en las páginas 59 a 61.

Productos derivados

Modelo de intervención, con objetivo y alcance definido; basado en seis pilares fundamentales con los que se abordan los niveles de riesgo medio y alto calificados para los factores evaluados.

- Establecer entornos laborales saludables
- Propiciar condiciones para el desarrollo individual y colectivo dentro de la organización
- Mejorar la calidad de vida y el estado de salud de los trabajadores
- Fortalecer las capacidades que permitan afrontar inconvenientes intra y extralaborales.
- Ayudar a la adquisición de hábitos saludables.
- Incentivar la actividad física, la alimentación saludable, el tiempo de ocio, los espacios libres de humo, el sueño reparador, etc.

Diseño de modelo de intervención para factores de riesgos psicosociales en una empresa del sector Plástico.

Ana B. Martínez Sanabria

Cod. 11213231

Maira A. Díaz Cerquera

Cod. 11213230

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

Diseño de modelo de intervención para factores de riesgos psicosociales en una empresa del sector Plástico.

Ana B. Martínez Sanabria

Cod. 11213231

Maira A. Díaz Cerquera

Cod. 11213230

Laura Belkis Parada Romero

Directora

Corporación Universitaria Unitec

Escuela De Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

Dedicatoria

Este proyecto no hubiese podido llevarse a cabo de no haber sido por la misericordia de Dios, quien permitió que todos los recursos necesarios estuvieran disponibles en tiempo y lugar de manera oportuna, quien nos revistió de gracia para poder recibir la colaboración de todos los involucrados en el proceso y además nos dio la sabiduría, inteligencia, conocimiento y ciencia necesarios para poder recibir la información, asimilarla, interpretarla y plasmarla de la forma en que se hizo; siendo lo anterior de gran apoyo para conseguir nuestros propósitos y metas profesionales.

A nuestros padres Ana Esperanza Sanabria, Narciso Martínez Rico, Alba Cerquera Cuellar, Luis Alfonso Díaz Díaz, quienes con su amor infinito siempre estuvieron ahí para conocer de primera mano el avance que teníamos, pero todo con un trasfondo de aliento, ánimo y perseverancia que no querían que dejáramos de lado porque nos conocen bien y sabían que íbamos a llegar hasta este punto.

A todos los profesionales que nos compartieron su valioso conocimiento y tiempo, que fue de gran ayuda para construir este proyecto, pero que además contribuyó a nuestra formación profesional, la cual hoy se ve enriquecida por la generosidad de ellos, puesto que el conocimiento está dispuesto para todos, pero también es necesaria la orientación para hacer una apropiación correcta de este.

Agradecimientos

Después del camino recorrido hasta la fecha, solo nos queda agradecer a Dios infinitamente por poner en nosotros el deseo de superación, las herramientas para lograrlo y su amor para siempre sacarnos adelante y en victoria; además por ese entorno favorable en el que nos mantiene, como lo es nuestras familias, trabajos y demás, que nos ayudan a mantenernos firmes.

Un agradecimiento muy especial a nuestros padres, hermanos e hijos, quienes son el motor de querer siempre triunfar y alcanzar metas mayores y mejores.

Nuestro agradecimiento, profundo respeto y admiración a nuestros docentes, Edgar Javier González Gil y Laura Belkis Parada Romero, quienes con su profesionalismo, rectitud y paciencia nos guiaron. A nuestros compañeros de curso porque a través de sus aportes experiencias e inquietudes contribuyeron para el desarrollo de nuestro proyecto.

A nuestras parejas, hermanos y amigos, porque, aunque nuestros espacios de tiempo se vieron reducidos para compartir pasatiempos y demás; siguen ahí para nosotros como complemento importante de nuestra cotidianidad, mediante su apoyo incondicional.

A cada detalle dispuesto en el camino, porque a través de esto pudimos observar y potencializar nuestras habilidades, resiliencia y demás virtudes que quizá no sabíamos que poseíamos.

Tabla de contenido

Introducción	10
Justificación	11
Planteamiento del problema.....	13
Pregunta de Investigación.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos específicos	15
Marco Teórico y Estado del arte.....	16
<i>Antecedentes investigativos</i>	16
<i>Contexto de la investigación</i>	24
Marco legal	27
Marco conceptual.....	29
Marco teórico	34
Hipótesis	38
Marco metodológico	39
<i>Tipo y diseño del estudio</i>	39
<i>Participantes o fuentes de datos</i>	39
<i>Población a analizar</i>	40
Resultados	1
<i>Datos sociodemográficos:</i>	1
<i>Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral:</i>	7
<i>Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial extra laboral</i>	14

<i>Resultados de evaluación de estrés.</i>	16
Discusión.....	17
Modelo de intervención	20
<i>Objetivo del modelo de intervención.</i>	20
<i>Alcance del modelo de intervención</i>	20
<i>Diseño.</i>	20
Conclusiones	27
Listado de referencias	29

Introducción

Se espera que con la presente propuesta de modelo de intervención se contribuya a disminuir el ausentismo, la pérdida de productividad y las enfermedades laborales producto de los riesgos psicosociales identificados al interior de la organización; una de las principales razones para realizar este trabajo de investigación es la identificación de los factores de riesgo psicosocial ya que es un tema primordial cuando se trata de la salud de los trabajadores. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador. Teniendo en cuenta que este trabajo está enfocado a la parte comportamental de las personas, es importante resaltar que los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores son el estrés, la violencia laboral, el acoso laboral, el acoso sexual, la seguridad contractual y el conflicto familia-trabajo, siendo este último, uno de los más predominantes en la actualidad por los diferentes cambios que se presentan a diario y la aplicación de contingencias para dar cumplimiento, lo que hace que se extiendan las jornadas laborales o que el trabajo sea llevado a casa, imposibilitando el tiempo de calidad en familia.

Es importante conocer que en el trabajo el ser humano pasa más de un tercio de su vida útil, y muchos lo llaman su segundo hogar, parte de ahí la necesidad de mantener un ambiente libre de factores que alteran las relaciones y la subjetividad de las personas, pues está científicamente comprobado que el rendimiento, nivel de eficiencia y eficacia en las actividades realizadas por los trabajadores, está directamente relacionada con el ambiente laboral, factor que no solo favorece al ser humano, sino también a la productividad de la empresa. Se podría relacionar esto con clima laboral- Salud mental/Beneficio y productividad.

El medio laboral ha evolucionado en los últimos años, y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisiones centralizada y olvidando las condiciones físicas y psíquicas de los trabajadores, razón por la cual, se hace inmensamente necesario la implementación de estrategias que ayuden a minimizar o mitigar el riesgo.

Justificación

Las técnicas usuales de seguridad y salud en el trabajo, por razones de peso, han centrado sus esfuerzos de prevención en el mejoramiento de las situaciones ambientales de riesgo, buscando de una u otra manera eliminar o mitigar los peligros desde la fuente de origen. Este desequilibrio entre tecnología y humanismo ha hecho que el desarrollo de los factores que influyen en el comportamiento de las personas sea lento o reducido a las necesarias. De otro lado, para el control de las lesiones en el trabajo, han hecho énfasis en la corrección y prevención después de ocurrido el evento, pero se han perdido de las enormes oportunidades de mejoramiento que proporcionan los enfoques prospectivos, basados en el análisis de los incidentes, entre los cuales merecen especial atención los comportamientos de las personas. Identificada esta problemática, nuestro trabajo se enfoca en encontrar razones y métodos que permitan hacer más efectiva la protección en la salud de los trabajadores y del medio ambiente en donde desarrollan sus labores.

Se trata de implementar procesos de seguridad, a partir del análisis de las causas, de los comportamientos que son críticos para las empresas y de la puesta en práctica de las mejoras en tres líneas básicas de actuación: las políticas, valores de la salud y la seguridad, las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo y los estilos de liderazgo.

Todos estos factores actúan como antecedentes básicos para el cambio de los comportamientos que favorecen la seguridad y la disminución de la accidentalidad generada por los riesgos psicosociales; sin embargo, el motor de todo este proceso se encuentra en la participación de todos los niveles especialmente los trabajadores, con un enfoque ético de responsabilidad y autonomía.

No es posible promover el valor de la salud y la seguridad si las condiciones de trabajo, los estilos de liderazgo y la carencia de políticas y normas de desempeño están demostrando el antivalor de la seguridad, o exigir responsabilidad y autogestión, cuando se imponen las normas y se coarta la libertad para intervenir sus propias situaciones de riesgo.

Lo anterior significa que un modelo de intervención de la seguridad, basada en el comportamiento e impulsado por valores, solo es posible a partir de un sincero deseo de cambio en todos los niveles de la organización lo cual quiere decir que la alta dirección se compromete con un proceso de mejora continua, los líderes con ser más facilitadores y menos supervisores y

los trabajadores a participar y generar propuestas de cambio con una alta dosis de creatividad y factibilidad.

En la actualidad el medio laboral es muy cambiante, por ende, evolucionan las organizaciones migrando a nuevos modelos exigentes, competitivos y dinámicos, los cuales demandan de los individuos mayor esfuerzo mental, concentración, atención y elevada responsabilidad, que aunado a jornadas laborales extenuantes para profesionales en la materia, pero también padres y madres que constantemente deben estar preparados para manejar diversas situaciones en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelvan y que pueden dar lugar a detonantes que afectan fuertemente el clima laboral, el bienestar físico y psicológico del colaborador; por ello se hace necesario identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear todos aquellos riesgos psicosociales presentes en el entorno de la organización, de manera que al tipificarlos se puedan abordar de manera correcta para mitigarlos.

Mediante el modelo de intervención propuesto, se implementarán según correspondan, los protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención, que contribuyan a mitigar o eliminar los hallazgos evidenciados en el diagnóstico, los cuales generen impacto directo y positivo sobre la disminución del ausentismo, el aumento de la productividad, pero, ante todo el bienestar y salud de los colaboradores de la organización.

Otros aspectos que se procuran mejorar mediante la propuesta del presente modelo es, a nivel individual, la toma de decisiones, mitigar la monotonía, incentivar la motivación, disminuir los errores, la accidentalidad y la accidentalidad, además de potenciar el liderazgo positivo, aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles, mejoramiento de la gestión de mando, el flujo de comunicación. A nivel organizacional, mejoramiento de los métodos de realización del trabajo, la participación activa en la toma de decisiones, planes de formación, definición asertiva de funciones, responsabilidades y autoridades; lo cual fomente fuertes cimientos para garantizar un entorno saludable para el desempeño y competitivo para la industria.

Planteamiento del problema

La alta probabilidad de accidentalidad laboral con causalidad asociada a factores de riesgos psicosociales que continuamente se están percibiendo, ha motivado a la empresa a buscar una técnica de intervención preventiva, de manera que le permita disminuir sus indicadores de accidentalidad, con base en el comportamiento humano, liderazgo en seguridad y salud de sus trabajadores, combinando simultáneamente acciones enfocadas a mejorar los factores psicosociales de estos, sus familias y su entorno social, contribuyendo con ello al mejoramiento productivo de la empresa y al rendimiento laboral de sus operarios; basado en los valores de las personas, generando espacios de participación y dialogo para la solución de problemas, disminuyendo el estrés laboral y por ende los estándares de seguridad de su personal.

Es una realidad que los empleadores deben preocuparse y atender todo lo referente a la salud mental de sus colaboradores, si bien por requisitos legales, también por la relación beneficiosa que esto representa para las organizaciones, además de la responsabilidad social que les compete como entidad para generar desarrollo sostenible.

La cultura organizacional es un factor determinante para generar valor agregado en los productos, servicios, así como la creatividad e innovación por parte de sus colaboradores, es por ello que los empleadores deben procurar promoverla mediante la realización de actividades que estimulen a su conservación, con el fin de fortalecer los valores, hábitos, creencias y demás; que ayuden a que cada individuo se identifique con esto y encuentre sentido de pertenencia hacia la organización, permitiendo su adaptación al medio.

La prevención del riesgo psicosocial es una oportunidad de mejora, que conforma uno de los primeros pasos para poder formar un todo que se traduce en la promoción del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores; no obstante, es necesario que la organización diagnostique el riesgo psicosocial, lo evalúe y determine el modelo de intervención, a través del cual se priorice la gestión con integralidad para generar impacto positivo con resultados integrales e interdisciplinarios.

Es indispensable que se susciten mecanismos de participación en todos los niveles de la organización, de manera que se realice una identificación concienzuda de las oportunidades de mejora, pero, además se identifiquen las fortalezas que se tienen al respecto, para extraer esas buenas prácticas y propagarlas, procurando su potencialización y perfeccionamiento.

Mediante el establecimiento de un modelo de intervención se pretende controlar la incidencia y prevalencia de los casos de estrés ocupacional, bajar los índices de accidentalidad y ausentismo, aumentar el sentido de pertenencia, compromiso y productividad.

Dado el alto impacto negativo que tiene el riesgo psicosocial sobre la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares; así como la afectación que ejercen estas patologías sobre la productividad, son algunos de los factores que motivan a que se realice la medición de factores de riesgo en distintos ámbitos laborales, con el fin de desarrollar modelos de intervención preventivas con un grado de impacto positivo y contundente.

La receptividad respecto a la necesidad e importancia de evaluar sistemáticamente los factores de riesgo psicosocial han estado dados por una transformación social, política y legislativa que reafirma el interés por fomentar la buena salud y bienestar de los trabajadores.

Es una realidad que a diferencia de otro tipo de estudios, la evaluación de riesgo psicosocial es un fenómeno de naturaleza que involucra la percepción de los trabajadores, por ende se consideraría como algo muy subjetivo; por lo que resulta imperativo conocer la naturaleza y la pertinencia del modelo explicativo sobre el cual se ha construido el instrumento con el cual se efectuará la medición; con ello se pretende obtener un diagnóstico preciso de las condiciones reales de la organización, segregando intereses particulares de la organización y ciñéndose a los lineamientos legales pertinentes.

