

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.**

**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud Laboral.**

**Propuesta Didáctica para la Socialización de Estrategias de Prevención Frente a los Riesgos
Psicosociales de la Compañía IDEPLAS SAS**

**Informe Final Consultoría Científico-Técnica para Optar al Título de Especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Presenta:

Jhon Jaider Fernández Cárdenas

Karen Linney Osma Carrero

Paula Andrea Pazmiño Bautista

Tutor Asesor:

**MBA Julián Andrés Martínez Rincón
Lic. En S.O:1637 del 16 de Julio de 2013
Junio 2023**

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Consultoría Científico-Técnica – Propuesta Didáctica Para La Socialización De Estrategia De Prevención Frente A Los Riesgos Psicosociales De La Compañía Ideplas Sas	
Nombre(s) de lo(s) Investigador(es)	Jhon Jaider Fernández Cárdenas CC.107.507038 Karen Linney Osma Carrero CC.1.116.866.679 Paula Andrea Pazmiño Bautista CC. 1030626437 Julián Andrés Martínez Rincón CC.86065704
Número del contrato	20230322030302
Fecha y Lugar de Presentación	Bogotá, 18 de Abril de 2023
Idioma	Español
Disponibilidad	
Nombre de la empresa	Ideplas sas
NIT	800205946-5
Nombre del proyecto de investigación asociado	Innovación en la gestión empresarial, el trabajo digno y decente en el marco de la Seguridad y Salud Laboral Consultoría 2022-2023
Número de páginas	62



Tabla de Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1. Objetivos.....	15
1.1. Objetivo General	15
1.2. Objetivos Específicos	15
2. Marco Referencial	16
2.1. Marco Conceptual.	16
2.2. Marco Legal.	18
2.3. Marco Teórico	19
2.4. Marco Empírico.....	21
2.4.1. Investigación Internacional.....	21
2.4.2. Investigación a nivel nacional.....	23
2.5. Marco Contextual.....	25
2.5.1. Criterios de Existencia.	25
2.5.2. Datos de la empresa asesorada.....	25
3. Marco Metodológico.....	42
3.1. Enfoque de Investigación.....	42
3.1.1. Fases de la Consulta.....	43
3.2. Población objeto e impacto de la consultoría.....	43
3.3. Técnica e instrumentos.....	45
3.4. Técnicas de Actuación y de Análisis de la Información	49

CONSULTORÍA SST – RIESGO PSICOSOCIAL	4
3.5. Presupuesto.....	50
3.6. Cronograma.....	50
5. Resultados	54
5.1. Fase de Iniciación.....	54
6. Planificación de Medidas	57
7. Fase de Aplicación	57
8. Fase de Terminación	57
9. Conclusiones.....	58
10. Recomendaciones.....	58
Referencias	59
Apéndices.....	62



Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Resultados intralaborales de la batería riesgo psicosocial</i>	38
Tabla 2 <i>Resultados extralaborales de la batería riesgo psicosocial</i>	39
Tabla 3 <i>Resultados finales para la forma A</i>	39
Tabla 4 <i>Resultados finales para la forma B</i>	40
Tabla 5 <i>Matriz DOFA</i>	41
Tabla 6. <i>Distribución de Cargos IDEPLAS SAS</i>	43
Tabla 7 <i>Instrumentos o herramientas de recolección de la información</i>	47
Tabla 8. <i>Presupuesto de la investigación</i>	50
Tabla 9. <i>Cronograma</i>	50
Tabla 10. <i>Fase de iniciación metodológica de consultoría de Kubr</i>	54
Tabla 8. <i>Diagnóstico inicial según la metodología de Kubr</i>	55



Lista de Figuras

Figura 1	<i>Organigrama IDEPLAS SAS</i>	26
Figura 2	<i>LOGO IDEPLAS SAS</i>	26
Figura 3	<i>Distribución por Genero</i>	27
Figura 4	<i>Distribución por rango de edad</i>	28
Figura 5	<i>Distribución por estado civil</i>	29
Figura 6	<i>Distribución por nivel de escolaridad</i>	30
Figura 7	<i>Distribución por tipo de vivienda</i>	31
Figura 8	<i>Estrato Socioeconómico</i>	32
Figura 9	<i>Personas que dependen de trabajador</i>	33
Figura 10	<i>Distribución por cargo</i>	34
Figura 11	<i>Distribución por antigüedad en el cargo</i>	35
Figura 12	<i>Distribución por antigüedad en la empresa</i>	35
Figura 13	<i>Distribución por tipo de contrato</i>	36
Figura 14	<i>Distribución por horas laboradas</i>	37



Lista de Apéndices

Pág.

Apéndice A. <i>Informe Diagnóstico Resultados Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de la Compañía Ideplas sas.</i>	62
---	----



Resumen

El presente trabajo académico se realiza como consultoría científico técnica con la cual se busca generar una propuesta didáctica para la socialización de estrategias de prevención frente a los riesgos psicosociales de la compañía Ideplas sas, los cuales fueron identificados en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022; esto dando cumplimiento a la Resolución 2646 del 2008 y Resolución 2764 del 2022, que indica la importancia y obligatoriedad de intervenir los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral (Resolución 2764 de 2022 - Instrumentos para riesgo psicosocial, s. f.) y la Ley 1616 de 2013 que reconoce la salud mental como un derecho fundamental de todos los Colombianos y una prioridad del País (Congreso de Colombia, 2013, Art.3). La consultoría usó el tipo de investigación práctica aplicada enfocada a diagnóstico y propuesta, bajo el diseño cuanti-cualitativo con el cual se tiene como resultado una cartilla con estrategias y actividades creativas que permitirán aplicar acciones de prevención nivel 1, 2 y 3 para la empresa Ideplas SAS y compañías Mipymes y medianas empresas.

Palabras Claves: Riesgos psicosociales, prevención, batería psicosocial, salud mental laboral.



Abstract

The present academic work is carried out as a scientific-technical consultancy with which it seeks to generate a didactic proposal for the socialization of prevention strategies against the psychosocial risks of the company Ideplas sas, which were identified in the psychosocial risk battery applied in the year 2022; This is in compliance with Resolution 2646 of 2008 and Resolution 2764 of 2022, which indicates the importance and obligation to intervene in psychosocial risk factors in the workplace (Resolution 2764 of 2022 - Instruments for psychosocial risk, s.f.) and Law 1616 of 2013 that recognizes mental health as a fundamental right of all Colombians and a priority of the Country (Colombian Congress, 2013, Art.3). The consultancy used the type of applied practical research focused on diagnosis and proposal, under the quantitative-qualitative design with which the result is a booklet with strategies and creative activities that will allow the application of level 1, 2 and 3 prevention actions for the company. Ideplas SAS and companies Mipymes and medium-sized companies.

Keyword: Psychosocial risks, prevention, psychosocial battery, occupational mental health.



Introducción

El presente documento académico se realiza con el fin de generar procesos de prevención en niveles uno, dos y tres para los riesgos psicosociales que se encuentran en la batería de riesgo psicosocial desarrollada por la universidad Javeriana y en cumplimiento a la Resolución 2646 del 2008 que indica en su capítulo III sobre la intervención de los factores psicosociales y sus efectos; donde se busca intervenir de forma preventiva los riesgos psicosociales en las empresas y buscando una buena gestión de la salud mental de los trabajadores (Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f, Capítulo III, Art.13); por tanto y partiendo de ello se explora realizar una propuesta didáctica para la socialización de estrategias de prevención frente a los riesgos psicosociales de la compañía Ideplas y que pueda ser de fácil uso para cualquier compañía que busque información asequible de fácil entendimiento y sencilla aplicación para mitigar, prevenir y atacar los riesgos psicosociales propios de cada compañía

Es así como partiendo de la importancia que se le ha dado a la salud mental en los últimos tiempos y retomando lo indicado por Botero (2016) el mundo laboral actual está en constantes transformaciones en temas como la gestión de la información, la gestión del cambio, gestión del conocimiento, solución de conflictos, lo cual ha incrementado la carga en la salud mental del trabajador y actualmente está amenazando su bienestar psicológico y su salud física (Botero Suaza et al., 2016).

Continuando con la amenazas y riesgos actuales para el bienestar psicológico y la salud física de los trabajadores y partiendo de que dichos riesgos son llamados en el contexto laboral como psicosociales; se toma la definición de Llorens-Serrano (2023), donde indica que los riesgos psicosociales son aquellas situaciones presentes en el entorno laboral que sostienen una

fuerte relación con la organización, el contenido o funciones y la ejecución de las mismas, las cuales son susceptibles a afectar tanto el bienestar como la salud física y psicológica de los trabajadores en el desarrollo de sus labores diarias, que pueden desembocar incluso en enfermedades mentales por lo cual se busca identificarlos, localizarlos y medirlos para lograr prevención eficaz y eficiente y así evitar la aparición de enfermedades mentales superiores (Moreno Jiménez, 2011).

Ahora bien, en Colombia la salud mental toma relevancia desde la creación de la Ley 1616 de 2013 o Ley de Salud Mental; en donde mediante su esencia se buscó garantizar el establecimiento pleno del derecho a la salud mental de los colombianos; indicando que la misma es de interés y prioridad Nacional, convirtiéndola en derecho fundamental y de la salud pública (Asamblea Nacional de Colombia, 2013).

Sin embargo no se tiene un impacto lo suficientemente fuerte como para reducir las consecuencias en la salud mental del País como lo indican Rojas, castaño y Restrepo (2018), el 40,1% de la población Colombiana entre los 18 y 65 años padece o padecerá en algún momento de su ciclo de vida una enfermedad mental esto tomando datos del estudio nacional de salud mental 2003, pero si vamos a estudios más recientes como la encuesta nacional de salud mental en 2015; reportó que 10 de cada 100 adultos de 18 a 44 años y 12 de cada 100 adolescentes tienen problemas que desencadenan a algún tipo de enfermedad mental (Rojas-Bernal et al., 2018).

Partiendo de ello y teniendo en cuenta que las edades reportadas son desde los 18 años y hasta los 44 años, nos permite relacionar que es un problema que afecta la vida laboral de los Colombianos ya que están en edades productivas y de ejercicio laboral; por lo cual toma gran importancia este tema en los ámbitos de desarrollo laboral; o como lo indica Rojas (2018), los

costos de no atender los problemas psicológicos y de salud mental de los colaboradores genera desbordamientos en el costo operacional significativamente altos; ya que los mismos pueden llegar hasta el 47% de estos costos por motivos de incapacidades y adicional a esto la pérdida de productividad por ausentismos (Rojas-Bernal et al., 2018).

Debido a esto, cada día va tomando mayor relevancia que las compañías ataquen las enfermedades mentales en sus entornos, es por ello que adquiere importancia los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales y más aún la prevención de los mismos para evitar que lleguen a niveles en los que se haga necesarios planes de prevención nivel 3 es decir intervención por remisión y tratamiento de enfermedades mentales que en algún momento se hubieran podido prevenir en los niveles 1 y 2.

Por ello adquiere importancia que profesionales entrenados en la promoción y prevención de la salud mental intervengan en esta materia; de allí la relevancia de los profesionales en Seguridad y Salud en el trabajo, los Psicólogos y la combinación y trabajo interdisciplinar de sus perfiles profesionales entorno al desarrollo de estrategias que permitan atacar el problema desde la prevención primaria y secundaria; pero no todas las compañías tienen la facilidad de contratar profesionales para que lleven a cabo esta importante tarea pero si personal que se preocupa por mantener una buena salud mental y colaboradores alegres en su entorno laboral.

Es así como se requiere que los profesionales de estas áreas generen estrategias para ejecutar en niveles básicos planes de prevención de los riesgos psicosociales en las compañías en el caso de los Psicólogos lo indica claramente el Colegio Colombiano de Psicólogos (2013). El profesional en Psicología se desempeña en todos los procesos transversales de la compañía que requieran el factor humano, diseña, lidera, construye e implementa proyectos y programas

solicitados por Gerencia y Gestión Humana apuntando al logro de las metas organizacionales y sociales hacia el aumento del Bienestar Psicológico y calidad de vida de los trabajadores.

Teniendo en cuenta el rol de los profesionales que cuidan de la salud mental de los trabajadores en la empresas y a sabiendas que no todas las compañías logran tener acceso a este tipo de profesionales, sobre todo compañías como las micro, pequeñas y las medianas empresas; se genera la necesidad de tener guías de fácil entendimiento, acceso y aplicación para la prevención de la salud Mental; es por ello que desde la Especialización en Gerencia de La Seguridad y Salud en el Trabajo se crea la siguiente consultoría con el fin de desarrollar una cartilla didáctica que funcione como guía y puente de prevención para cualquier compañía que le interese atacar este riesgo; que como lo mencionamos anteriormente ataca fuertemente las finanzas de una compañía específicamente en el costo de sus operaciones, sin contar que genera un problema mayor o de índole macro a nivel social; ya que el colaborador que no se logre adaptar a una compañía o que no sienta respaldo en los problemas de salud mental que puedan devenir de su quehacer laboral son empleados que renunciaran y engrosaran las listas de desempleo y de salud mental en el País las cuales ya también se evidencia que son altas y de difícil tratamiento.

Es así que partiendo de los resultados obtenidos por la batería de riesgo psicosocial aplicada para la Compañía Ideplas SAS y teniendo en cuenta los resultados de la misma, se proponen diferentes estrategias de prevención nivel 1, nivel 2 y nivel 3 para poder entregar una estrategia general de atención de riesgos psicosociales en la compañía; con el fin de mantener en nivel bajo los riesgos que no generaron gran impacto en los empleados, prevenir los riesgos que están en nivel medio y atacar los riesgos que se encuentran en nivel alto.

Adicional a ello al ser planes de prevención basados en la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana y la cual se encuentra en vigencia en la actualidad en el País; se pueden ejecutar esta estrategia para cualquier compañía que quiera iniciar programas de prevención previos a una evaluación de riesgo psicosocial o posteriores a la aplicación de la misma para atacar los riesgos altos y medios que le den como resultado.

Por lo tanto en la cartilla se encontraran los 4 dominios intralaborales (Demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales del trabajo y recompensa) con cada una de sus dimensiones en total las 19 dimensiones intralaborales (demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación, características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados), reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (Estudios - Fondo de Riesgos Laborales, 2018).

Adicional las dimensiones extralaborales (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda (Estudios - Fondo de Riesgos Laborales, 2018).

Cada una de las condiciones tanto las intralaborales como las extralaborales contarán con su estrategia y su actividad o dinámica de trabajo para prevenir en los diferentes niveles el riesgo que implica cada una, cabe resaltar que la cartilla es solo la guía y el comienzo para un camino

de prevención y promoción de la salud mental en las empresas que la apliquen; ya que la cartilla por sí sola no es efectiva si no se genera acompañamiento y constancia en la importancia de la salud mental en las empresas; sin contar que existirán casos en los cuales cada actividad deslumbre nuevos orígenes de los riesgos y se haga necesario cambiar o modificar la estrategia y por ende la actividad a realizar e incluso llegar identificar que sea necesario la intervención en niveles 3 de profesionales en materias como Coaching, Mentoring, psicología de las organizaciones o incluso especialistas en psicología clínica para los casos más graves, identificados e individualizados.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Proponer una cartilla didáctica que permita socializar estrategias de prevención Nivel uno, dos y tres frente a los riesgos psicosociales identificados en el año 2022 de la compañía Ideplas SAS.

1.2. Objetivos Específicos

Identificar los riesgos intralaborales y extralaborales que arrojo la batería de riesgo psicosocial aplicada en diciembre del año 2022 en sus formas A y B para la compañía Ideplas sas.

Determinar planes de prevención nivel uno, dos y tres para los riesgos intralaborales y extralaborales según los resultados obtenidos en la compañía Ideplas sas.

Proponer prevención personalizada para los riesgos identificados en la compañía Ideplas SAS en sus formas A y B.

Elaborar cartilla didáctica que contenga los planes de prevención generados para Ideplas sas.



2. Marco Referencial

2.1. Marco Conceptual.

Sumergiéndonos en los conceptos que toman relevancia en la ejecución de la presente consultoría podemos poner en contexto la Resolución 2646 de 2008 la cual menciona y aclara las disposiciones por la cual definen las responsabilidades con la finalidad de identificar, evaluar, prevenir, intervenir, monitorear la exposición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art. 1*)

Habría que decir también que la Resolución 2764 de 2022 fue la que se encargó de adoptar la batería de instrumentos enfocada a la evaluación de todos aquellos factores de riesgo psicosocial y con ello la guía que busca la promoción, prevención e intervención de los factores en referencia y todas aquellas posibles afectaciones que pueden llegar a generar a la población trabajadora (*Resolución 2764 de 2022 - Instrumentos para riesgo psicosocial, s. f. Art.1*).

Finalmente se hace importante mencionar que dentro de uno de los decretos más substanciales de este campo es el 1072 de 2015 considerado como el reglamento del sector del trabajo, la cual dentro de su contexto incluyó también el riesgo psicosocial al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que desde hace unas décadas se ha venido observando las afectaciones físicas, sociales y psicológicas que los colaboradores han venido sufriendo, la cual si no se tratan en su tiempo adecuado puede llegar a generar patologías tan graves como la depresión. (Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública, s. f.).

- **Factores de Riesgo Psicosocial**

Considerado como aquella tarea, contenido laboral o acciones que se encuentran dentro de una organización y se hace en pro de cumplimiento del objetivo del cargo la cual pueda llegar a generar afectaciones negativas en el bienestar o la salud del colaborador (*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art.3*)

- **Riesgos**

Considerada como aquella probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, daño o lesión (*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art.3*).

- **Protector Psicosocial**

Son aquellas condiciones que buscan proteger la salud y el bienestar del colaborador (*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art.3*).

- **Mental**

Es quella demanda de actividad cognoscitiva que se requiere para llevar a cabo el desarrollo de alguna tarea, algunas variables de la parte mental es la minuciosidad, la concentración, apremio del tiempo, complejidad, volumen y velocidad de la tarea entre otras (*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art.3*).

2.2.Marco Legal.

El riesgo Psicosocial cuenta con un génesis normativo desde 1970, la cual ha venido con una cronología que a medida del paso del tiempo se ha estado actualizando, por ende, en la presente se relaciona la normatividad vigente:

La Resolución No. 2646 de 2008 por la cual se dispusieron y definieron responsabilidades para la identificación, prevención, evaluación y por supuesto monitoreo continuo del nivel de exposición a factores de riesgo de índole psicosocial que se puede crear y dar en el espacio laboral, y con ello la determinación de las diferentes patologías que se desprenden a raíz del riesgo en referencia (Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art.1).

Por añadidura, el congreso emite la Ley 1562 del 11 de Julio del 2012 en donde hace la disposición de manera general de la prevención de riesgos laborales por supuesto incluyendo el psicosocial (Ley 1562 de 2012 Afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, s. f.). En la misma línea de investigación normativa del factor psicosocial encontramos la Ley 1616 de 2013 la cual busca la promoción y prevención del trastorno mental sin importar la edad, por ende, se hace la inclusión de la atención de la salud mental en el aspecto del sistema general de seguridad social (ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Ley 1616 de 2013, s. f. Art.1).