Al escudriñar en la percepción de los colaboradores, se debe tener conciencia de que el proceso de evaluación tiene efectos relevantes sobre criterios sensibles para la organización que la impactan directamente, tales como la motivación de los colaboradores, las expectativas y temores que los rondan, así como las resistencias individuales y/o colectivas, los estilos de liderazgo entre otras. Por lo tanto, resulta determinante la calidad del proceso de medición para obtener resultados verídicos y confiables que determinen una intervención sistemática de las causas raíz.

Lo resultante de la medición es un insumo altamente significativo para establecer herramientas, planes y programas que integren el modelo de intervención, con el cual se procura y promueve el cuidado de la salud y desarrollo óptimo de los trabajadores; esto implica compromiso social, económico y social de todas las partes involucradas para hallar resultados positivos directamente relacionados con la productividad y eficiencia de los procesos y de la organización en general.

Pregunta de Investigación

¿Qué modelo de intervención preventiva necesita establecer una de las empresas del sector plástico, para disminuir los factores de riesgos psicosociales que se generan al interior de la organización?

Objetivo General

Diseñar y proponer un modelo de intervención preventiva a establecer en una empresa del sector plástico, para disminuir los factores de riesgo psicosocial que se generan al interior de la organización.

Objetivos específicos

Diagnosticar el riesgo psicosocial presente en los diferentes oficios de los procesos de una empresa del sector plástico.

Establecer un método para la participación de los trabajadores en la identificación de peligros asociados al riesgo psicosocial.

Diseñar estrategias de intervención para disminuir los factores de riesgos psicosociales que afectan a una empresa del sector plástico.

Marco Teórico y Estado del arte

Antecedentes investigativos

En esta parte de la investigación se va a realizar el comparativo con otros estudios realizados con lo que se pretende tener un cuadro para la interpretación de los resultados, a partir de un referente teórico que permita la identificación del estado de conocimiento en el cual se encuentra la investigación. Esta consulta de investigaciones ya realizadas permite identificar temas de interés en torno a las variables analizadas y la medida en como las hipótesis ya han sido analizadas.

Vinaccia y Alvarán, 2004, Riesgo psicosocial (burnout) en auxiliares de enfermería de Medellín cuyo objetivo fue estudiar la relación entre el síndrome de “quemarse en el trabajo” (burnout), el índice de percepción de estrés laboral, las habilidades de enfrentamiento al estrés y la percepción de apoyo social en una muestra de auxiliares de enfermería de una clínica privada de la ciudad de Medellín, Colombia. La muestra estuvo constituida por 60 participantes del sexo femenino, cuyas edades oscilaron entre los 20 y 40 años. Las medias de los resultados en los niveles del apoyo social indicaron que la muestra tiene unos niveles de apoyo social moderado en aquellas interacciones o relaciones sociales que les ofrece la percepción de ser amado, querido o aceptado. Las medias de los resultados de los niveles de percepción de estrés laboral indicaron que la muestra tiene niveles de percepción de estrés laboral moderados con respecto a la percepción subjetiva de los eventos vital estresantes menores y mayores a los que las auxiliares de enfermería se encuentran expuestas. Finalmente, las medias de los resultados de los niveles de enfrentamiento al estrés indican que nuestra muestra tiene habilidades de enfrentamiento el estrés medio/altos que les permiten manejar adecuadamente las demandas específicas internas y externas relativas a su vida personal y profesional.

Esta investigación es importante para el presente estudio porque nos permite dilucidar como mediante nuestra investigación podemos medir la capacidad de nuestra muestra para afrontar el estrés laboral y el desgaste profesional independientemente de la percepción que tengan del mismo.

De igual manera esta investigación es un insumo para comprobar que, aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede

sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo, lo cual tiene un impacto directo y negativo sobre la productividad de los procesos indiferente del tipo de industria en donde se identifique, por lo que resulta relevante precisar cuáles son las percepciones causales y los problemas que pueden derivar estas.

Guerrero, J. (2003), los roles no laborales y el estrés en el trabajo, el objetivo de la presente investigación estuvo basado en el análisis de dimensiones esenciales de las personas vinculadas al mundo del trabajo: el “momento de trabajo” y el “momento de no-trabajo”. Se cotejaron relaciones y procesos invariablemente presentes en el diario vivir de hombres y mujeres, pero que afectan su bienestar y desempeño ocupacional de manera distinta. Se trata de aspectos que convergen y se potencian para dar lugar a variados perfiles de vida laboral y extralaboral, a diferentes perfiles de salud y productividad. El estudio se basó en una muestra tomada de 115 parejas casadas con niños. Los resultados del estudio, basados en análisis cuantitativos de datos de autor reportes, también sugerían que el apoyo puede limitar los efectos nocivos del estrés relacionado con trabajo.

Considerando los resultados obtenidos de la investigación relacionada anteriormente, es relevante destacar la importancia de factores como la familia, los pasatiempos, el estudio, etc., en términos de mitigación del impacto negativo en la salud mental de los trabajadores.

De acuerdo con esto se puede extraer la necesidad de categorizar los factores a los que cada trabajador puede recurrir de acuerdo con su entorno socio económico, a través de encuestas sociodemográficas y herramientas de medición para monitorear los niveles de estrés laboral en los diferentes roles laborales en diferentes etapas (antes – durante- después) a partir de estrategias implementadas por la organización para fomentar el aprovechamiento de actividades extracurriculares como método de relajación y disminución de la afectación derivada de las percepciones por las cargas laborales.

B. E., & Becerra A. C. (2019). Promoción y prevención de los riesgos psicosociales del personal asistencial de la clínica urgencias la merced, Esta investigación tuvo como propósito determinar estrategias de promoción y prevención para los factores de riesgo psicosocial más relevantes en el personal asistencial de la Clínica Urgencias la Merced, la población estudiada en este Proyecto de Investigación fueron los empleados del área asistencial de la clínica urgencias la merced, tomando una muestra del 100% de los trabajadores de ambos sexos, que comprenden

edades entre 21 y 38 años, los cuales trabajan con usuarios de consulta de urgencias. Como resultado de este proceso de investigación, se concluyó que se requiere una intervención que incluya los criterios de prevención, promoción y vigilancia de los factores identificados como más altos, con el objetivo de controlar y mitigar la exposición y los efectos en los trabajadores, en diversos ámbitos.

El estudio anterior impacta positivamente nuestra investigación, dado que permite enfocar las estrategias de prevención en diversas vías que garanticen una cobertura más amplia en distintos aspectos.

Nos orienta quizá a hacer uso de herramientas de análisis como las 6M (medición, método, mano de obra, medio ambiente, materiales, máquina), para establecer estrategias de prevención en cada una de ellas, tales como, el fomento de ambientes y entornos laborales saludables, procedimientos, instructivos y demás orientados a la prevención de riesgo psicosocial, procesos de capacitación, aprovechamiento de comités como el de convivencia, monitoreo y medición de la percepción de riesgo psicosocial, entre otros.

Soler J. G. (2017). Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá, parte importante de los resultados fue la obtención de la clasificación de riesgo psicosocial por origen intralaboral, extralaboral, sintomatología, dominio y control y las diferentes dimensiones asociadas.

Es indispensable para nuestra investigación, poder llegar a obtener una clasificación detallada del origen de carga psicosocial y el porcentaje de participación de cada uno de estos, para así mismo orientar las estrategias para abordarlos.

Además de lo anteriormente descrito, es significativo determinar la sintomatología asociada a cada una de las clases para poder anticiparse a posibles maniobras de mitigación, en paralelo nos permite fomentar mecanismos de dominio y control direccionado a la clasificación identificada lo cual deriva en una reducción significativa del riesgo psicosocial.

Garrido, A., Sánchez, B., & Fortich, D. Revision de pruebas de Riesgos Psicosocial validadas en Latinoamérica. línea]. Available: <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0063183.pdf>. [Último acceso: Junio 2018], cuyo objetivo fue realizar una revisión

conceptual y empírica de las pruebas o instrumentos de medición usados y validados en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en países latinoamericanos, la consulta para esta investigación se llevó a cabo en bases de datos reconocidas como ScieLo y Dialnet; revistas científicas como Psicothema, Redalyc, Diversitas y Revista Salud Pública; textos especializados y diversas publicaciones digitales y físicas que permiten la complementariedad de la información seleccionada en las bibliotecas locales y la internet; a través de la revisión bibliográfica realizada es posible considerar que son pocas las investigaciones centradas en la validación de instrumentos de medición de factores de riesgo psicosociales así como de sus antecedentes o abordajes académicos en países como PRUEBAS DE RIESGOS PSICOSOCIAL 34 Bolivia, Costa Rica, Perú, México, Panamá, El Salvador, Honduras, Uruguay, Paraguay y Nicaragua. El resto de los países latinoamericanos como Chile, Argentina, Brasil, Venezuela y Colombia han adaptado las diseñadas en España o simplemente hacen uso indiscriminado de éstas sin la respectiva validación.

De lo anterior podemos extraer la importancia de conocer el nivel de avance de investigación de este tema y las validaciones pertinentes realizadas en nuestro país y como nos encontramos en relación a otros países de la región, de manera que podamos fundamentar nuestra investigación en herramientas realmente confiables y efectivas.

Considerando que lo que se pretende es generar una reducción al riesgo psicosocial, es importante mencionar que Colombia cuenta con un representativo avance en el tema, atribuido a la resolución 2646 de 2008 y que para nuestro proceso de investigación resulta un direccionamiento bastante explícito y eficiente para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante el uso de instrumentos validados.

Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), cuyo objetivo fue examinar, primero, las propiedades psicométricas de la versión corta del Copsoq-Istas 21 (1.5) y, segundo, la prevalencia de seis factores de riesgo psicosocial, en una muestra de 175 docentes universitarios argentinos seleccionados de manera aleatoria, cuya edad osciló entre 23 y 70 años, con una media de 44,72 y una desviación estándar de 11,85. Cerca del 71% de los participantes eran

mujeres, el 38,86% eran profesores y el 24,57% contaba con un contrato de tiempo completo. La antigüedad de los docentes osciló entre 1 y 45 años, con una media de 18,04 y una desviación estándar de 10,38. La antigüedad en el cargo actual varió entre 1 y 30 años, con una media de 8,88 y una desviación estándar de 8,44. Cerca del 69% de los participantes tenían título de Grado, el 20% título de Máster y el 11% restante título de Doctor, los resultados obtenidos revelan que el instrumento observa una confiabilidad aceptable, con excepción de la sub-escala de doble presencia. Si bien los hallazgos de este estudio brindan soporte a un modelo compuesto por seis factores latentes, la obtención de resultados poco satisfactorios en las pruebas de validez convergente y discriminante sugiere la necesidad de rediseñar el instrumento con el propósito de mejorar su validez de constructo. Finalmente, los análisis practicados revelan una prevalencia elevada de doble presencia, exigencias psicológicas e insuficiente estima en los docentes participantes, La confiabilidad del Copsoq-Istas 21 fue analizada en términos de su consistencia interna, para lo cual se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach. De manera similar a lo reportado por Alvarado et ál. (2009), se obtuvieron niveles mayores de consistencia interna para la escala global que para las dimensiones individuales que componen el instrumento.

De lo anterior podemos resaltar la importancia de la aplicación del cuestionario CoPsoQ-Istas 21, pues es un instrumento de gran ayuda en nuestro proyecto de investigación ya que es basado en la utilización para la prevención de los riesgos con la participación del conjunto de actores que intervienen para prevenirlos, adicional a esto, es un instrumento público y de acceso gratuito con el único límite de aceptación de las cláusulas de licencia de uso, y brinda la garantía de la confidencialidad y en la no modificación del instrumento.

Teniendo en cuenta lo anterior, y conociendo que el instrumento se puede aplicar a cualquier tipo de empresa que tenga hasta más de 25 trabajadores, se considera la posibilidad de que sea aplicado en la empresa de investigación, pues se busca la identificación y la prevención de los riesgos psicosociales para mejorar las condiciones laborales de los empleados.

Pérez Montoya, M. (2017). Diferencias en los riesgos psicosociales laborales entre seis grupos ocupacionales colombianos. Cuyo objetivo de la investigación fue identificar las diferencias en el riesgo psicosocial de las ocupaciones Directivos, Profesional, Técnico, Vendedor y Operario. Se aplicó en una muestra amplia, multiocupacional y multiregión de trabajadores colombianos según las variables de los modelos demanda control-apoyo social

(DCA) y desequilibrio, esfuerzo-recompensa (DER) evaluados a través de los instrumentos JCQ y ERI respectivamente, mediante la Batería de Riesgo Psicosocial BRP, así mismo, se realiza con el fin de prestar un servicio a alguien más, u obtener un beneficio de un producto para satisfacer necesidades de los seres humanos (Neffa, 2003). El método fue aplicado a 62.340 trabajadores colombianos, ubicados en varios departamentos del país y de diferentes sectores económicos, afiliados al sistema de riesgos laborales. Los 62.340 trabajadores evaluados pertenecen a 804 diferentes empresas ubicadas en distintas zonas de Colombia, siendo el 12.7% de las personas del sector salud y asistencia social; el 12.68% del sector económico de maquinaria, metalmecánica, electrodomésticos y equipos; el 12.57% del sector comercial y financiero, y el 62.05 restante, de otros sectores. Los resultados obtenidos corresponden a la identificación de que el grupo ocupacional con mayor desequilibrio, esfuerzo/recompensa e inseguridad laboral corresponde a los colaboradores de tipo profesional; mayor demanda psicológica, de esfuerzo extrínseco y de esfuerzo intrínseco a directivos; y el menor nivel de control JCQ, de recompensas y de apoyo social JCQ, incluido el apoyo de compañeros y del jefe, lo tienen los trabajadores que se desempeñan en actividades de tipo operativo, que a su vez tienen mayor índice de tensión laboral.

De lo anterior podemos resaltar la importancia y asociación con nuestro proyecto, pues es un tipo de investigación analítica, de tipo descriptiva, empírica, transversal, no probabilística y cuantitativa, lo que nos permite obtener resultados exactos, que pueden ser aplicados en la empresa de influencia con sus empleados.

Ferrari, L. E., Filippi, G. L., Cebey, M. C., & Trotta, M. F. (2010). Riesgos psicosociales de los trabajadores. In *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. Cuyo objetivo fue analizar y comprender los aspectos subjetivos e intersubjetivos de los riesgos psicosociales ligados a las nuevas prácticas de trabajo y asistencia, Así como también identificar los procesos y factores que, dentro de las esferas anteriormente descritas, producen irrespeto y descalificación personal, laboral y social, tanto de la actividad como de las personas. La indagación del estado del arte, sobre 400 publicaciones indexadas de buscadores especializados y en base a un triple criterio - temporal, enfoque-temático, contexto de producción de la investigación-exploración -, puede

agruparse en: Década del '90: estresores extra organizacionales; variables intraorganizacionales; responsabilidad managerial; investigación. Década del 2000: las nomenclaturas; diagnóstico e intervención; marco legal. Este ejercicio se realizó en una muestra de 275 casos testigo, intencional, proporción adecuada acosados/no-acosados: 53/222. Factores analizados: Relacionalidad; Intrusividad/ ingerencia; Clima afectivo y emocional; obteniendo los siguientes resultados: La aproximación metodológica es cuali-cuantitativa. Dimensión cualitativa: se trabajan focus-group, entrevistas en profundidad y de experto. El material se analiza en términos discursivos: uso informacional, estructural, social-hermenéutico. Se formularon las categorías correspondientes a los usos y las específicas de modos y formas de violencia laboral. Dimensión cuantitativa: aplicación del cuestionario VAL-MOB. Muestra de 275 casos testigo, intencional, proporción adecuada acosados/no-acosados: 53/222. Factores analizados: Relacionalidad; Intrusividad/ ingerencia; Clima afectivo y emocional; Descalificación; Sintomatología. Dada su multifactorialidad, el análisis no se reduce a relaciones acotadas o a factores de personalidad; es fuente de insumos para un enfoque de prevención e intervención sobre los procesos que producen violencia laboral.

De acuerdo lo anterior, se puede resaltar la importancia de la investigación asociada al presente trabajo pues, pues nos ayudan a determinar una hipótesis tanto en empleo como en subempleo y asistencia, se hacen visibles micro violencias psi, donde se pueden encontrar factores que propician irrespeto y descalificación: b. de la actividad c. de la productividad d. de la identidad personal, laboral y social indispensables para la aplicación en la organización, pues determina tres factores fundamentales que se deben tener en cuenta al momento de prevenir los riesgos psicosociales dentro de la empresa.

Pulache Minchan, J. (2017). Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca 2017.cuyo objetivo fue encontrar las diferencias existentes según el género de los trabajadores en el desarrollo de los Riesgos Psicosociales en el personal de 3 organizaciones de Cajamarca, Perú. Es un estudio trasversal comparativo realizado en una muestra a de 90 trabajadores de 3 organizaciones que participaron voluntariamente. Los Riesgos psicosociales se midieron mediante un cuestionario auto-administrado CoPsoQ ISTAS 21, que evaluó la presencia de Riesgos Psicosociales, en las dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble

presencia y Estima, según el género del trabajador. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS versión 23, basándose en el cálculo de mediana y medidas de dispersión de los riesgos psicosociales según el género. Al comparar los resultados de Riesgos psicosociales respecto al género se halló diferencias estadísticamente significativas en exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad de liderazgo y Estima, excepto en Inseguridad sobre el futuro y Doble presencia dónde se encontró valores similares para ambos géneros. Este es el primer estudio en Cajamarca que compara la diferencia de género en el desarrollo de Riesgos psicosociales, tales resultados permiten concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 6 dimensiones de evaluadas.

Restrepo, N., Colorado, G. y Cabrera G. (2006), *Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005*, Cuyo objetivo es explorar manifestaciones de desgaste emocional y físico o, síndrome de Burnout, en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Los Métodos de estudio cuantitativo transversal en una muestra aleatoria bietápica de 239 sujetos a quienes se aplicó cuestionario autodilucidado para explorar variables demográficas, sociolaborales y las dimensiones del síndrome Burnout según el Maslach Burnout Inventory-MBI. Cuyo resultado es que el 23,4 % presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4 % adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos subgrupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización. Cuyas conclusiones se encontró relación de manifestaciones del Burnout con algunas variables estudiadas. Se sugiere profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente responden por las manifestaciones del síndrome.

Ariza, L. y Idrovo A. (2005). *Carga Física y Tiempo Máximo de Trabajo Aceptable en Trabajadores de un Supermercado en Cali, Colombia*, cuyo objetivo Para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo es importante determinar la carga máxima de trabajo físico que puede ser soportada por un trabajador durante una jornada laboral, sin llegar a ocasionar fatiga. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la carga física, expresada como frecuencia cardiaca relativa (FCR), y el tiempo máximo de trabajo aceptable (TMTA) en una población trabajadora colombiana (n=30) proveniente de un ambiente tropical. Material y métodos se llevó a cabo un estudio observacional durante una jornada laboral típica en las bodegas de un supermercado. Datos fisiológicos, demográficos, de salud y de las condiciones

laborales fueran recolectados. Se midió la frecuencia cardiaca de reposo y de trabajo durante la actividad

laboral y se determinó la FCR mediante el modelo de Wu & Wang. Resultados Se observaron correlaciones significativas entre el TMTA y la FCR y otras variables fisiológicas. El 43 % de los trabajadores no cumplieron con el TMTA. La única variable individual que estuvo asociada con el cumplimiento fue el índice de masa corporal menor de 18,5 Kg/m²; las otras variables asociadas fueron algunas condiciones específicas del ambiente laboral. Los resultados mostraron que las variables fisiológicas se correlacionaron negativamente con el TMTA y que el 43% de los trabajadores no cumplían con TMTA. Discusión La FCR mostró su potencial utilidad en la práctica de la salud ocupacional empresarial. Es importante que las empresas disminuyan los horarios extendidos e implanten programas de acondicionamiento físico. Para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo es importante determinar la carga máxima de trabajo físico que puede ser soportada por un trabajador durante una jornada laboral, sin llegar a ocasionar fatiga.

Contexto de la investigación

El desarrollo de la presente investigación se concentra en el riesgo psicosocial presente en una organización del sector plástico de la ciudad de Bogotá – Colombia, cuyo alcance está dado por la fabricación, impresión y comercialización de productos de envases primarios (envases y tapas plásticos), dirigidos a los sectores farmacéutico, alimenticio, veterinario y cosmético, bajo la actividad económica principal 1811 (actividades de impresión) y actividad económica secundaria 2229 (Fabricación de artículos de plástico n.c.p.); dentro de los procesos que maneja se encuentran el de inyección, soplado, extrusión – soplado, inyección – soplado, inyección por compresión e impresión serigráfica; con este se pretende mitigar la generación de enfermedades laborales en la fuerza laboral de la organización.

Manrique Pico, D. S., & Otero Yáñez, C. A. Propuesta de mejoramiento para reducir el nivel de riesgo disergonómico y psicosocial en los puestos de trabajo del área de producción de una empresa de plásticos. En Colombia se evidencia como se han adelantado proyectos de investigación en el sector plástico, bajo el esquema de un modelo de investigación descriptivo, mediante el uso de herramientas como el cuestionario Nórdico de Kourinka a fin de detectar la existencia de síntomas músculo – esqueléticos y el método del Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T), a través de los cuales se desarrollaron modelos de

intervención para disminuir el riesgo disergonómico y psicosocial en los puestos de trabajo, a partir de los cuales estimaron el impacto económico – social y evaluaron los costos y beneficios derivados de los planteamientos de mejora propuestos.

Valencia Vera, K. J. (2017). Estudio de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño del personal operativo de la empresa IDEPLAST CÍA LTDA. de la ciudad de Quito en el año 2017 (Bachelor's thesis, PUCE). A nivel latinoamericano se observa como industrias del sector plástico han reunido esfuerzos para analizar el desempeño laboral como resultado de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de establecer la proporcionalidad entre uno y otro.

Mosqueira Arce, H. (2016). Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos-procomsac-en Chiclayo. A partir de modelos de investigación como este, se evidencian actividades de observación directa a través de los cuales se extrae la información determinante para identificar los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores de una empresa de plásticos en Perú y a su vez desarrollan estrategias de intervención y mitigación.

Crespo Vintimilla, M. E. (2017). Diagnóstico de Riesgo Psicosocial, Riesgo Ergonómico y su relación con el Estrés en los trabajadores de la empresa Juan Álvarez Cía. Ltda (Master's thesis, Universidad del Azuay). En este proyecto de investigación hubo concentración de esfuerzos en el análisis de factores de riesgo psicosocial en una industria del sector plástico en Ecuador, en el que llevaron a cabo la identificación, medición y evaluación de estos, en puestos de trabajo de procesos que guardan estrecha relación con los procesos de la empresa para cual se está desarrollando el modelo de intervención propuesto por parte nuestra.

Actualmente vemos como múltiples productos se han vuelto indispensables para la realización de las actividades del ser humano y gran mayoría de estos son plásticos o cuenta con componentes plásticos, además es notablemente visible su presencia en diversos sectores de la industria como la salud, la construcción el transporte, la agricultura, las comunicaciones y la

tecnología. Se observan las tendencias en términos de aprovechamiento, ahorro, eficiencia y contribución al medio ambiente.¹

Desde el punto de vista económico, social y político vemos como se impacta el sector plástico desde diversos ámbitos; uno de ellos es el reflejado para el periodo comprendido entre enero - abril de 2021, las diferentes materias plásticas de mayor consumo en el país han registrado un incremento significativo en sus precios alrededor del mundo, al alcanzar máximos históricos en el mes de abril, con relación a los presentados en el mismo periodo de 2020. Si bien cada material ha tenido un comportamiento particular, en promedio durante este año, estos aumentos han sido del siguiente orden: PVC (83%), Polipropileno (77%), Polietilenos (75%), Poliestireno (61%) y PET (18%). A esta coyuntura global se le suma el contexto que vive el país, el cual se ha agravado recientemente con el bloqueo de vías y cadenas de abastecimiento. Muchos insumos han escaseado, lo cual está afectando las cadenas productivas, incluso de bienes esenciales como alimentos, bebidas o productos de aseo y salud. Dado esto, se ha llegado incluso a la necesidad de transportar materiales e insumos por vía aérea. La situación de emergencia sanitaria no ha sido ajena al sector plástico, lo cual ha amenazado fuertemente la continuidad de sus procesos productivos². Todo lo anterior, de una u otra manera incide en el desempeño de la industria del sector plástico que así mismo desencadena aparición y/o aumento de factores de riesgo psicosocial en los individuos que la componen, por lo que cobra importancia considerar dicha condición del entorno.

¹ <https://www.acoplasticos.org/guia1/#2/z>

² <https://www.acoplasticos.org/index.php/mnu-noti/400-commodities-a-nivel-internacional-afecta-tambien-al-sector-plastico>

Marco legal

NORMA	AÑO	DESCRIPCION	RELEVANCIA CON LA INVESTIGACION
Ley 9	1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Nos permite adoptar medidas frente a la salud humana que contribuirán a la sensación de bienestar psicosocial.
Resolución 2400	1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Con esta información se pretende abordar lo referente al entorno y mejora de condiciones que contribuyan al bienestar de los colaboradores en lo concerniente a riesgo psicosocial.
Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Nos aplica en lo referente a higiene industrial y bienestar de los colaboradores.
Resolución 2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Aprovechamiento de los recursos del SG-SST en temas de prevención en la afectación de la salud, higiene y seguridad.
Resolución 1016	1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Nos compete en lo asociado al programa de vigilancia, prevención, higiene y seguridad de riesgo psicosocial, en cuanto a diseño y ejecución de los programas.
Resolución 6398	1991	Por la cual se establece procedimientos en materia de salud ocupacional	Mantener historia clínica de los trabajadores y todo lo relacionado con el análisis de riesgos por colaborador.
Decreto 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Es relevante para la investigación en lo referente al establecimiento de las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de

Decreto 1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. Es importante para nuestra investigación dar alcance a los requisitos mencionados en este decreto en lo concerniente a riesgo psicosocial.
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente del riesgo psicosocial y aplicación de herramientas y/o instrumentos.

Marco conceptual

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (ley 1010 de 2006).

Accidente: evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión, daño a la propiedad, ambiente de trabajo o la combinación de estos.

Carga física: esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. (Resolución 2046 del 2008).

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psico afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de Trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Clima organizacional: en todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros; este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y estos comportamientos inciden en la organización.

Efectos en la salud: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (resolución 2046 del 2008).

Efectos en el trabajo: consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (resolución 2046 del 2008).

Estrés laboral: se define el estrés laboral como una respuesta psico-fisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo; la tensión generada ante un factor de riesgo. Atalaya, M. (2011).

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, daño o lesión. (Resolución 2646 del 2008).

Factores psicosociales del trabajo: Los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo, son abordados desde los programas de Salud Ocupacional, con el fin de eliminar o disminuir el impacto ocasionado por las condiciones del trabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

"Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo y condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". También puede influir en su calidad de vida. Estos riesgos generados por factores Internos y externos al trabajo, tienen su manifestación a través de patologías orgánicas, psicosomáticas y emocionales, y se pueden prevenir mediante acciones dirigidas hacia los trabajadores, el ambiente y las características del trabajo.

La interrelación negativa entre las condiciones laborales (medio ambiente de trabajo, tareas y características de la organización laboral) y los factores humanos (capacidades,

necesidades, expectativas del trabajador, costumbres, cultura y las condiciones personales fuera del trabajo), originan consecuencias nocivas en tres aspectos fundamentalmente: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador.

Existe una clasificación de los factores de riesgo psicosocial que tienen su base en la organización del trabajo, que se nombran a continuación.