Adicionalmente, aunque el Decreto 1072 de 2015 no está enfocado netamente en un riesgo en específico incluye el riesgo psicosocial que es poco tenido en cuenta, y que por ser el reglamento del sector del trabajo estudia y abarca todas las dimensiones que podría llegar a generar alguna afectación a los colaboradores (Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública, s. f.).

Así mismo, el Decreto 1333 de 2018 por la cual se buscó reglamentar y organizar el tema del procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades superiores a los 540 días (Normatividad Nuevo - Decreto 1333 de 2018.pdf, s. f. Cap III, Art.2.2.3.3.1). Por otro lado, análogamente se encontró la Resolución 0312 de 2019 en donde se define por la cantidad de colaboradores y riesgo de la empresa los estándares mínimos a implementar y en donde por supuesto se incluye el aspecto psicosocial (Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos s. f.)

Por lo anterior, mediante la Resolución 2764 de 2022 se adoptó la batería de instrumentos que sirven para llevar a cabo la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, adicional relaciona la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de estos riesgos y los posibles efectos que pueden llegar a generar una afectación importante al personal trabajador (Resolución 2764 de 2022 - Instrumentos para riesgo psicosocial, s. f. Art.1)

2.3.Marco Teórico

La salud mental de los colaboradores de las compañías u organizaciones por su entorno laboral y demás factores se ha venido afectando considerablemente y es un tema que cada vez toma más fuerza a causa de las continuas situaciones reportadas e identificadas, ya que ha traído consigo consecuencias negativas para la salud e integridad de los trabajadores bastante severas. Por lo anterior, por medio de la Resolución 2646 de 2008 se dispuso y se definió las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención entre otras de manera continua de los factores de índole psicosocial en el trabajo y por supuesto el génesis de las patologías que causa el estrés ocupacional (Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, s. f. Art.1). Adicional a lo anterior, como se mencionó el riesgo psicosocial ha tomado tanta relevancia que en el año 2022 mediante la Resolución 2764 de 2022 se incluyó la batería de instrumentos que tienen como finalidad la

evaluación del riesgo psicosocial en donde se define de manera clara la guía para la promoción, prevención e intervención de los factores de índole psicosocial y todos aquellos efectos que producen en los colaboradores (Resolución 2764 de 2022 - Instrumentos para riesgo psicosocial, s. f. Art.1).

Es importante mencionar que por carencia de normatividad y poca atención el riesgo psicosocial estuvo aislado de manera sustancial de todo el tema de seguridad y salud en el trabajo ya que no se consideraba como parte importante para el cuidado y conservación de la salud e integridad del trabajador, lo que conllevó que las empresas estuvieran en un déficit o débil estado frente a este riesgo que la verdad es la fecha y hasta ahora se le está dando la relevancia e importancia tanto a la parte personal como en la laboral ya que es considerado un paraguas de gran tamaño capaz de cubrir la parte familiar generando el puente de conflicto familia-trabajo. Dicho lo anterior, Gil (2012) mencionó que los cambios económicos, políticos, culturales y tecnológicos han conllevado a que se generen estos riesgos psicosociales en el espacio laboral la cual han venido afectando la salud y la calidad de vida laboral, ya que han traído consigo un aumento del nivel de estrés (Gil-Monte, 2012).

Para finalizar, se hace importante mencionar que las consultorías como la presente, son tan necesarias en una organización, ya que por medio de ellas se pueden generar una inmersión en las problemáticas o deficiencias que viene presentando la organización y con ello la búsqueda e implementación de un sistema de solución que permita a la empresa mejorar sus índices y resultados (Suñe, 2014)

2.4.Marco Empírico

2.4.1. Investigación Internacional

Hoy en día los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores, es un tema que cada vez toma mayor relevancia a causa de los continuos reportes de enfermedades y deterioros que se han venido identificando en los empleados, pues si bien es cierto los riesgos psicosociales se han convertido en factores que contribuyen entre otros, de forma negativa a la salud de los empleados (Runeson-Broberg, 2020).

Es innegable mencionar , que los trabajadores de cualquier compañía se encuentran expuestos a muchos riesgos psicosociales que los pueden llevar a altas probabilidades de provocar diversas enfermedades y afectaciones laborales tales como , estrés laboral , tensión y bajo desempeño laboral , razón por la que (Cox, 1994) citado por (Pérez J. P., 2019), argumenta que existen diversos riesgos que de una u otra manera mantienen un efecto importante en la salud mental y psicosocial en los empleados, y que la forma de actuar como estrategia para controlar estos efectos a tiempo , se basa en la atención rápida y primaria de prevenir , controlar y atender dichos riesgos , tomando como prioridad la salud de los trabajadores (Uronen et al., 2022).

Así mismo , Uronen, Salantera, Kahala, Hartiala y Moen (2022), en el documento investigativo , mencionan los autores que los riesgos psicosociales , tiene gran influencia en la capacidad de proactividad de los trabajadores , y que de una u otra manera el realizar un análisis y una identificación temprana de los factores que influye de manera psicosocial , ayudan a desarrollar métodos e incluso intervenciones entre otras , estrategias adecuadas para poder

mantener de manera constante y continua capacidad de los empleados en el entorno laboral (Uronen et al., 2022).

Y esta teoría se afirma aún más en el estudio de metodología investigativa, donde los autores Fernandes, Figueiredo, Ribeiro, Neves y Vicente (2020), describen que los sentimientos hacen parte fundamental de aquellos factores que intervienen en los riesgos psicosociales, puesto que muchas personas no tienen la capacidad suficiente de superponer estos sentimientos antes sus actividades laborales, convirtiéndose este en un riesgo importante a evaluar (Fernandes et al., 2020).

Julia, Romero, Calvo y Benavides (2016), identificaron en su estudio que los entornos laborales pesados de carga emocional, con alto nivel de presión y estrés aumenta la incidencia de la presencia de accidentes laborales, y que por ende para poder intervenir a tiempo y disminuir esta incidencia es necesario crear programas de intervención psicosocial que reduzcan esta tasa de accidentalidad, fortaleciendo los lazos laborales entre los empleados (Julià et al., 2016)

A lo antes mencionado, es importante resaltar que existen estudios donde se establece como teoría que el estrés generado por las actividades laborales son las causantes de los efectos degenerativos sobre el bienestar de las personas y la calidad de la misma (Martín García et al., 2004), que una forma práctica de abordar dicho problema se basa en el análisis que se pueda realizar a los factores psicosociales que intervienen en los entornos laborales de los empleados, razón por la cual los programas de asistencia se han venido presentado como estrategias, que desarrollan actividades de atención primaria las cuales permiten identificar los factores psicosociales que afectan a los empleados dentro de una compañía (Gómez & Llanos, 2014).

Espino, Luna y Flores (2020) , realizaron un artículo de investigación, donde mencionan que dentro de los riesgos y factores psicosociales en definitiva está altamente relacionado con el estrés laboral , lo que influye en el ausentismo laboral, razón de la importancia identificar dichos riesgos , que traen consigo consecuencias tanto negativas para las empresas como al propio empleado a nivel económico , de aquí parte la importancia de realizarse más estudios que permita identificar y a su vez crear estrategias de prevención que permitan la mejora continua de la salud de los empleados , cuando se realizan análisis de carácter psicosocial (Espino-Porras, Luna-López, Flores-Padilla, & al., 2020)

Por lo anterior, se hace importante evaluar también el entorno laboral de los empleados y aún más el tiempo que cada persona dedica al desarrollo de sus labores, pues el tiempo se ha definido como un factor determinante que permite a las personas desarrollar habilidades de eficiencia, lo cual define a un mejor desarrollo laboral (Eva Anskär , Malou Lindberg, Magnus Falk and Agneta Andersson, 2018).

Ahora bien, dando continuación a la revisión realizada, los estudios recientes encontrados sobre el tema objeto de estudio son:

2.4.2. Investigación a nivel nacional.

Se encuentra la investigación realizada en la universidad del Norte, desarrollada por (Ana María Gutiérrez Strauss, Juan Carlos Vilorio-Doria, 2014), para “ Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral”, los riesgos presentes dentro del entorno laboral además de tener importante relevancia sobre el sector económico , adquiere infinidad de criterio sobre factores técnicos como la prevención e intervención pues estos factores permiten desarrollar estrategias que permiten tener control de calidad laboral en las compañías actuando de manera oportuna a las ausencias que se presentan como consecuencia del ambiente laboral con alto nivel de presión.

Camacho y Mayorca: (2017), mencionan en su artículo de reflexión, que dada las altas consecuencias e incidencias negativas presentes y analizadas en el productividad laboral y en el entorno del mismo, las empresas deben garantizar el interés de actuar de manera oportuna para prevenir y minimizar los riesgos presentes ante las actividades laborales, ya que los empleados se convierte en parte fundamental de las empresas, razón por la que de una u otra manera incentiva a desarrollar estrategias que les permita garantizar y disminuir los riesgos para ofrecer un ambiente seguro y definido a los empleados (Camacho, A. & Mayorga, D. R., 2017)

En el artículo de Rojas (2017), se menciona que hoy en día se evidencia nuevas tendencias laborales que intervienen con la definición que se conoce de riesgo psicosocial, en las diferentes empresas presentes en Colombia según las vocaciones profesionales, pero que aun así, esto no deja de ser un factor importante a tener en cuenta para re evaluar la perspectiva y estrategias que hoy en día manejan las empresas nacionales frente a los riesgos pues considera que es de vital importancia tomar acciones efectivas para erradicar las consecuencias a las que se exponen los empleados por presencia de estos riesgos (Rojas, 2017)

Es así que Ledesma, Daza y Gómez: (2020) en su artículo converge con la anterior investigación, ya que consideran que la detección de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son una parte fundamental para contrarrestar el estrés y todas aquellas enfermedades que se pueden derivar de él, la cual conlleva a una afectación importante en la salud y desempeño del colaborador (Tarazona et al., 2020).

2.5.Marco Contextual

2.5.1. Criterios de Existencia.

El objetivo de la presente consultoría es desarrollar una Propuesta didáctica para la socialización de estrategias de prevención frente a los riesgos psicosociales de la compañía Ideplas sas.

2.5.2. Datos de la empresa asesorada.

Ideplas sas es una compañía de tipo familiar, constituida como sociedad comercial por acciones simplificadas, matriculada el día 03 de noviembre de 1992, en la ciudad de Bogotá. Su Nit es 800.205.946-5; se encuentra ubicada en el KM 7 Autopista Medellín, Bodega 43 Celta Trade Park, ubicado bajo jurisdicción del Municipio de Funza, Cundinamarca.

Es una empresa calificada como mediana empresa y tiene actualmente entre 150 a 180 colaboradores, en total a marzo del 2023 tiene un total de 174 trabajadores.

Su actividad económica principal es:

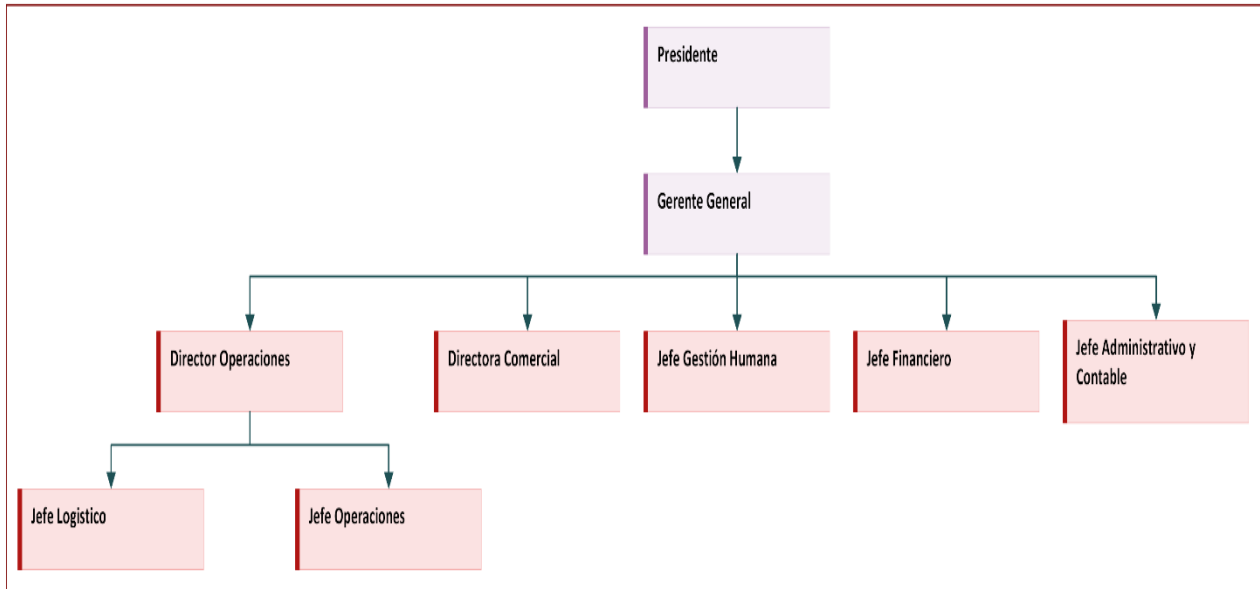
- Actividad principal: 2229 Fabricación de artículos de plástico n.c.p.
- No reporta actividades secundarias.

Adicional a ello a continuación en la Figura 1 se ilustra el organigrama de la compañía el cual fue modificado por última vez en junio del 2021 y en la Figura 2 se ilustra el logo de la compañía el cual fue modificado para la misma época.



Figura 1

Organigrama IDEPLAS SAS



Nota: Organigrama resumido por direcciones y jefaturas para ver completo ir al anexo 1

Fuente. IDEPLAS SAS (2022).

Figura 2

LOGO IDEPLAS SAS

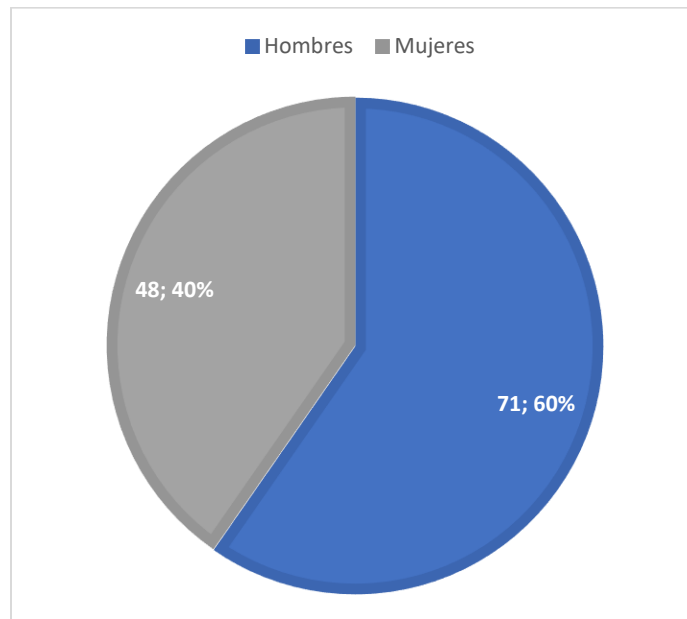


Nota: Logo modificado en el 2021; Fuente. Ideplas SAS (2022).

Contexto de la empresa.

Figura 3

Distribución por Genero



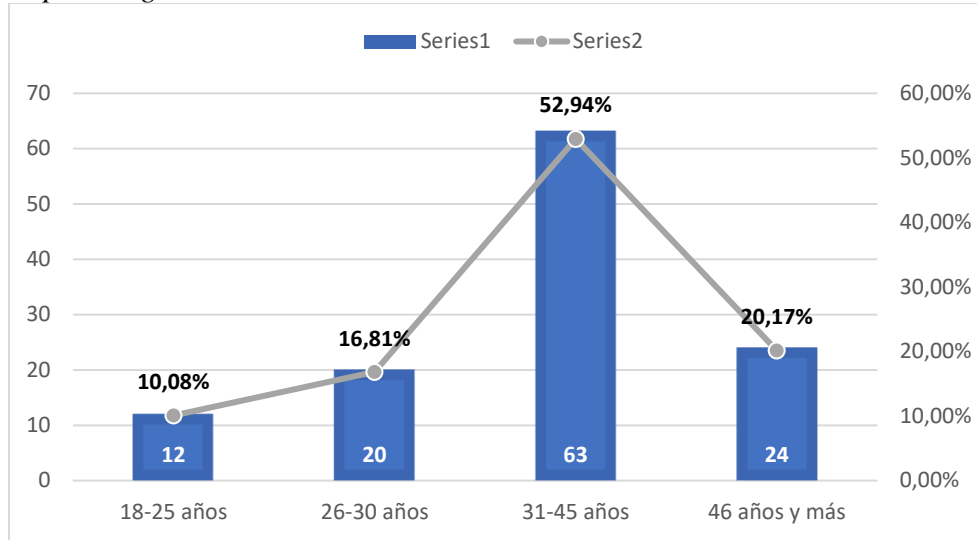
Nota: La figura muestra la distribución de los colaboradores por genero

Partiendo de la información extraída del perfil sociodemográfico de la compañía y del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el año 2022, se puede validar que más del 60% del personal de la compañía es masculino esto es una muestra de la carga física del mismo y por ende se evidencia en riesgos psicosociales como de demandas ambientales y de esfuerzo físico y las de jornada de trabajo generando un indicador alto de riesgo para ambos casos.