Estrés laboral: El término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. En la Psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido:

- a. Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)
- b. Como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés)
- c. Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

El estrés, se puede explicar dentro de unas etapas:

- **Reacción de alarma:** Es la etapa más leve y se da frente a situaciones de la vida diaria, allí es cuerpo se prepara para la acción, bien sea de fuga o de agresión.
- **Resistencia:** Es la segunda etapa y se da cuando las situaciones de estrés se aumentan, se hacen frecuentes y llevan a alteraciones fisiológicas y emocionales.
- **Agotamiento:** Es la última etapa y se presenta cuando la tensión es tan alta y continua que el organismo se enferma.

De igual forma se habla de contingencias para el estrés mediante diferentes modelos. Como lo explica el modelo demanda control de ROBERT KARASEK, en su libro “el estrés laboral en

función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. Las demandas del trabajo vienen determinadas por las exigencias que suponen para el trabajador y son de naturaleza fundamentalmente psicológica”⁴ Y el doctor Antonio Cano Bidel, presidente de la SEAS (Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés), el estrés hoy en día se considera como un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Siendo este, un factor de riesgo psicosocial muy importante y frecuente para la población trabajadora.

Sí las demandas de la situación superan los recursos del individuo, tenderá a producirse una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación. Los factores Psicosociales, que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (o contexto laboral) y con las características del individuo. Así mismo, en uno de los artículos de la SEAS se considera que el estrés es una respuesta adaptativa, que en un primer momento ayuda a responder rápidamente y de forma eficaz ante eventos que requieren una intervención oportuna; en este sentido, el estrés es positivo. Sin embargo, el problema se presenta cuando la persona no cuenta con los recursos internos para enfrentar ese tipo de situaciones y es aquí cuando aparece el agotamiento, o lo que actualmente se conoce con Síndrome del “burnout” o profesional quemado.

Éste ha sido entendido como una respuesta emocional y cognitiva a ciertos factores laborales e institucionales, que no permiten asumir una actitud proactiva ante las situaciones que se presentan en el contexto laboral; siendo una de las tipologías más significativas del estrés. Las condiciones internas y externas al trabajo, pueden afectar negativamente a las personas en sus procesos cognitivos, del comportamiento, emocionales y fisiológicos. A esta afectación se le ha denominado estrés, el cual puede definirse como la respuesta física y emocional provocada por una situación física, psicológica o social que produce desequilibrio y desarmonía. Estos procesos que están estrechamente relacionados, “tendrían su base en la interrelación entre las oportunidades y las demandas ambientales, junto con las necesidades, habilidades y expectativas individuales. Bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración y ante la presencia o ausencia de otras interacciones, pueden ser precursores de enfermedad”

Incidente: evento que genere un accidente o que tuvo el potencial para llegar a ser un accidente

Nota: Un incidente en el que no ocurre muerte, enfermedad, lesión, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estas se conoce como casi accidentes.

Motivación laboral: la motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, etc. La motivación laboral dependerá de gran manera de dos factores:

Como la persona se auto estimule y Como lo estimula el medio.

Patología: es el estudio (logos) de la enfermedad (phatos). Es una disciplina que conecta la práctica clínica y la ciencia básica e implica la investigación de las causas (etiología) de la enfermedad, así como de los mecanismos subyacentes (patogenia) que dan lugar a los signos y síntomas de presentación del paciente. (Kumar, V., Cotran, R. S., & Robbins, S. L. (2008). *Patología humana*. Elsevier Health Sciences)

Peligro: acto o condición insegura con potencial de daño.

Identificación de peligros: proceso de reconocer que existe un peligro y definir sus características.

Evaluación de los riesgos: proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y definir si este es tolerante o no.

Protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (resolución 2046 del 2008).

Riesgo: se define como la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. (Decreto 1072 de 2015).

Trabajo: toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (resolución 2646 del 2008).

Marco teórico

Para llevar a cabo el proyecto de diseño de modelo de intervención para factores de riesgos psicosociales se realizó la consulta bibliográfica de artículos de revista, textos, marco legal, entre otros que datan la idoneidad de las investigaciones llevadas a cabo en distintos contextos organizacionales.

Se evidenció que los cambios generacionales que se han venido presentando han acaecido variaciones a nivel industrial, tecnológico, económico y con ello han transcurrido múltiples y profundas transformaciones para los trabajadores derivando la aparición de riesgos relacionados con la salud mental.

“La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad” (Congreso de la República de Colombia, ley 1616 de 2013).

La ley de prevención de riesgos Laborales entiende como Riesgo Psicosocial cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro factor ambiental del trabajo.

En relación con lo anterior, resulta importante revisar y ahondar en las relaciones producidas entre el trabajo como lugar geográfico, entorno y sus condiciones y las personas con sus necesidades, capacidades, cultura, condiciones de vida fuera del trabajo, entre otras.

En efecto, el malestar psíquico que padecen muchos trabajadores es resultado de una deficiente organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares concretas de cada trabajador; el sistema de organización del trabajo más exitoso, que ha permitido aumentar el desarrollo tecnológico vivido a lo largo del siglo XX, ha sido el desarrollado por Taylor basado en la división del trabajo en tareas elementales, que le llevaron a definir la Organización Científica del Trabajo, la cual si bien es cierto consistió en un modelo muy efectivo en términos de desarrollo tecnológico,

también tuvo como resultado la deshumanización del trabajo, lo cual dio lugar a una serie de inconvenientes tales como que el trabajador vio reducidas sus posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y por lo mismo repetitivo, aburrido y monótono, lo que conllevó a una disminución de la eficacia y la productividad, debido a que ciertamente existen características individuales que hacen que las respuestas ante condiciones de trabajo iguales sean diferentes; razón por la cual cobra importancia la consideración de factores organizacionales que inciden directamente en el bienestar mental del trabajador, tales como la jornada y el ritmo de trabajo, automatización, comunicación y relaciones, estilo de mando, contenido del trabajo, estatus, posibilidad de promoción, entre otras.

Con el paso del tiempo se han estado analizando y robusteciendo las condiciones requeridas para la evaluación de riesgo psicosocial, las metodologías empleadas para identificar las causas de estrés en el trabajo, retomando modelos exitosos como *Demanda – Control* y *Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa*; dando como resultado la presentación de instrumentos de alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales a nivel mundial. Un ejemplo de ello está en Colombia a través de la resolución 2646 de 2008 y de la construcción de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social.

A partir de la aplicación de herramientas como la mencionada anteriormente se determina el alcance del diseño, puesto que es fundamental para delimitar los efectos, consecuencias de los trastornos psicosociales identificados; posterior a ellos se define el método de prevención.

Decreto ley 1295 de 1994, artículo 2: establece como objetivo del sistema general de riesgos profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”.

Resolución 1016 de 1989, artículo 10: Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

Se efectúa la consulta de modelos de guías de promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales como: Gloria H. Villalobos Fajardo Psicóloga, PhD Ciencias de la Salud, Mag. Salud y Seguridad – 2019, revisado por ARL SURA.

La OMS define la promoción de la salud como “el proceso que permite a las personas aumentar el control y mejorar su salud” (OMS, 1986, citado por OMS, 2002)²⁸, en este sentido, la promoción de la salud mental guarda relación con la salud mental positiva, en lugar de la enfermedad mental. La promoción de la salud mental implica enfatizar el lugar de la salud mental en la escala de valores de los individuos, las familias y la sociedad. Hodgson et al., también citado por OMS (2002), define la promoción de la salud mental como el desarrollo de la capacidad de los individuos, familias, grupos y comunidades para fortalecer las experiencias emocionales y cognitivas de carácter positivo.

A través del proceso de identificación de causas, delimitación de efectos y consecuencias y con base en determinados modelos de promoción y prevención se diseña el modelo de intervención con el cual se obtendrán beneficios tales como disminución del ausentismo y la rotación, aumento del comportamiento de ciudadanía organizacional, mejora del estado de salud, disminuye el comportamiento desviante en el trabajo, aumento de la rentabilidad y productividad.

Dentro de los factores de riesgo psicosocial que inciden en el bienestar psicológico podemos encontrar:

Prevalencia del Teletrabajo: Como nos manifiesta la normativa elaborada con continuidad del COVID-19 el teletrabajo debe implantarse, y ser un estilo constante, que permita tener una sostenibilidad continua mientras dura la crisis. Esta es una manera de generar distanciamiento social por tanto se debe mantener el teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible para evitar desplazamientos y contactos, las reuniones deberán realizarse por medios telemáticos para evitar aglomeraciones y contagios masivos. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores/as que desempeñen su labor mediante el teletrabajo. (Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19, 2020)

Factores de Riesgo Psicosocial: De acuerdo con Moreno, (2011) los factores de riesgo psicosocial son predictivos ya que estos describen a las condiciones organizacionales cuando se presenta una probabilidad de tener efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, cuando se evidencia que son elementos que afectan negativamente la salud y el bienestar del trabajador,

cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral, de tal modo se entiende que los factores psicosociales de riesgo son factores probables del daño en la salud tanto física como psicológica. Los factores de estrés pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de las de las diversas actividades que son derivadas del trabajo.

Factores Psicosociales Intralaborales: (Rodríguez y Rivas,2011) manifiesta que se entiende como factores psicosociales intralaborales a todas las características que se dan al interior de una organización que tienen que ver con el desempeño del trabajo tales como la gestión organizacional, las condiciones de la tarea, las funciones y las jornadas de trabajo, clima laboral y las relaciones sociales del trabajo. **Factores Psicosociales Extralaborales** Son entendidos como los aspectos que son inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social, económico del trabajador, condiciones de vivienda y utilización del tiempo libre, que influyen en la productividad y motivan al trabajador a desarrollar sus funciones de forma positiva o negativa.

Estrés Laboral: (Rodríguez y Rivas,2011). El estrés laboral ha sido definido como las nocivas reacciones físicas, psicológicas y emocionales que suceden cuando las exigencias del sitio de trabajo no emparejan las capacidades, los recursos o necesidades del trabajador, de igual modo se define al estrés crónico como una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por este como amenazante y desbordante como se citó arriba.

El Teletrabajo y el Estrés: Algunos expertos como Rodríguez y Quiñones, (2012) han expresado que la manera de no tener un horario establecido, de vivir y trabajar en el mismo espacio físico como es el núcleo familiar y no contar con las mismas alternativas para descansar como se hacía antes de la pandemia, ha desencadenado algunos factores que alteran la vida de los teletrabajadores , un factor muy cercano a la realidad es el estrés aumentado por la carga laboral, este viene acompañado de síntomas físicos como pérdida de sueño, pérdida de apetito, vómito, irritabilidad y cambios consecuentes en el estado de ánimo del ser humano que inciden de manera negativa en el bienestar.

Bienestar Psicológico: El bienestar psicológico es un término adoptado por autores como (Ryff, Keyes y Shmotkin, 2002, citados en Romero, Brustad y García, 2007) quienes guiados por la tradición eudaimónica, lo definen como la expresividad personal donde el individuo se siente realizado, encuentra sentido en lo que hace y se desarrolla de forma plena, basado en el

crecimiento personal. En esta tradición existen tres categorías desde diferentes ámbitos que proveen una explicación y orientación al bienestar que experimenta la persona, de tal forma se encuentran algunos teóricos del desarrollo quienes conciben la necesidad de dar sentido a la propia vida, resolver conflictos del pasado al tiempo que se acepta y se supera, de forma similar la categoría del funcionamiento positivo de psicólogos clínicos, quienes explican el bienestar como la capacidad de auto actualizarse, desde el concepto de madurez y el desarrollo pleno, y finalmente las perspectivas desarrolladas a partir de estudios en salud mental desde lo cual se sustenta el primer modelo de salud positiva.

Calidad de Vida Entorno al Trabajo: Dentro de la calidad de vida se encuentra la relación del ser humano y el entorno laboral, por tanto, es importante conocer los ámbitos y los contextos en los cuales se desarrolla el individuo y como estos impactan en la calidad de vida del ser humano, afectando de manera positiva o negativamente el desarrollo de este. Partiendo de esta contextualización se agrega valor importante a los diversos contextos incluyendo el familiar, laboral y social. (Barrios & Paravic, 2006).

Hipótesis

Hi: El modelo de intervención disminuye los factores de riesgo psicosociales que afectan el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de plásticos.

Ho: El modelo de intervención no reduce o mitiga los factores de riesgo psicosociales que afecta el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de plásticos.

Ha: El modelo de intervención de los factores de riesgo psicosocial se relaciona directamente con el incremento en la productividad de una empresa de plásticos.

Ha: El modelo de intervención de los factores de riesgo psicosocial incide directamente en la reducción de ausentismo laboral del personal de una empresa de plásticos.

Marco metodológico

Tipo y diseño del estudio

El presente trabajo de investigación se realizó mediante una investigación correlacional positiva; el diseño de investigación estudio de caso; el tipo general de estudio, estuvo dado por el método cuantitativo, como diseño metodológico y enfoque descriptivo cuantitativo.

El enfoque cuantitativo descriptivo se fundamenta en el método científico como paradigma de investigación definido como: "... método de investigación utilizado para tratar un problema o conjunto de problemas... mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas aptas para alcanzar o describir el resultado propuesto... cuyos elementos son... los conceptos, las definiciones, las hipótesis, las variables y los indicadores"

Cuando se aplican este modelo de investigación, se miden características o variables que pueden tomar valores numéricos y deben describirse para facilitar la búsqueda de posibles relaciones mediante el análisis estadístico. Aquí se utilizan las técnicas experimentales aleatorias, cuasiexperimentales, test "objetivos" de lápiz y papel, estudios de muestra, etc.

Por lo anterior, este modelo de investigación permite a través de la conceptualización, operacionalización y medición de las variables específicas identificar los factores de riesgo psicosociales a través del uso de una serie de cuestionarios para hacer la identificación de los datos sociodemográficos, para analizar los factores intralaborales y extralaborales.

Se conoce como variable independiente "aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula" y como variable dependiente como "propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente".

De acuerdo con lo anterior, se tomó en cuenta como variable independiente los factores de riesgo psicosociales presentes en cada uno de los puestos de trabajo a evaluar.

Participantes o fuentes de datos

Para este trabajo, la población está constituida por los trabajadores de una empresa de plásticos, con un total de 163 empleados.

La muestra que se tomó, corresponde a los colaboradores de los procesos de administración, calidad, inyección, soplado, serigrafía, mantenimiento, mezclas y taller de moldes.

Población a analizar

La muestra se determinó con base a los niveles de responsabilidad que tiene la compañía, considerando todos los procesos para garantizar que el ejercicio fuese participativo; nivel administrativo y nivel operativo.

Nivel administrativo: Hacen parte de este nivel la gerencia, los jefes y líderes de las diferentes áreas. Son el contacto directo entre la Alta Dirección y los empleados, asumiendo decisiones relevantes en sus respectivas áreas, y consultando a nivel superior decisiones de mayor importancia y trascendencia para la organización. Los integrantes de este nivel pueden llegar a detener la operación en caso de que se evidencie la posibilidad inminente de un impacto negativo al medio ambiente o afectación al trabajador o a los intereses de la compañía.

Nivel operativo. Se han ubicado en este nivel los cargos auxiliares y operativos que ayudan a que el personal del nivel administrativo ejecute las actividades relacionadas con los procesos.

Recolección de datos

Se realizó según los parámetros establecidos

Primero: Visita a campo para hacer un reconocimiento de las instalaciones, el personal, los procesos y la organización en general.

Segundo: Realizar visita a campo para aplicación de la batería, mediante la cual se hará la identificación de los riesgos psicosociales presentes en la organización (diagnóstico).

Tercero: Tabular los datos obtenidos.

Cuarto: Revisar y analizar los resultados estadísticos.

Quinto: Definición de estrategias y diseño del plan de acción

Sexto: Entrega de Informe y Presentación a la gerencia de la empresa de plásticos y a la corporación universitaria UNITEC.

Instrumentos

Dentro de la técnica e instrumento se utilizaron los Cuestionarios de La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, sub centro de seguridad social y riesgos profesionales; con el cual se pretende identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en la población estudiada, de manera que se pueda diseñar y proponer el modelo de intervención para la empresa de plásticos.

Validación de instrumentos

El instrumento se encuentra validado; no obstante, para la interpretación de los resultados se pide la colaboración de una Psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, de manera que el modelo de intervención sea asertivo respecto a los hallazgos obtenidos.

Fase de análisis

Se prosiguió con la revisión de la literatura, lo cual ayudó a ampliar los conocimientos y teorías que brindarían una base sobre la cual fundamentar la obtención de nuevos conocimientos. “La teoría es el objetivo último de la ciencia, gracias a ella el investigador es capaz de trascender los aspectos específicos de un tiempo, un lugar y un conjunto particular de individuos” por esta razón se dio paso a la creación del marco teórico, garantizando que la investigación se desarrolle con base en una teoría, para que los resultados tengan más relevancia y utilidad tanto para las investigadoras como para la empresa.

Categorización

Categoría de análisis: influencia de los factores de riesgo psicosocial en el ausentismo laboral de los colaboradores.

Subcategorías

Riesgos psicosociales.

Satisfacción con el trabajo.

Estrés laboral.

Motivación.

Fase del proceso

La formulación del problema surge de la comprensión de la incidencia que tienen los factores psicosociales en el bienestar empresarial y la gestión del desarrollo humano, en particular en una empresa de plásticos que busca la satisfacción de los clientes a un nivel de máxima calidad. Es de la mayor relevancia nacional e industrial que esta empresa la calidad de servicio y que se constituyen como contraparte en riesgos psicosociales que afectan a los profesionales o empleados de este tipo de trabajos de alto riesgo físico, químico y psicológico.

Resultados

El total de la población que participó en la aplicación de la batería de factor de riesgo psicosocial fue 163 colaboradores de la organización. En el grupo ocupacional forma A se asignaron 29 colaboradores, mientras que del grupo ocupacional forma B corresponde a 134 trabajadores; según el cargo de los participantes y sus funciones.

Datos sociodemográficos:

Edad: La mayoría de los trabajadores están en etapa de adultez, con un promedio de edad de 39 años lo cual se considera un factor protector ya que están en una etapa de madurez académica y personal.

Estado civil: Existe un mayor porcentaje de personas en estado civil Unión Libre

Nivel académico Existe un nivel educativo medio, donde en su mayoría tienen estudios de secundaria terminados, seguidos por técnicos, tecnológicos, profesional completo.

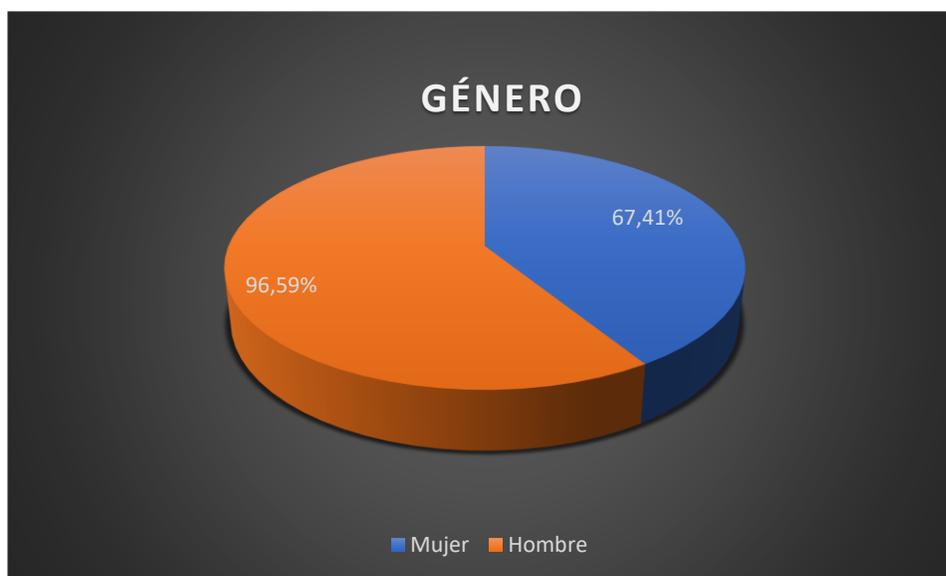
Es así como un pequeño porcentaje de trabajadores cuentan con post-grado completo, por lo que se considera un factor protector ya que los trabajadores todos están alfabetizados y cuentan con los conocimientos académicos adecuados para desempeñar sus respectivos cargos.

A continuación, se detallan algunos de los hallazgos:

Distribución por género

GÉNERO	PORCENTAJE	CANTIDAD
Hombre	59%	96
Mujer	41%	67

Tabla 1. Distribución de género, Fuente: Elaboración propia



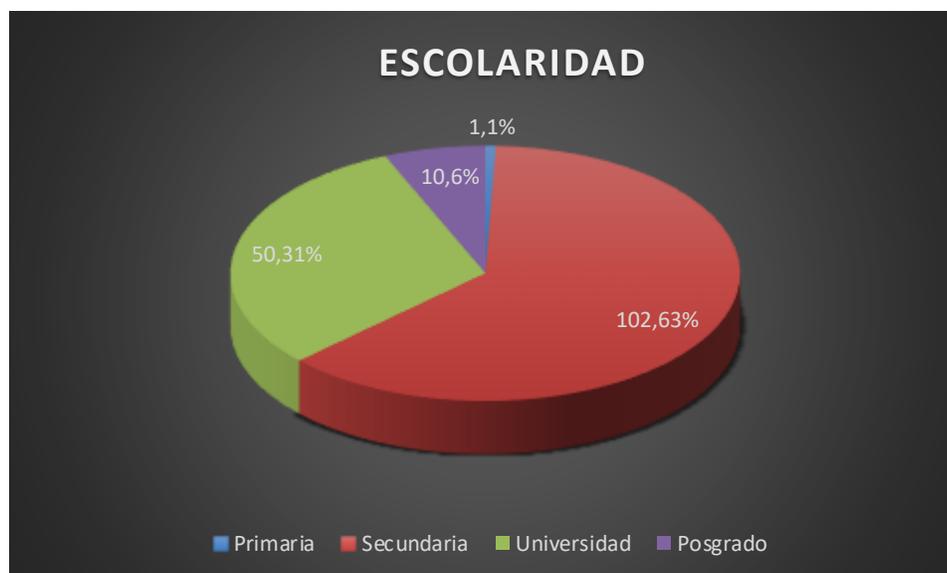
Gráfica 1: Género, Fuente: Elaboración propia.

El género masculino es más representativo con un 59% de participación sobre el total de la población, en cuanto al género femenino se observa que representa el 41% de la población estudiada.

Distribución por escolaridad

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Primaria	1	1%
Secundaria	102	63%
Universidad	50	31%
Posgrado	10	6%

Tabla 2. Distribución por escolaridad, Fuente: Elaboración propia.



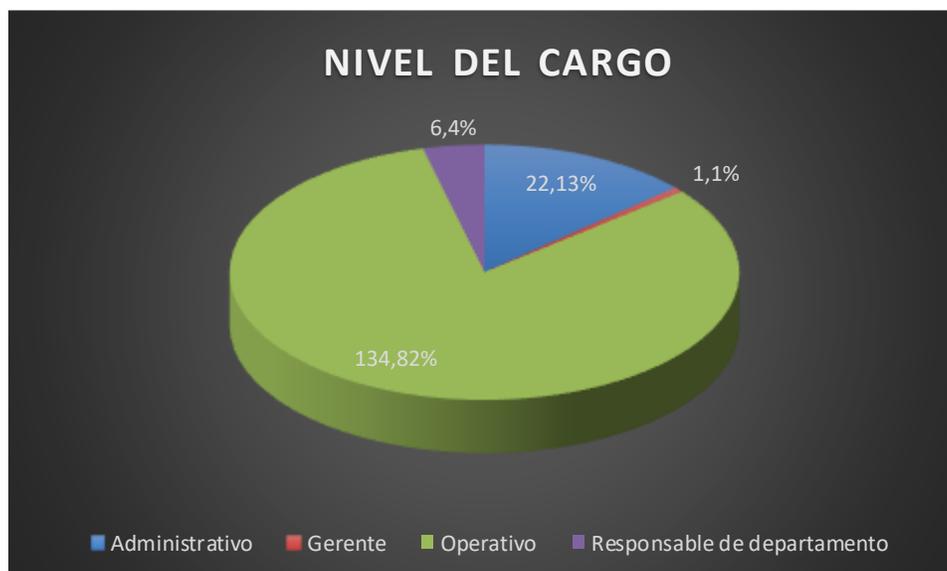
Gráfica 2: Escolaridad, Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de la población se encuentra en una escolaridad secundaria, representado por un 63%, le sigue el 31% de la población con formación universitaria, un 6% de la población cuenta con formación en posgrado y el 1% de la población cuenta con formación únicamente en básica primaria.

Distribución por nivel de cargo

NIVEL DEL CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Administrativo	22	13%
Gerente	1	1%
Operativo	134	82%
Responsable de dpto.	6	4%

Tabla 3. Distribución por nivel de cargo, Fuente: Elaboración propia.



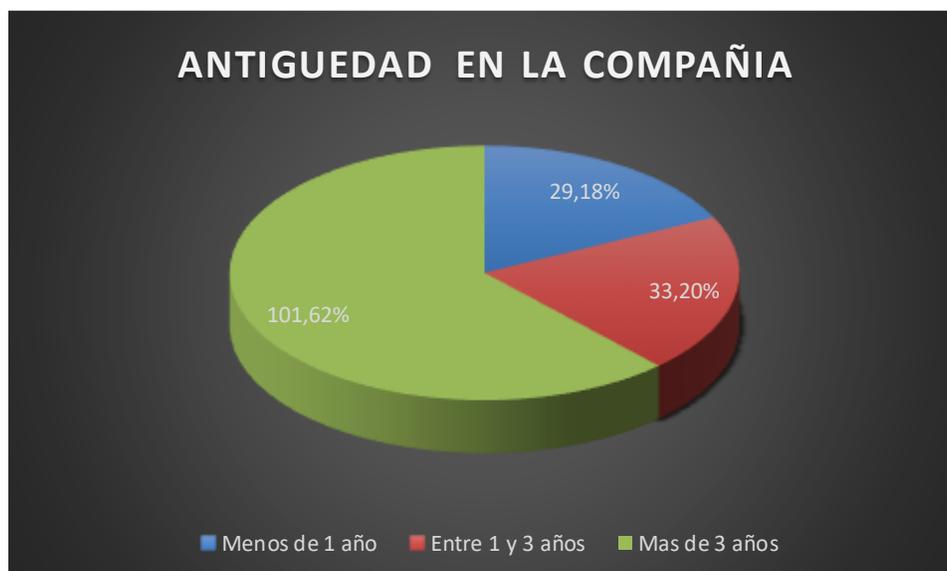
Gráfica 3: Nivel de cargo, Fuente: Elaboración propia.

La mayor concentración de la población se encuentra en el nivel de cargo operativo representado por un 82%, el 13% de la población se desenvuelve en un nivel de cargo administrativo, los responsables de departamento representan un 4% de la población y por último se observa que la mayor responsabilidad de la organización se encuentra centralizada en solamente el 1% de la población bajo el nivel de cargo de gerencia.

Distribución por antigüedad en la compañía.

ANTIGÜEDA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 1 año	29	18%
Entre 1 y 3 años	33	20%
Más de 3 años	101	62%

Tabla 4. Distribución por antigüedad en la compañía, Fuente: Elaboración propia.



Gráfica 4: Nivel de antigüedad en la compañía, Fuente: Elaboración propia.

A partir del gráfico anterior, se puede determinar que el tiempo de antigüedad predominante corresponde a la población que ha permanecido en la compañía por más de 3 años, seguido del 33% de la población que corresponde al personal que ha perdurado con la compañía entre 1 y 3 años, el 18% restante de la población corresponde a personal que ha ingresado recientemente, su permanencia en la compañía hasta el momento del estudio es inferior a un año.

Comparativo Antigüedad Vs Nivel de cargo.