Figura 4

Distribución por rango de edad



Nota: Rangos de edades de los colaboradores de Ideplas SAS

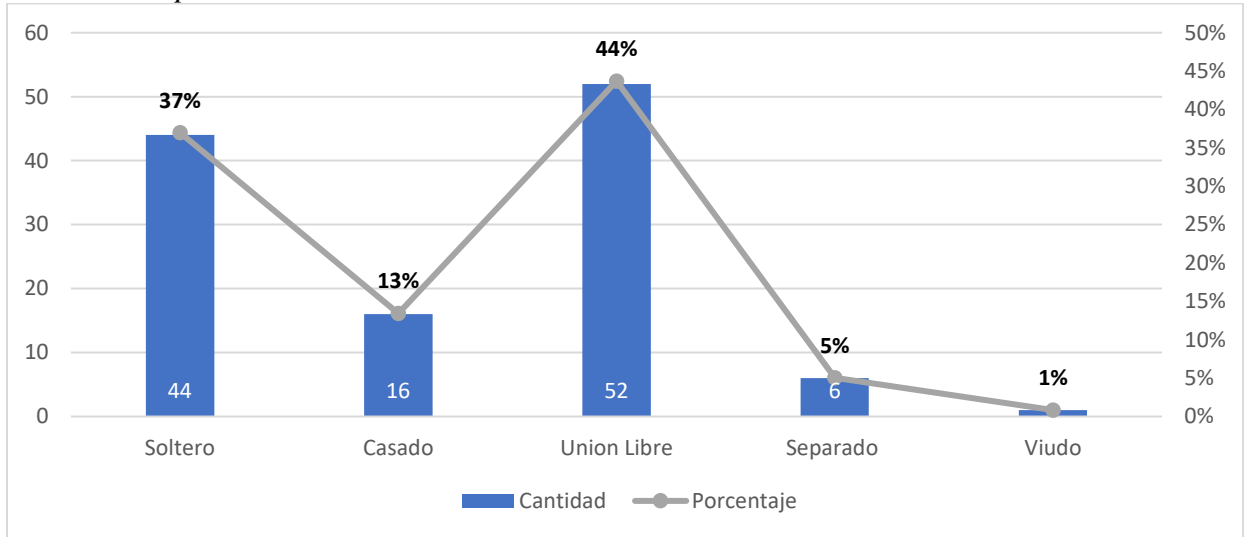
En cuanto a la distribución de rango de edad se logra validar que el personal con mayor participación es el de 31 a 45 años lo cual da indicios junto con el de género que el cargo por la demanda de esfuerzo físico la compañía busca personas con estabilidad en cuando edad mental para evitar la rotación, adicional que son trabajadores que por su rango de edad respetan la jerarquización y tienden a generar mayor compromiso y esfuerzo en el momento de desarrollar sus labores.

Ahora bien, en cuanto a la edad también se debe tener en cuenta que son personas que ya tienen más años de labor por tanto tienen mayor probabilidad de desarrollar enfermedades por esfuerzo físico en el desarrollo de sus funciones.



Figura 5

Distribución por estado civil



Nota: Estado Civil personal de Ideplas SAS

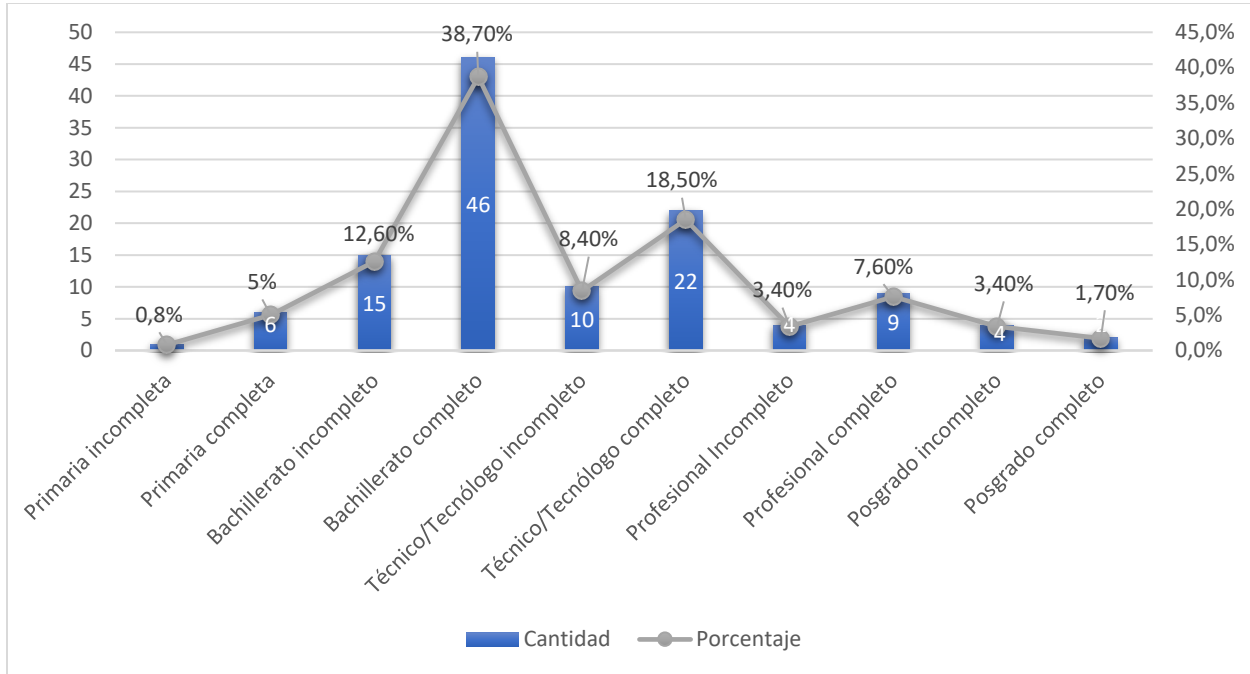
El estado civil de los trabajadores de Ideplas SAS logra evidenciar que si se suman la unión libre más los que se encuentran casados da el 57% de personal con hogares que sostener y por ende el factor extralaboral influye bastante sobre el intralaboral y viceversa; por lo cual la relación entre equilibrio de vida personal laboral es un factor predominante para esta compañía en cuanto a los efectos de salud mental que ejercen ambos ambientes sobre él.

Es así que dimensiones como influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, marcan rangos medios de riesgo y en lo extralaboral la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo marca un riesgo alto como se visualiza en las Tablas 1 y 2; por ende, en la cartilla que acompaña este informe técnico se recomienda usar las estrategias planteadas de Nivel 2 y 3 respectivamente para estos riesgos.



Figura 6

Distribución por nivel de escolaridad



Nota: Nivel de escolaridad completa Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía | In Vestigium Ire. (s. f.). Recuperado 21 de junio de 2023, de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2058> e incompleta de los empleados de Ideplas SAS Fuente: Elaboración Propia

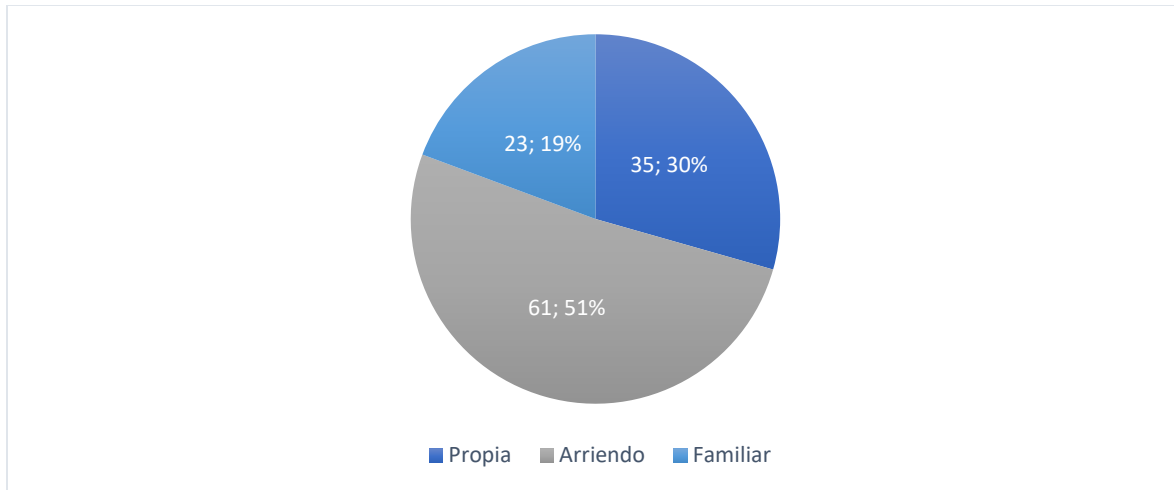
En cuanto a esta distribución y a favor de que el 38,70% de los empleados tienen bachillerato completo un alto margen de colaboradores el 19% de los mismos no ha completado aún su estudio de básica secundaria y el restante 58% tienen algún tipo de estudio secundario lo cual daría margen de oportunidad para ejecutar programas de educación y convenios que faciliten estudios superiores para los colaboradores y con ello poder ir gestionando las exigencias de la industria en el pasar del tiempo.



Entendiendo esto se evidencia que si se ejecutan dichos programas y políticas se podría mitigar el riesgo alto de las demandas de carga mental, las exigencias de la responsabilidad del cargo y el riesgo medio de dimensiones como el de oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, además del de capacitación uno que se relaciona de forma directa con este indicador y que marco riesgo medio y alto en los resultados de la batería de riesgo.

Figura 7

Distribución por tipo de vivienda



Nota: Tipo de vivienda de los empleados de IDEPLAS SAS

Para este indicador la relación directa con el resultado de la batería de riesgo psicosocial se relaciona con las dimensiones extralaborales que marcaron riesgo alto como Situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda y de su entorno; ya que el 51% de la población vive en casas arrendadas por lo cual no le genera estabilidad en estas dimensiones y es una evidencia de la situación socioeconómica del colaborador.

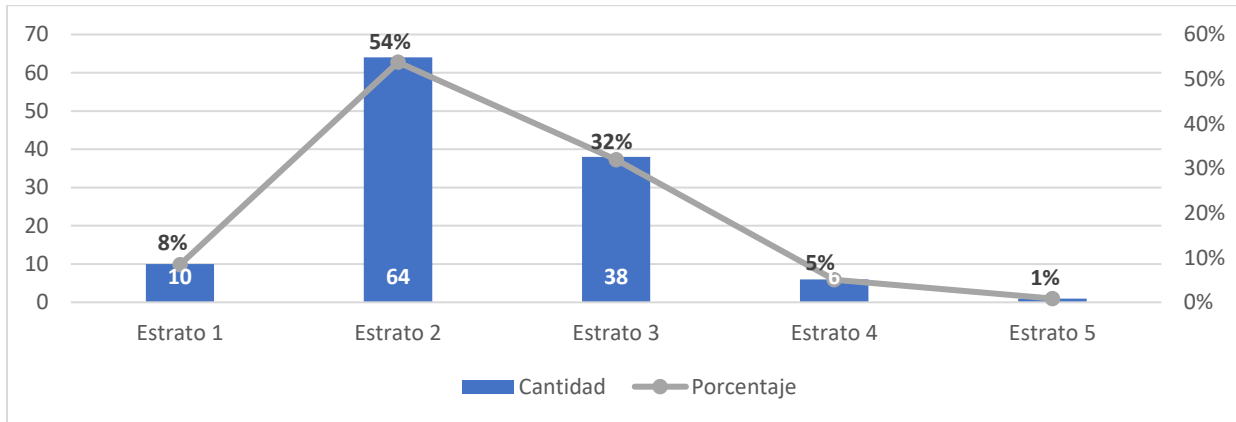
Como dimensión extralaboral se puede optimizar la adquisición de convenios que faciliten la adquisición de vivienda, adicional capacitar en educación financiera y en el manejo de los recursos que brinda el estado por medio de las cajas de compensación familiar, fondos de



empleados y entidades bancarias que por medio de libranzas faciliten recursos para que el colaborador pueda tener vivienda propia y una estabilidad financiera mayor.

Figura 8

Estrato Socioeconómico



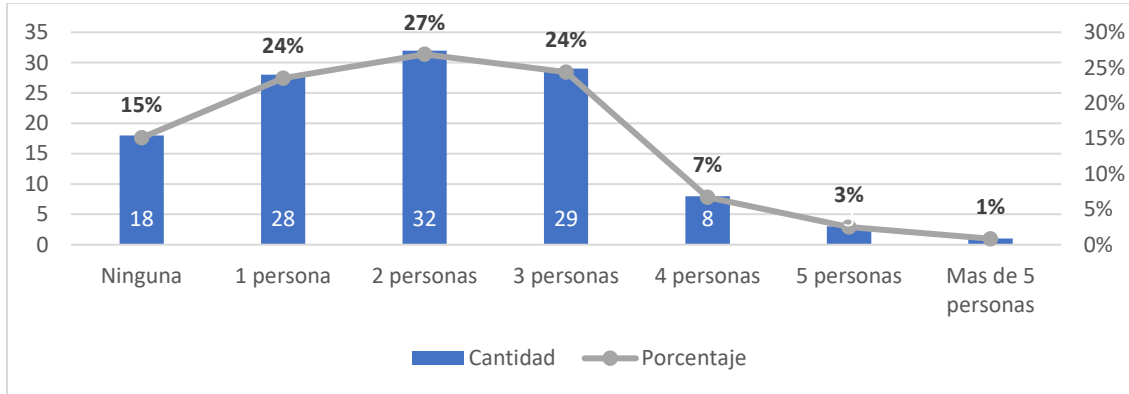
Nota: Estrato Socioeconómico empleados Ideplas SAS

Este indicador se relaciona de forma directa con el expuesto en la figura 7 y se evidencia o refuerza lo expuesto allí en cuanto a la no estabilidad económica de los colaboradores; por tanto la dificultad de hacer adquisiciones de tipo material e incluso de créditos o accesos financieros; esto debido a que si no se tienen convenios en esta materia en la compañía, difícilmente les logren aprobar grandes sumas de dinero.



Figura 9

Personas que dependen de trabajador



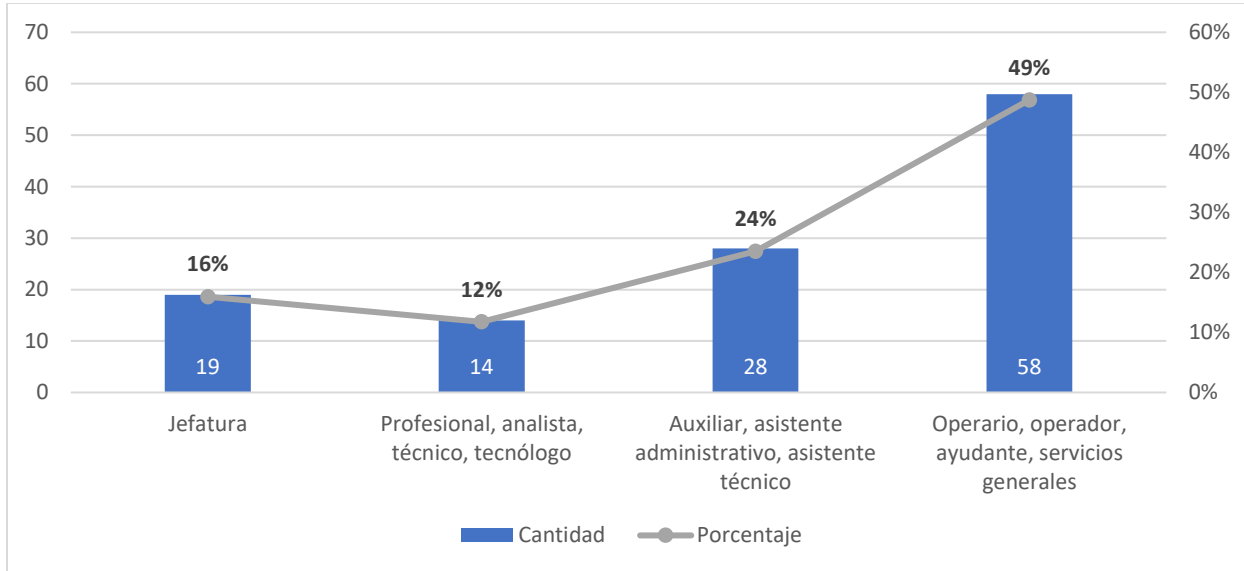
Nota: Personas que dependen de los empleados de Ideplas SAS

Relacionando el indicador de personas a cargo con el de estrato económico y los riesgos extralaborales se hace evidente que solo el 15% de los colaboradores es decir 18 personas no tienen ningún tipo de responsabilidad en cuanto a que dependan personas de su salario es decir el restante 85% si tienen personas a cargo lo cual aumenta el riesgo financiero y de economía del hogar; por ello se espera que con las estrategias planteadas en la cartilla en cuanto a educación financiera y manejo de presupuesto para el hogar permita disminuir el riesgo de los colaboradores en las dimensiones que se relaciona con este indicadores.



Figura 10

Distribución por cargo



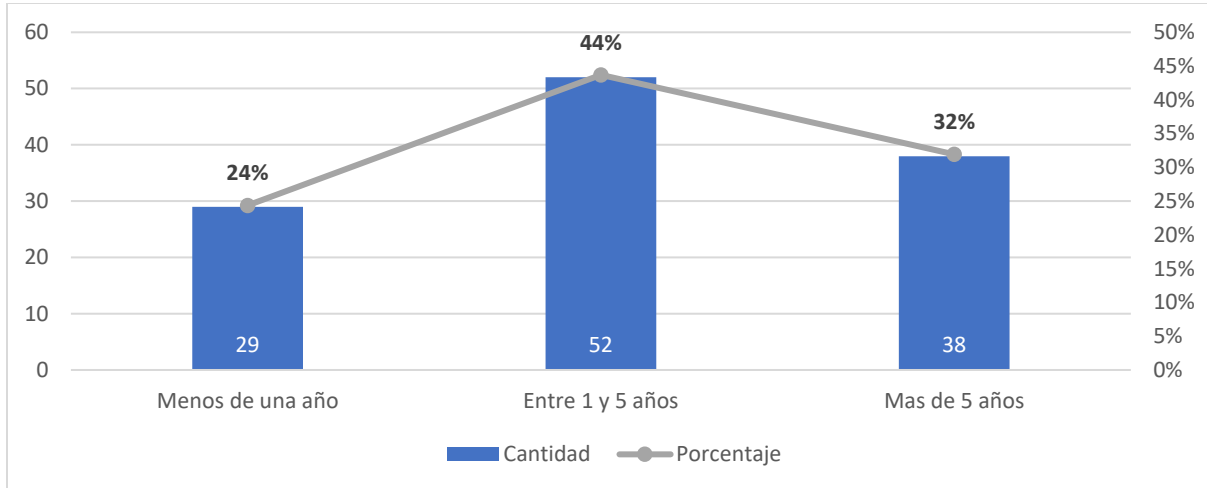
Nota: Nivel jerárquico empleados de IDEPLAS SAS

Para la distribución de los colaboradores por cargo se evidencia que el 73% es de cargos operativos y asistenciales básicos, por tanto, es una excelente oportunidad de ejercer el plan de vida y carrera para promociones internas en el trabajo y cubrimiento fácil y rápido de posiciones que sean vulnerables o que atenten contra la continuidad del negocio.