ANTIGÜEDA	MAS DE 3 AÑOS		ENTRE 1 Y 3 AÑOS		MENOS DE 1 AÑO	
	CANTIDAD	PORCENTAJE	CANTIDAD	PORCENTAJE	CANTIDAD	PORCENTAJE
OPERATIVO	84	83%	28	85%	4	14%
ADMINISTRATIVO	14	14%	4	12%	22	76%
RESPONSABLE DE DPTO	2	2%	1	3%	3	10%
GERENCIA	1	1%				

Tabla 5. Comparativo entre antigüedad en la compañía Vs Nivel de cargo, Fuente:



Gráfica 5: Antigüedad en la compañía Vs Nivel de cargo, Fuente: Elaboración propia

Del gráfico y tabla anterior se puede inferir que la mayor participación en los periodos de tiempo más amplios en antigüedad (Mas de 3 años y entre 1 – 3 años), están representados por el nivel de cargo operativo con un 83% y 85% respectivamente; el índice de participación cambia en la permanencia inferior a 1 año, en donde la mayor participación la tiene el personal administrativo, lo cual es directamente proporcional con la participación de estos niveles de cargo en los periodos de tiempo más amplios.

Distribución por años de experiencia

AÑOS DE EXPERIENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menor a 3 años	10	6%
Entre 3 y 6 años	24	15%
Entre 6 y 9 años	15	9%
Mas de 9 años	101	62%
Sin experiencia	13	8%

Tabla 6. Distribución por años de experiencia en el cargo, Fuente: Elaboración propia.



Gráfica 6: Años de experiencia, Fuente: Elaboración propia

De la información anterior se puede extraer que, de la muestra tomada, el 62% registra más de 9 años de experiencia, el 15% refleja experiencia de entre 3 y 6 años, lo que indica que el 77% de la población cuenta con un tiempo importante de experiencia.

Posterior a la aplicación del instrumento se revisaron algunos criterios de la siguiente manera:

Para el análisis de los datos de cada una de las tablas de resultados de la batería de riesgo psicosocial, se tendrá en cuenta la siguiente clasificación tipo semáforo según el nivel de riesgo, con el fin de analizar mejor los resultados:

Esta escala corresponde a los niveles de riesgo, los cuales tienen la siguiente interpretación genérica:

Muy bajo, sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objetos de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el Marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el Marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral:

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO ALTO
CAPACITACION	RIESGO ALTO
CONSISTENCIA EN EL ROL	RIESGO ALTO
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MEDIO
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	RIESGO MEDIO
PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	RIESGO MEDIO
DEMANDAS DE TRABAJO	RIESGO MEDIO
CONSISTENCIA EN EL ROL	RIESGO MEDIO

DEMANDAS AMBIENTALES DE ESFUERZO FISICO	RIESGO MEDIO
DEMANDAS EMOCIONALES	SIN RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	RIESGO MEDIO
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	RIESGO ALTO
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	RIESGO ALTO
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	RIESGO ALTO
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	RIESGO MEDIO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RIESGO MEDIO
CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO	RIESGO MEDIO
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RIESGO BAJO
RETROALIMENTACION Y DESEMPEÑO	RIESGO ALTO
RECOMPENSAS	RIESGO ALTO
RECOMPENSAS DERIVADAS DE PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	RIESGO ALTO
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	RIESGO ALTO

Tabla 7. Resultados de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma

A, Fuente: Elaboración propia.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MEDIO
CAPACITACION	RIESGO BAJO
PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	RIESGO BAJO
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	RIESGO MEDIO
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	RIESGO BAJO
CLARIDAD EN EL ROL	RIESGO ALTO
DEMANDAS DE TRABAJO	RIESGO MEDIO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	SIN RIESGO
DEMANDAS EMOCIONALES	SIN RIESGO
DEMANDAS AMBIENTALES DE ESFUERZO FISICO	RIESGO MUY ALTO
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	RIESGO BAJO
DEMANDAS DE JORNADA DE TRABAJO	RIESGO BAJO
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	RIESGO MEDIO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RIESGO ALTO
CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO	RIESGO MEDIO
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RIESGO BAJO
RETROALIMENTACION EN EL DESEMPEÑO	RIESGO ALTO
RECOMPENSAS	RIESGO MEDIO
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	RIESGO MEDIO
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	RIESGO BAJO

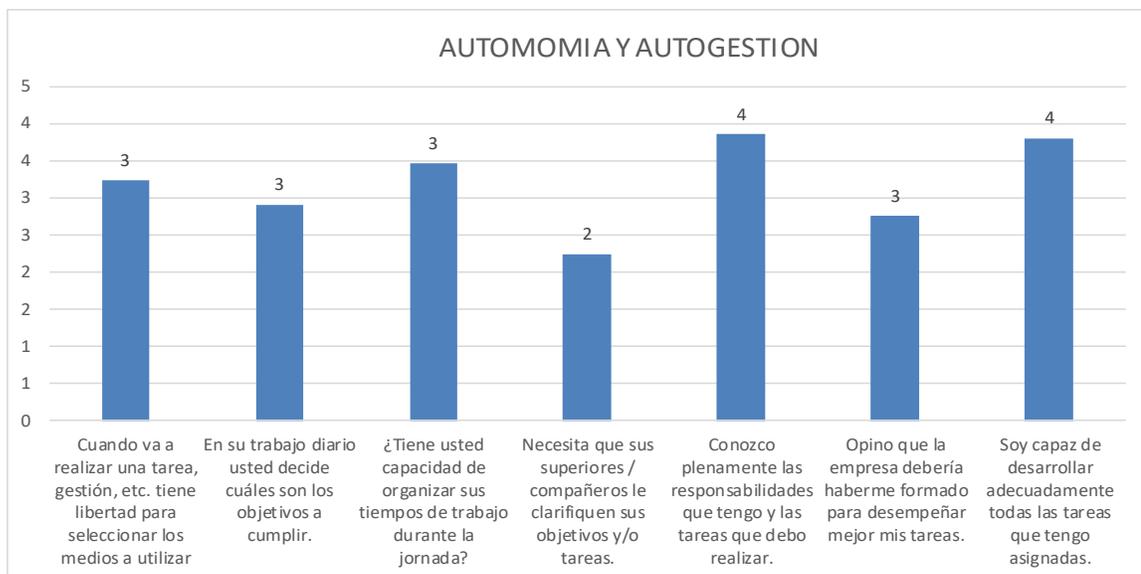
Tabla 8. Resultados de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, Fuente: Elaboración propia.

Se realiza un análisis cualitativo en lo referente a Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo : El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo está tanto para el grupo ocupacional forma A, como forma B está en riesgo Medio, lo que indica que las relaciones sociales en la organización están en un índice relativamente bueno, donde posiblemente existan lazos de amistad interpersonales fuertes y los trabajadores perciben apoyo de sus compañeros de trabajo, sin embargo es importante resaltar que en ambos grupos ocupacionales la dimensión características de liderazgo está en riesgo medio, lo que puede estar indicando que los subordinados no perciben de adecuada manera el liderazgo de sus Jefes. La percepción de la comunicación y trabajo en equipo podría estar mostrando la necesidad de incorporar prácticas y rutinas visibles de colaboración, apoyo y acompañamiento mediante el fortalecimiento de habilidades blandas y conexiones más humanas entre colaboradores.

Análisis Cualitativo El nivel de riesgo de acuerdo a los resultados en ambos grupos ocupacionales es Bajo, donde se percibe un bienestar laboral colectivo en este dominio y se considera un factor protector para la institución, por lo que se deduce que en lo que refiere a las exigencias que el trabajo impone a los trabajadores a nivel cuantitativo, cognitivo y emocional, no es generador de respuestas de estrés.

En los resultados generales del riesgo psicosocial intralaboral a nivel general en la institución es bajo en ambos grupos ocupacionales, tendencia generada en la mayoría de las dimensiones y dominios, por lo que se deduce que en lo referente a las condiciones intralaborales se constituyen un factor protector, por lo que se puede inferir que existe un clima laboral apto en la institución y que los trabajadores se sienten a gusto con la mayoría de aspectos intralaborales y los mismos son el eje del bienestar laboral.

Respecto al punto anterior, se hizo una revisión global y por nivel de cargo de los criterios más relevantes en términos cualitativos:



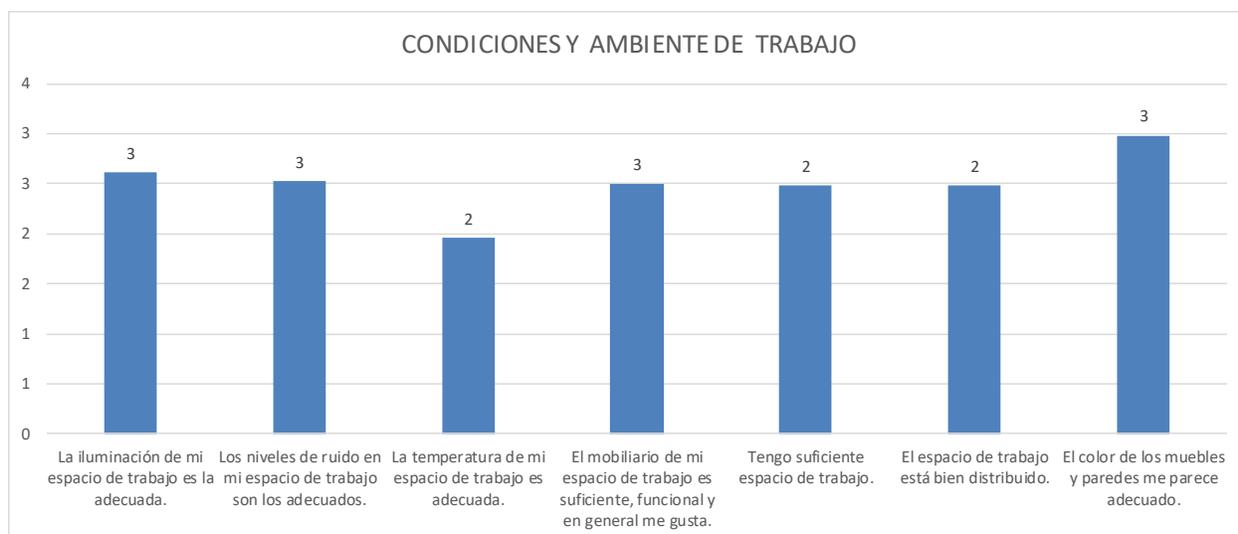
Gráfica 7: Promedio de preguntas asociadas a la autonomía y autogestión, Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico anterior se puede observar cómo en términos de autogestión es favorable el resultado obtenido; no obstante, otras variables tales como recursos, objetivos y formación, denotan que hay oportunidades de mejora en aspectos asociados a la autonomía.



Gráfica 8: Promedio de preguntas asociadas a la comunicación, Fuente: Elaboración propia.

En lo concerniente a comunicación se evidencia que para el 54% de los interrogantes planteados están puntuados en tres y el 37% de los interrogantes están puntuados con promedio de dos, lo que indica que hay brechas por cerrar y oportunidades de mejora por implementar en términos de comunicación.



Gráfica 9: Promedio de preguntas asociadas a condiciones y ambiente de trabajo,

Fuente: Elaboración propia.

A partir del gráfico anterior se puede inferir que la organización se encuentra en un término medio de satisfacción; no obstante, en aspectos puntuales del entorno se identifican oportunidades de mejora.



Gráfica 10: Promedio de preguntas asociadas a liderazgo y relación con la dirección,

Fuente: Elaboración propia.

Se identifica en este gráfico que en aspectos de liderazgo hay un riesgo medio, con posibilidades de optimización de algunos criterios; así mismo se identifica un buen manejo de la relación interpersonal dada entre superiores y subalternos.



Gráfica 11: Promedio de preguntas asociadas a liderazgo y relación con la dirección
II, Fuente: Elaboración propia.

En términos generales, se identifica un nivel medio respecto a los interrogantes planteados, dado que el 89% de las respuestas registrar valores de tres y cuatro; no obstante, en la resolución de conflictos se evidencia una oportunidad de mejora.



Gráfica 12: Promedio de preguntas asociadas a participación y reconocimiento,

Fuente: Elaboración propia.

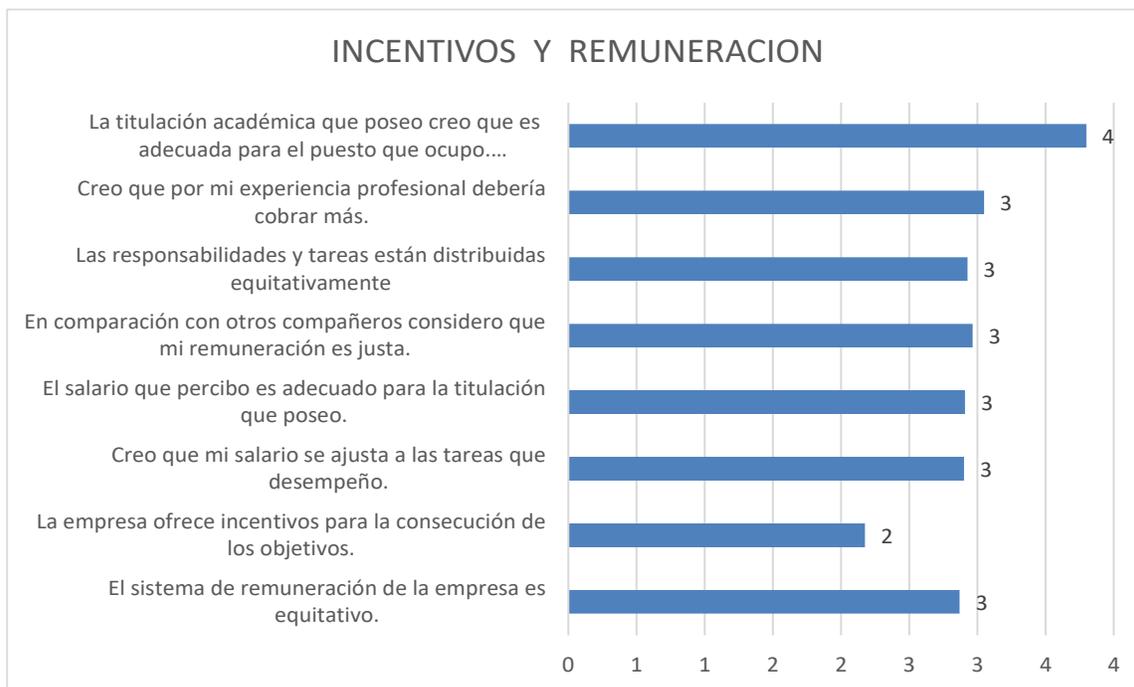
Se puede inferir a partir del gráfico anterior que no hay definidos programas de innovación e incentivos, aunque hay otros criterios que se han abordado y no reflejan plena satisfacción, se cuenta con cierto avance sobre el cual se puede trabajar para robustecerlos.



Gráfica 13: Promedio de preguntas asociadas a participación y reconocimiento II,

Fuente: Elaboración propia

Con base en el gráfico anterior, se puede deducir que hay alto sentido de identidad y pertenencia de los colaboradores hacia la organización, además un alto grado de cooperación y compañerismo.



Gráfica 14: Promedio de preguntas asociadas a incentivos y remuneración, Fuente:

Elaboración propia

Al analizar la información anterior, es importante destacar que se divisa un grado de satisfacción respecto a la remuneración que reciben los colaboradores por la realización de sus labores; además, también se surge la posibilidad de mejorar la remuneración percibida por los colaboradores bajo la figura de incentivos.

Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial extra laboral

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MEDIO
Características de la vivienda y de su entorno	RIESGO ALTO
Comunicación y relaciones interpersonales	RIESGO MEDIO
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	RIESGO MEDIO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	RIESGO MEDIO
Relaciones familiares	RIESGO BAJO
Situación económica del grupo familiar	RIESGO BAJO
Tiempo fuera del trabajo	RIESGO MEDIO

Tabla 9. Resultados de evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral forma B, Fuente: Elaboración propia.

Resultados factores de riesgo extra laborales y nivel de riesgo Factor extra laboral Grupo ocupacional forma A Grupo ocupacional forma B Dimensión tiempo fuera del trabajo 19.7 21.4 Dimensión relaciones familiares 4.9 5.7 Dimensión comunicación y relaciones interpersonales 8 18.7 Dimensión situación económica del grupo familiar 17.5 41.1 Dimensión características de la vivienda y de su entorno 10.5 12.8 Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo 16.6 17.1 Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo 11.6 21.8 Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial 12.2 Riesgo Bajo 18.5 Riesgo Medio 35

Análisis cualitativo Este factor se define como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y a su vez en el nivel de adaptabilidad al ambiente de trabajo. Los resultados obtenidos en los factores de riesgo psicosocial extra laboral fueron de bajo riesgo en la forma A y riesgo medio en la forma B, donde se refleja que en la mayoría de dimensiones son de bajo riesgo en la forma A, esto refiere que los aspectos relacionados con las relaciones de pareja, familiares, filiales, condición económica y otros factores son generadores de bienestar para los empleados y se considera un factor protector, en contra posición con en el grupo ocupacional forma B, el cual la mayoría de dimensiones están en Medio riesgo, esto indica que posiblemente existan dificultades especialmente en la relaciones interpersonales, condiciones de vivienda y aspectos económicos que puedan generar respuestas de estrés intermedias que pueden afectar el bienestar individual de los trabajadores.

Análisis cualitativo La evaluación de estrés, determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social. De acuerdo a los resultados el nivel de estrés es Bajo en el grupo ocupacional forma A, mientras que Medio en el grupo ocupacional forma B, esto indica que los trabajadores de la institución presentan síntomas asociados a estrés, por lo cual se considera que la salud física y mental de los trabajadores puede estarse viendo afectada debido a las altas respuestas de estrés, por lo cual se

requieren medidas de intervención a nivel grupal con el objetivo de prevenir y disminuir el nivel de estrés en los trabajadores. No obstante, se recomienda socializar los resultados del informe de resultados del cuestionario para la evaluación del estrés con cada uno de los trabajadores, por medio de una psicóloga especialista en salud ocupacional, entendiendo que requieren de interpretación con énfasis en el riesgo psicosocial y en cumplimiento del criterio ético de confidencialidad de la información. Los resultados generales del riesgo psicosocial en los trabajadores deducen que los factores extra e intra laborales pueden no estar siendo los generadores de dichas respuestas altas de estrés, por lo cual se requiere de un proceso de seguimiento individual a los casos de medio, alto y muy alto nivel de estrés. Para efectos legales es importante recalcar que la Resolución 2646 dice en su: “Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

Resultados de evaluación de estrés.

EVALUACION DE SINTOMAS DE ESTRÉS	RIESGO MEDIO
Tipo de prueba forma A	RIESGO ALTO
Tipo de Prueba Forma B	RIESGO MEDIO

Tabla 10. Resultados de evaluación de estrés, Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En los antecedentes investigativos considerados en el desarrollo del presente proyecto de investigación, se encontraron algunos muy acordes con la problemática identificada en la organización en la cual llevamos a cabo el estudio de caso, por ende, también se logró identificar la relación que guardan los resultados obtenidos respecto a planteamientos y teorías empleadas en esto, encontrando lo siguiente:

La relación entre el síndrome de Burnout “quemarse en el trabajo”, el valor numérico que expresa la relación entre factores como, la percepción de estrés, la percepción de apoyo social y las habilidades para enfrentar el estrés; se logra observar en el presente proyecto cómo la percepción del nivel de estrés arroja un riesgo alto en la población en donde la percepción de apoyo resulta menor, de igual manera se evidencia como en otros segmentos de la población la percepción de estrés es más baja y aunque resulta un riesgo medio, la percepción de apoyo también es mayor; lo cual nos permite inferir que si guardan una relación directamente proporcional entre una y otra variable; sin embargo, en relación a las habilidades para enfrentar el estrés si reflejan resultados inversamente proporcionales; a partir de lo anterior se considera como pertinente el análisis de la relación de estas cuatro variables y al mismo tiempo relevante para la toma de decisiones frente a los hallazgos.

En investigaciones realizadas respecto a los roles no laborales y el estrés en el trabajo, proyectan resultados, basados en análisis cuantitativos de datos de auto reportes, en los cuales sugerían que el apoyo puede limitar los efectos nocivos del estrés relacionado con trabajo; se demuestra mediante el presente proyecto de investigación que es totalmente acertado, puesto que a partir del análisis cuantitativo realizado se identifica como factores extralaborales denotan resultados con niveles de riesgo bajo y muestran cómo guardan relación con niveles de riesgo medio en algunos segmentos de la población analizada.

Para el común de los proyectos de investigación se requiere una intervención que incluya los criterios de prevención, promoción y vigilancia de los factores identificados como más altos, con el objetivo de controlar y mitigar la exposición y los efectos en los trabajadores, en diversos ámbitos; se observa como a partir de la captura de la percepción de los colaboradores que hicieron parte de la muestra, se lograron determinar los nivel de alto, medio y bajo riesgo, con base en esta medición, también se identificó la necesidad de implementar medidas de

intervención orientadas a prevenir el riesgo psicosocial, otras dirigidas a mitigar y eliminar los índices de riesgo alto y medio, así como también otras actividades de promoción de la salud y el bienestar de los colaboradores, ya que éstas tienen impacto directo y positivo sobre el riesgo psicosocial.

Al igual que en otras investigaciones realizadas, a partir de la ejecución de nuestro proyecto de investigación fue posible obtener la clasificación de riesgo psicosocial por origen intralaboral, extralaboral, sintomatología, dominio y control y las diferentes dimensiones asociadas; debido al uso de una herramienta que tuvo ese alcance y que se encuentra homologada en Colombia; por tal razón se tiene la confianza de que se realizó una captación de la percepción de los colaboradores, de manera participativa, asertiva; al igual que los planes y programas derivados de esta medición son actividades fundamentadas en problemáticas y vivencias reales, que están enfocadas a atender las necesidades de los participantes, de la organización, así como sus expectativas, las cuales se elevan en el momento de saber que se están abriendo los espacios para conocer las problemáticas y sus posibles causas para abordarlas y contrarrestarlas.

Mediante la realización del proyecto se logró comparar la metodología empleada en otros proyectos de investigación como lo es el caso de uno en el que exploran las manifestaciones de desgaste emocional y físico o síndrome de Burnout utilizando un método de estudio cuantitativo transversal en una muestra aleatoria bietápica; en nuestro caso fue posible obtener los resultados aplicando métodos distintos pero efectivos como lo es el método cuantitativo correlacional; en el primero el estudio se hace basado en el análisis de los datos de las variables recopiladas en un periodo de tiempo; no obstante, al ser bietápica, no estudian a todos los grupos escogidos en la muestra, sino que se procede a hacer una muestra aleatoria de los elementos de los grupos seleccionados y en dos etapas; para nuestro caso, el muestreo fue monoetápico puesto que después de haber seleccionado la muestra representativa, se estudió a todos los individuos que la componían y lo hicimos midiendo la relación entre las variables y posteriormente medimos y analizamos la correlación entre una y otras.

Nuestro proyecto de investigación difiere de otros tantos en donde el instrumento empleado para hacer la medición de los factores de riesgo psicosocial no fue una herramienta validada; sino que durante el proceso entraron en esa fase de validación, lo cual consideramos desvirtúa el propósito de nuestro proyecto, que en realidad consistía en diagnosticar el riesgo

psicosocial mediante el uso de una herramienta ya validada y más bien reunir esfuerzos para plantear un modelo de intervención lo suficientemente robusto como para lograr una correcta y asertiva intervención del riesgo psicosocial identificado, así como los criterios de mayor relevancia dentro de los factores a los que se dio alcance. Todo lo anterior nos permite dilucidar un impacto positivo y significativo en términos de tiempo en las intervenciones y beneficios que estas traen consigo para la organización.

Desde la perspectiva que nos da la realización del presente proyecto de investigación, si bien es cierto que el riesgo psicosocial es una problemática tangible, de todas maneras todo parte desde la percepción del entorno, así mismo es información subjetiva, por lo que consideramos que fue importante desde la individualidad de la percepción, consolidar ésta de manera que nos permitiera extraer el común denominador, lo cual denota la realidad de la organización y nos aclara la oportunidad de mejora con un enfoque colectivo, pero de impacto individual al mismo tiempo; destacando o enaltecendo la opinión de los colaboradores y en este caso participantes del ejercicio.

Modelo de intervención

A partir de la medición realizada, el análisis de los datos y los resultados obtenidos, se genera el siguiente modelo de intervención como propuesta para la empresa en la cual se llevó a cabo el proyecto.

Objetivo del modelo de intervención.

proponer actividades de promoción de la salud, que brinden la oportunidad a los trabajadores de tomar decisiones saludables e informadas en las diversas dimensiones de su vida, que respondan a las necesidades evidenciadas en la medición, para prevenir alteraciones mentales, manteniendo las funciones cognitivas y el bienestar de las personas.

Alcance del modelo de intervención

Mediante la propuesta de intervención se pretende abordar los tres factores medidos:

- Factores intralaborales
- Factores extralaborales
- Aspectos individuales y estrés.

El modelo va dirigido al total de la población laboral de la empresa de plásticos en la que se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Diseño.

Con base en los resultados y la criticidad de los mismos, se propone el siguiente método de priorización.

Puntaje de Priorización	Plazo para iniciar la intervención
1 a 9	Plazo hasta 9 meses
10 a 18	Plazo hasta de 6 meses
19 a 27	Inmediata y hasta en 3 meses

Tabla 11. Propuesta de criterios de priorización de la intervención psicosocial en individuos, cargos o procesos específicos, Fuente: Elaboración propia.

PILARES	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	IMPLEMENTACIÓN (TIEMPO)
Establecer entornos laborales saludables.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Revisión y ajuste de políticas y objetivos de la compañía. ✚ Divulgación de las políticas y objetivos de la compañía, así como de la planeación estratégica en general de la organización. ✚ Programar y ejecutar el estudio de medición de condiciones ambientales higiénicas. ✚ Plantear y ejecutar el programa de 5s. ✚ Análisis de puestos de trabajo. ✚ Rediseño de puestos de trabajo. ✚ Denotar los requisitos legales aplicables vigentes. ✚ Evidenciar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables vigentes. ✚ Generar espacios participativos para fomentar la mejora continua. ✚ Asignación de presupuestos de inversión por procesos, actividades; con priorización de ejecución. ✚ Programa de inducción y reinducción. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alta dirección ✓ Responsable de SST ✓ Responsable de talento humano. 	<p>Se propone Inmediata hasta 3 meses</p> <p>Sujeto a aprobación por la organización.</p>
Propiciar condiciones para el desarrollo individual y colectivo	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaboración de perfiles de cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable de talento humano. 	<p>Se propone hasta 6 meses</p>

dentro de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Determinar las habilidades y competencias requeridas en la organización por procesos y cargos. ✚ Elaborar un mapeo de habilidades y competencias existentes en la organización. ✚ Generar plan de homologación de competencias para elevar los niveles de escolaridad de la gente. ✚ Establecer planes de trabajo concretos, alcanzables, medibles; determinando las autoridades, responsabilidades y tiempos de ejecución. ✚ Construir plan de incentivos por ideas innovadoras propuestas, que denoten ahorro para la organización y bienestar para los proponentes. ✚ Fijar el plan de incentivos por cumplimiento de metas. ✚ Planificar y ejecutar las evaluaciones de desempeño. 	✓ Líderes de proceso.	Sujeto a aprobación por la organización.
Mejorar la calidad de vida y el estado de salud de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Establecer los tiempos de descanso y almuerzo por cargo, por proceso. ✚ Gestionar alianza de medicina prepagada, que ofrezca una mejor atención médica a los colaboradores de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alta dirección ✓ Médico ocupacional ✓ Responsable de talento humano. ✓ Responsable de SST 	Se propone Inmediata hasta 3 meses Sujeto a aprobación por la organización.