Figura 11

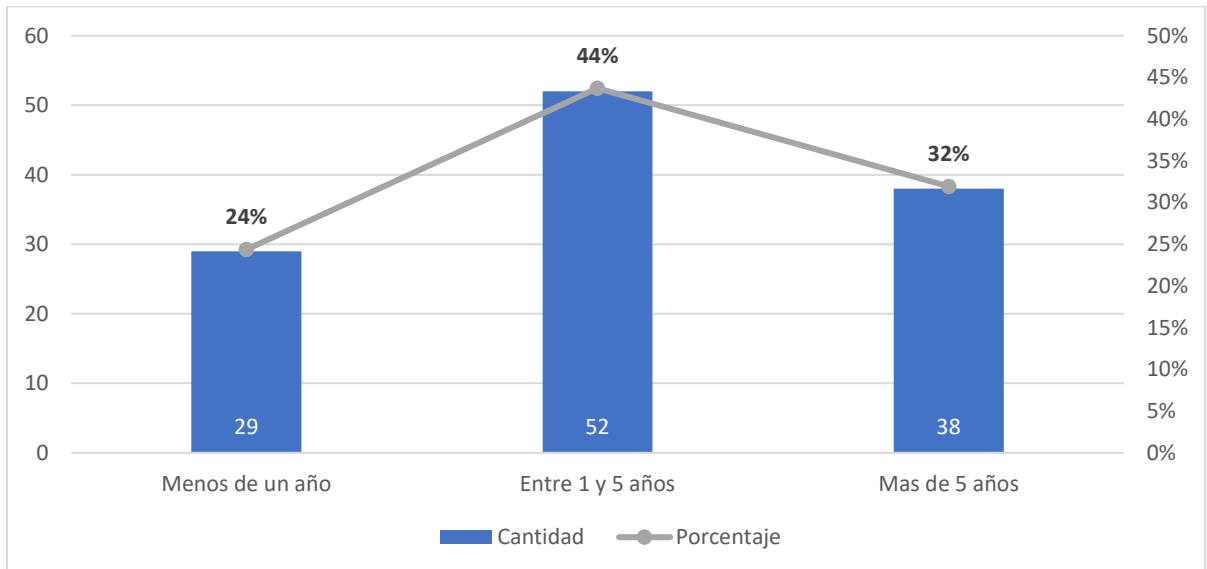
Distribución por antigüedad en el cargo



Nota: Antigüedad en el cargo empleados de Ideplas SAS

Figura 12

Distribución por antigüedad en la empresa



Nota: Antigüedad en el cargo empleados de Ideplas SAS

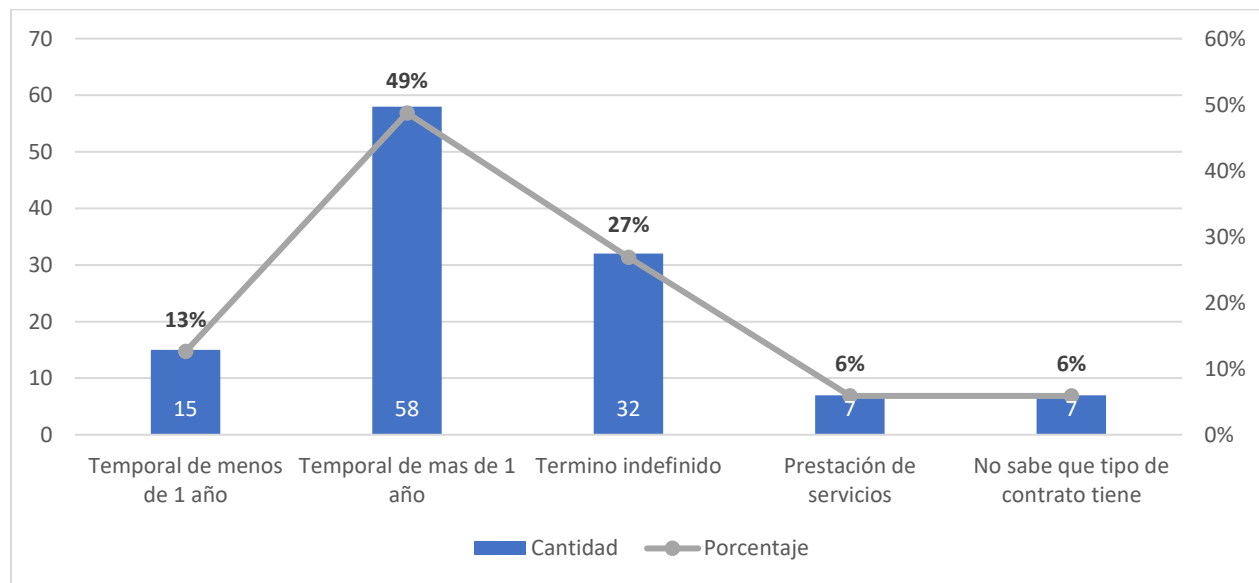


Para indicadores de antigüedad en la empresa como en el cargo, deja una alerta temprana al ver que los indicadores son idénticos en cuanto a la cantidad de personas que llevan tiempo en la compañía como en la misma posición lo cual indica que la compañía no tiene o no ejecuta los recursos para fomentar capacitaciones que favorezcan al empleado como a la empresa.

Por tanto no se está fomentando que el empleado se capacite para poder acceder a posiciones por encima de él y limitando la capacidad de crecimiento personal y profesional lo cual puede desembocar en renuncias y en la capacidad de reclutar personal; ya que para la actualidad es muy importante la capacitación y formación para querer participar en procesos de selección y para los que ya colaboran en la compañía mantenerse para no afectar la rotación.

Figura 13

Distribución por tipo de contrato



Nota: Antigüedad en el cargo empleados de Ideplas SAS

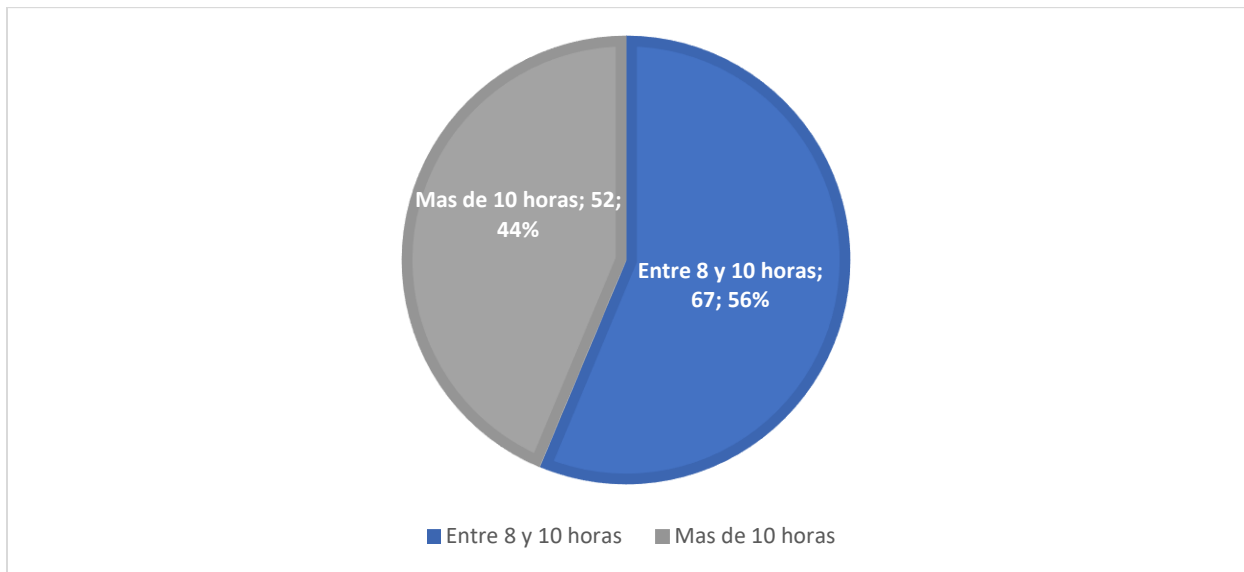
Para esta distribución se puede validar que la empresa maneja en gran medida contratos temporales, ya que el 62% de los colaboradores contratados tienen contratos que no generan



confianza al colaborador y no dan soporte para poder facilitar el acceso a créditos y beneficios financieros.

Figura 14

Distribución por horas laboradas



Nota: Horas laboradas empleados de IDEPLAS SAS

Por último, este indicador indica que el 44% de los colaboradores trabaja mas de 10 horas lo cual los pone en riesgos tanto físicos como mentales por la falta de descanso en el desarrollo de las jornadas es por ello que se deben buscar estrategias que permitan optimizar mejor el recurso humano como administrativo en el desarrollo de las funciones para las que fueron contratados y con ello disminuir o limitar los riesgos que presentan las jornadas extenuantes o muy prolongadas.

Es importante también definir por medio de un análisis de puesto de trabajo y de carga laboral si es necesario contratar mayor personal supernumerario que permita generar descansos más continuos y mejor ejecutados en las jornadas extenuantes que tienen los colaboradores.



Tabla 1

Resultados intralaborales de la batería riesgo psicosocial

Dominio	Forma A	Forma B	Dimensiones	Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	24.2 Medio	30.1 Alto	Características del liderazgo	22.1 Medio	33.5 Alto
			Relaciones sociales en el trabajo	22.1 Medio	23.2 Medio
			Retroalimentación del desempeño	32.6 Medio	37.8 Alto
			Relación con los colaboradores (subordinados)	26.1 Medio	No aplica
Control	27.0 Medio	38.6 Alto	Claridad de rol	24.0 Alto	21.1 Alto
			Capacitación	32.8 Medio	38.9 Alto
			Participación y manejo del cambio	31.3 Medio	45.5 Alto
			Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	15.2 Medio	36.9 Medio
			Control y autonomía sobre el trabajo	38.4 Medio	63.0 Medio
			Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30.4 Medio	44.7 Alto
Demandas del trabajo	41.3 Medio	37.5 Medio	Demandas emocionales	21.3 Bajo	6.5 sin riesgo
			Demandas cuantitativas	43.7 Medio	38.6 Medio
			Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	42.6 Medio	25.5 Medio

			Exigencias de responsabilidad del cargo	70.2 Alto	No aplica
			Demandas de carga mental	82.9 Alto	73.6 Medio
			Consistencia del rol	35.0 Medio	No aplica
			Demandas de la jornada de trabajo	22.5 Bajo	47.1 Alto
Recompensas	18.2 Medio	20.3 Alto	Reconocimiento y compensación	13.9 Alto	13.5 Alto
			Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	21.8 Medio	24.8 Medio

Nota: Datos tomados del informe de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el 2022 a Ideplas sas. (Pérez S. M., 2022) (p.51).