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Estructurar el programa nutricional de la organización; incluyendo un plan dietario saludable. ✚ Instalar máquina dispensadora de alimentos saludables y bebidas no azucaradas. ✚ Comunicación estratégica de mensajes que fomenten la alimentación saludable. 		
Fortalecer las capacidades que permitan afrontar inconvenientes intra y extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> ✚ (talleres de liderazgo), implementación de plan carrera. ✚ Resolución de conflictos. ✚ Fomentar plan de desarrollo de jerarquía horizontal, para potencializar la participación activa en la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable de Talento humano ✓ Responsable de SST 	<p>Se propone hasta 9 meses</p> <p>Sujeto a aprobación por la organización.</p>
Ayudar a la adquisición de hábitos saludables	<p>Programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, cigarrillo y alcohol.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Documentar e informar el impedimento de consumo de este tipo de sustancias dentro de la organización o durante el tiempo de la jornada laboral, para desestimular el consumo. ✚ Identificación de la población que consume sustancias o que presume de ello, para referirlas a un proceso de evaluación y tratamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Médico ocupacional. ✓ Responsable de SST. ✓ Responsable de talento humano. 	<p>Se propone hasta 9 meses</p> <p>Sujeto a aprobación por la organización.</p>

	<ul style="list-style-type: none">✚ Generar espacios de capacitación en los cuales se informe acerca de las implicaciones del abuso o consumo indebido de estas sustancias.✚ Generar espacios de capacitación de las consecuencias y afectación a la salud por el consumo de estas sustancias.✚ Capacitación en alternativas de solución a conflictos, de manera que no haya que recurrir al consumo de estas sustancias.✚ Entrenamiento en estilos de pensamiento positivos que estimulen conductas de autocuidado, con el apoyo de recursos internos o externos a la organización.✚ Establecer espacios de consejería y acompañamiento de expertos. <p>Programa de actividad física:</p> <ul style="list-style-type: none">✚ Definir los tiempos y horarios para la realización de la actividad física en la organización✚ Definir las actividades a realizar en los enfoques: 1. Moderada y continua que reduce la probabilidad de enfermedades, reduce los niveles de estrés, ansiedad y		
--	---	--	--

	<p>aumenta los neurotransmisores que generan bienestar en el trabajador.</p> <p>2. Actividad física aeróbica: aumenta la sensación de bienestar y disminuye las sensaciones de dolor, estimulando que los colaboradores se sientan más activos, alegres y tranquilos. Además, se pretende que se use el ejercicio como antidepresivo mediado por la producción de endorfinas.</p>		
<p>Incentivar la actividad física, la alimentación saludable, el tiempo de ocio, los espacios libres de humo, el sueño reparador, etc.</p>	<p>Actividades de bienestar institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Llevar a cabo una jornada de capacitación acerca de aprender a leer las etiquetas nutricionales. ✚ Generar espacios para el desarrollo de actividades de recreación, dispersión y física. ✚ Efectuar charlas en las que se destaque la influencia de la alimentación en la salud. ✚ Estructurar el programa de actividad física, en el que se aborden las pausas activas, actividades deportivas sin competencia, jornadas de aeróbicos, zumba, entre otros. ✚ Generar alianzas estratégicas con la caja de compensación que estimulen el gasto energético 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable de talento humano ✓ Responsable de SST. 	<p>Se propone hasta 6 meses</p> <p>Sujeto a aprobación por la organización.</p>

	<p>mediante la realización de actividades físicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Establecer políticas de tabaquismo, de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. ✚ Planes de educación institucional frente a los perjuicios 		
<p>Información documentada de las actividades propuestas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Documentar todos los planes, programas, procedimientos a los que haya lugar, después de conocer la problemática de la organización. ✚ Hacer la difusión a todo el personal que corresponda de la información que se documente. ✚ Crear los formatos para generar registros de las actividades realizadas a partir del modelo de intervención. ✚ Organizar material de evidencia que sirva como insumo aprovechable de capacitación en términos de rotación del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable de SST ✓ Responsable del SGC. 	<p>Se propone hasta 9 meses</p> <p>Sujeto a aprobación por la organización.</p>

Tabla 12. Actividades asociadas a la etapa del diseño del modelo de intervención propuesto. Fuente: Elaboración propia.

Con base en las actividades propuestas anteriormente, se considera a lugar las siguientes recomendaciones que contribuirán para llevar a buen término el ejercicio planteado:

Plantear el método de medición para validar el cumplimiento en la ejecución de las actividades propuestas en el presente modelo de intervención, para garantizar la efectividad de las medidas adoptadas, que a su vez reflejen la disminución de los índices de riesgo alto y medio y prevengan el resurgimiento de patologías de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de

los colaboradores y al mismo tiempo derivar consecuencias funestas para la productividad y propósito de la organización.

Se recomienda involucrar dicho seguimiento al plan anual de trabajo del SG-SST de la compañía, así como en la rendición de cuentas, de manera que se le otorgue la relevancia y prioridad que denota; lo anterior bajo el marco del ciclo PHVA, lo cual garantice sostenibilidad y continuidad con el paso del tiempo.

Conclusiones

A partir de la realización del presente proyecto de investigación se pueden extraer las siguientes conclusiones.

La población objetivo sobre la cual se realizó el estudio fue representativa y permitió tener un buen insumo para la toma de decisiones; al involucrar 163 colaboradores de una empresa del sector plástico de Bogotá, en la que se le dio alcance a 10 procesos que la componen.

Pese al común denominador de los procesos, operaciones y actividades del sector plástico, es determinante la metodología que emplea cada organización en el ejercicio cotidiano para los índices de riesgo psicosocial; aun así, se puede indicar que se logró precisar el riesgo alto, medio y bajo presente en la organización, para cada uno de los criterios considerados a partir de las pautas del instrumento, en los factores de estrés, extralaborales, intralaborales forma A e intralaborales forma B.

El proceso de diagnóstico realizado y la información resultante de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial resultó perentoria para determinar un plan de trabajo acorde a las necesidades y expectativas individuales y colectivas, afines a las posibilidades de la organización.

Para el desarrollo del proyecto fue determinante la participación activa y asertiva en la que se logró captar la percepción de los trabajadores en un 100% respecto a la muestra propuesta; dilucidando los aspectos relevantes a nivel individual, que repercuten en el desempeño grupal de la organización y que tienen alto grado de influencia sobre los procesos, actividades y cumplimiento de las metas propuestas por la organización.

Para el éxito del ejercicio fue fundamental canalizar la participación de los colaboradores, mediante el uso de una herramienta homologada, como la batería de riesgo psicosocial dispuesta

por el ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, que garantiza la captura de información necesaria y relevante para un correcto análisis.

Resultó crucial la coordinación conjunta de los tiempos y ejecución de las actividades propuestas para la realización del trabajo de campo, sin contravenir los planes de trabajo previamente dispuestos por la organización para garantizar la cobertura a todo el personal propuesto.

Se diseñó un modelo de intervención con el cual se dio alcance a la intervención de los factores intralaborales, extralaborales, individuales y de estrés, de igual manera se determinó el principal objetivo para lograr la eficacia del mismo, involucrando el eje jerárquico de la organización determinante en la toma de decisiones, asignación de recursos y demás criterios que promuevan la sostenibilidad y efectividad del plan de trabajo.

Fue clave direccionar el modelo de intervención a través de siete pilares, mediante los cuales se trató lo referente a entorno, individuo, colectividad, calidad de vida, estado de salud, hábitos saludables, herramientas para afrontar la cotidianidad, fomento de actividades saludables, entre otras.

Fue imperativo al momento de definir el modelo de intervención, que se tratara de actividades que resultaran amigables para todos los niveles jerárquicos, que además fueran traducidos por el lenguaje de los colaboradores como alternativas de mejoramiento que resultaran relajantes y no actividades impuestas que les denoten mayor responsabilidad, carga física o laboral o pérdida de productividad, resultando así contraproducente para lo que se pretende con el objetivo del modelo de intervención; por lo contrario, se precisó bastante didáctico de manera que pueda replicarse a otros temas en los que se requiera gran interés, alta participación y resultados efectivos.

Anexos

Información consolidada.xls
Formatos de encuesta.

Listado de referencias

Álvarez RF. El síndrome de burnout, síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. [Online].; 2011 [cited 25 junio 2019. Available from: https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf.

Bastos A. () Investigación educativa. Instituto de tecnología a distancia [p.p. 102]

Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, diciembre, [pp. 380-391]

Camacho Ramírez A, Mayorga DR. Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social. [Online].; 2016 [cited 2019 junio 25. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Congreso de la República de Colombia (CRP, 2013). Ley 1616 de 2013 Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Corporación Universitaria UNITEC (2003b). El reconocimiento de temas de interés para las ciencias o las artes – La idea de Investigación y formulación de un problema (Presentación de artículo). Unidad 1, semana 1 Definición del objetivo de investigación.

Corporación Universitaria UNITEC (2003b). Organización de acciones en el tiempo para la solución de problemas – Las preguntas, los objetivos y la justificación de una investigación (Presentación de artículo) Unidad 1, semana 2 Planteamiento y formulación del problema

Corporación Universitaria UNITEC (2003b). Organización de acciones en el tiempo para la solución de problemas - Las preguntas, los objetivos y la justificación de una investigación

(presentación de artículo) Unidad 2, semana 3 La determinación de medios y recursos para adelantar las acciones que hagan viables una propuesta investigativa

Corporación Universitaria UNITEC. Conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo (presentación de artículo) Unidad 2, semana 3 Fundamentos legales de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Daen, S. T. (2011). Tipos de investigación científica. Revista de Actualización Clínica Investiga boliviana.

Gallego Zuluaga YA, Gil Cardona S, Zepulveda Zapata M. Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. [Online].; 2018 [cited 2019 junio 25. Available from: <http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4229/1/REVISI%C3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C3%89S%20Y%20DISTR%C3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%C3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%2>

Gloria H. Villalobos Fajardo, Suramericana S.A. (2019). Guía para la promoción de la salud mental, la prevención y la actuación frente a trastornos mentales en el ámbito laboral, [pp. 1-30]

Instituto Colombiano de normas técnicas y certificación (ICONTEC, 2018). Norma Técnica Colombiana NTC-45001:2018 Sistema de gestión en seguridad y salud en el Trabajo.

Leon J. Warshaw y Jacqueline Messite, Corporación Universitaria UNITEC. Medicina Preventiva (presentación de artículo) Unidad 1 Protección y promoción de la salud, semana 1 Protección y promoción de la salud: Visión general.

Lewis, Samuel y Cooper, Carl., (1995), Balanceando la interfaz de trabajo /casa: Una perspectiva europea. Los Recursos Humanos. Revista Administrativa. Vol. 5, No. 4, Londres, [pp. 11-17].

Lopez Mena L, Campos Alvarez J. Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. [Online].; 2002 [cited 2019 junio 25. Available from: <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17282/18024>

Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, documento técnico completo. [Online].; 2010

[cited 2019 junio 25. Available from: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/bateria-de-instrumentos-para-laevaluacion-del-riesgo-psicosocial>. Ministerio de Trabajo (MT, 2008).

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

Ministerio de Trabajo (MT, 2014). Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Trabajo (MT, 2015). Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (MT, 2014). Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.

Ministerio de Trabajo (MT, 2019). Resolución 0312 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Resolución 0312 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Organización internacional del trabajo, Organización mundial de la salud, (OIT/OMS, 1984).

Informe del Comité Mixto, sobre Medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996). Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo. Revista [pp. 13-16].

Orgambidez Ramos A, Moura D, de Almeida H. Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. [Online].; 2017 [cited 2020 enero 25. Available from:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a09v35n1.pdf>

psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. [Online].; 2017 [cited 2020 enero 25. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a09v35n1.pdf>.

(2021). D:\Intranet\HSEQ\Lineamientos\Política HSEQ

(2020). D:\Intranet\HSEQ\Seguimiento\Estadísticas 2020

(2020). D:\Intranet\HSEQ\programas\riesgo psicosocial

Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgos Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Ricardo F., García (2010). La productividad y riesgo Psicosocial o derivado de la organización del trabajo.

Rodríguez Carvajal R, de Rivas Herмосilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. [Online].; 2016 [cited 2019 junio 25. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Rodríguez, R., Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout) diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y seguridad del trabajo. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Romero, C., Beleño, R., Ucros, M. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Enfermería Actual en Costa Rica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44846315001>

ROOK, K.S, (1987). El soporte social versus el compañerismo: Los efectos en la vida con estrés, la soledad evaluada por otros. Revista de Psicología de la Personalidad y Social. Vol 52, No. 6, Londres, [pp. 20 – 26].

Ministerio de trabajo (MT, 2021). Submenú Normatividad. MT. <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretosley/codigos>

Saldarriaga AE, Lopez Sierra M, Domínguez Ramírez M. Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. [Online].; 2015 [cited 2019 junio 25. Available from: http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf

[SafetYA Resolución 2404 de 2019 Preguntas y respuestas \[LIVE\]. \(video\). YouTube https://www.youtube.com/watch?v=QZS39brYX6Q](https://www.youtube.com/watch?v=QZS39brYX6Q)

SafetYA Resolución 2404 de 2019 Guías y protocolos. (video). YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=yJQH_PNIvnA

Vieco Gomez G, Caraballo Gracia D, Abello Llanos R. Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. [Online].; 2018 [cited 2019 junio 25. Available from: Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria

Por intermedio del presente documento en nuestra calidad de autor(es) o titular(es) de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Diseño de modelo de intervención para factores de riesgos psicosociales en una empresa del sector Plástico.**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

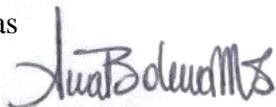
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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

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

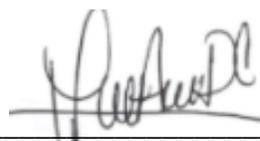
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firmas



Nombre: Ana Bolena Martínez Sanabria

C.C. 1.032.404.928 de Bogotá



Nombre: Maira Alejandra Díaz Cerquera

C.C. 1.081.156.172 de Rivera Huila