Tabla 2

Resultados extralaborales de la batería riesgo psicosocial

Dimensiones	Puntaje	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	33.5	Medio
Relaciones familiares	12.9	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	16.5	Medio
Situación económica del grupo familiar	41.9	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	16.0	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	31.6	Alto
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	34.5	Alto

Nota: Datos tomados del informe de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el 2022 a Ideplas sas. (Pérez S. M., 2022) (p.52).

Tabla 3

Resultados finales para la forma A

Dominios	Puntaje	Riesgo
Intralaboral + Extralaboral	29.8	Alto

Nota: Nivel de riesgo general para la forma A, datos tomados del informe de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 a Ideplas sas (Pérez S. M., 2022) (p.52).

Tabla 4

Resultados finales para la forma B

Dominios	Puntaje	Riesgo
Intralaboral + Extralaboral	31.8	Alto

Nota: Nivel de riesgo general para la forma B, datos tomados del informe de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 a Ideplas sas (Pérez S. M., 2022) (p.52).

Teniendo en cuenta las tablas de la 1 a la 4 se puede concluir que los riesgos que demandan mayor trabajo para la compañía Ideplas son para la forma A; Claridad del rol, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y para la forma B; características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y del esfuerzo físico, demandas de la jornada laboral, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; esto en cuanto a las intralaborales.

Para el dominio extralaboral y las dimensiones que lo componen se debe enfocar esfuerzos en prevención de las dimensiones para la forma A; situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y para la forma B; características de la vivienda y de su entorno y repitiendo en esta forma el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Partiendo de ello y sin dejar de lado las demás dimensiones se hace necesario ahondar esfuerzo en las que se mencionaron, pero nunca y por ningún motivo descuidar o abandonar los planes de prevención primaria para las restantes; ya que podrían llegar a aumentar el riesgo de ocurrencia y por tanto generar mayor riesgo psicosocial en la compañía, el cual para el momento de hechura de este informe se evidencia que sigue siendo riesgo alto.



Tabla 5

Matriz DOFA

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Financieramente estables y rentable como compañía</i> • <i>Mas de 30 años en el mercado Colombiano por lo cual la reconocen</i> • <i>Intención de dar cumplimiento a la normatividad vigente</i> • <i>Preocupación constante por el bienestar organizacional y salud de los colaboradores</i> • <i>SG SST con calificación de estándares mínimos del 97%</i> • <i>Proceso de expansión a Centro América</i> • <i>Salarios competitivos y contratación directa con la compañía</i> • <i>Conocimiento del sector de plásticos y experticia en el mismo</i> • <i>Clientes de reputación sobresaliente y estabilidad financiera</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Poca participación de la gerencia en el desarrollo del SG SST</i> • <i>Limitaciones a lo estrictamente exigido por ley</i> • <i>No cuenta con un CRM</i> • <i>Al ser empresa familiar dificultad en la dirección estratégica y toma de decisiones</i> • <i>Plan de sucesión, vida y carrera débil</i> • <i>Resistencia al cambio</i> • <i>No cuenta con un área de innovación</i> • <i>No cuenta con certificaciones de calidad y aseguramiento de procesos</i> • <i>Capacidad de almacenamiento y distribución limitada</i>
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Crecimiento y expansión no solo a centro América</i> • <i>Crear nuevos productos y abrir nuevos mercados</i> • <i>Certificar y asegurar procesos</i> • <i>Alianzas estrategias con empresas medioambientales</i> • <i>Acceso a beneficios tributarios al implementar estrategias de Economía circular</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Regulaciones legales y restricciones por parte del gobierno nacional</i> • <i>Escasez de personal especializado en el sector por ser uno muy estigmatizado</i> • <i>Dificultades en la sucesión del presidente de la compañía a sus hijos</i> • <i>Aumento de participación de productos como el cartón en reemplazo del plástico</i> • <i>Aumento en el costo de mano de obra por políticas del país</i> • <i>Aumento de costo de materias primas por la inflación</i>

Nota: Matriz DOFA contexto interno y externo



3. Marco Metodológico

3.1. Enfoque de Investigación

En la búsqueda de la generación del conocimiento frente a una problemática definida que viene afectando en gran manera a las organizaciones y por supuesto a su recurso humano, nos permitimos mediante la Consultoría Científico – Técnica direccionarnos hacia la investigación aplicada con el fin de generar una posible solución a la sociedad tal como lo menciona (Lozada, 2014).

Por otra parte, el enfoque para la presente consultoría es de tipo mixto teniendo en cuenta lo mencionado por Francisco, Gonzáles, García y Valencia (2014), en donde sustentaron que este tipo de línea es muy frecuente en el ámbito de la investigación en el sector empresarial, ya que por medio de ello ha permitido resolver y sustentar fenómenos sometidos a estudios vinculando datos cualitativos y cuantitativos en un solo caso estudio (Caro-González et al., 2014). Es importante mencionar que nuestra fuente de información es considerada secundaria ya que proviene de un material ya tratado como es la batería de riesgo psicosocial aplicado a la empresa Ideplas sas, la cual a partir de estos resultados se inició la intervención como consultores analizando y usando los resultados de esta práctica, combinando los tipos de investigaciones cualitativa y cuantitativa con el fin de obtener un enfoque holístico que se encarga de combinar datos de tipo estadístico con conocimiento contextual.

Agregando a lo anteriormente descrito, se pudo identificar las falencias en el ambiente psicosocial de la empresa ideplas sas, lo que nos mostró un horizonte pleno de intervención por dimensiones de mejora en este caso diseñado para una empresa en específico, pero con la posibilidad de ser implementado en cualquier organización clasificada como mipyme o mediana empresa.

3.1.1. Fases de la Consulta

El estudio fue diseñado y enfocado bajo las cinco etapas correspondientes a la metodología de Millán Kubr: la cual consisten en:

- Iniciación
- Diagnostico
- Planificación de medidas
- Aplicación
- Terminación

(Aponte, s. f.)

Por lo anterior, teniendo en cuenta el tipo de metodología de la presente consultoría, se lleva a cabo el desarrollo de actividades la cual son necesarias para darle cumplimiento cualificado a los objetivos y hacer entrega del producto final.

3.2. Población objeto e impacto de la consultoría

La población estudio corresponde al total de los trabajadores de la empresa Ideplas sas en el año 2022, la cual fueron 119 de 160, en donde se encuentran distribuidos en 33 operativos y 83 de administrativos.

Tabla 6.

Distribución de Cargos IDEPLAS SAS

Cargo	No de personas
Gerente general	1
Director de operaciones	1
Directora comercial	1
Jefe contable y administrativo	1

Jefe de calidad	1
Jefe de costos	1
Jefe de gestión humana	1
Jefe de operaciones	1
Jefe financiero	1
Patinador inyeccion	2
Representante de ventas y SAC	2
Supernumerario	2
Tecnico de extrusión	2
Tecnico de mantenimiento	3
Coordinador de mantenimiento	1
Tecnico de mecanizado	3
Tecnico de termoformado	3
Coordinador (a) sst.	1
Auxiliar operativo	2
Coordinador contable	1
Coordinador de compras	1
Coordinador de planta	1
Coordinador mecanizado	1
Coordinador puntos de venta	1
Supervisor de planta	4
líder de almacen	1
líder de despachos	1
líder de logística	1
Analista cartera	1
Analista contable	1
Analista de calidad	1
Analista de compras	1
Analista de gh y ambiental	1
Analista de logistica	1
Analista documental	1
Analista nomina	1
Asistente de gestión humana	1
Auxiliar administración	1
Asistente de logística	1
Auxiliar de almacen	4
Auxiliar de gestión humana	1
Auxiliar de laminacion	1
Auxiliar de mesa	1
Auxiliar operativo	1
Auxiliar operativo -conductor	3
Operario de termoformado	2
Administrador punto de venta	3
Alimentador	2

Asesora comercial	4
Extrusor	2
Inspector (a) de calidad	4
Tecnico de inyeccion	4
Montacarguista	2
Operario de inyeccion	28
Operario de ensamble	4
Total	119

Nota. Cargos y cantidad de colaboradores por área, la cual fueron la población muestra para la actividad de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial. Fuente. Datos tomados del informe de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el 2022 a IDEPLAS SAS. (Pérez S. M., 2022)

3.3.Técnica e instrumentos

El presente documento fue fundamentando por medio de la fuente de información secundaria, ya que se ha venido laborando sobre los resultados arrojados en la batería de riesgo psicosocial que se aplicó en la empresa Ideplas sas en el año 2022, en cumplimiento de la normatividad y aplicada por un profesional en psicología con postgrado en seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de cada uno de los criterios de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022. Este procedimiento fue llevado a cabo mediante estrategias como la ficha de datos generales, cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A aplicados a las personas ocupantes de los cargos técnicos, tecnólogos y jefes, por otra parte, el riesgo de forma B estuvieron enfocados hacia los cargos auxiliares, conductores y operarios y adicionalmente la evaluación de factores de riesgos extralaborales y la evaluación de riesgos fue aplicados a todos los colaboradores.

Dentro de los cuestionarios implementados a los copartícipes en aspectos de factores intralaborales se llevó a cabo la evaluación de los siguientes aspectos:

- Liderazgo y relaciones sociales dentro del trabajo



- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas

(Pérez S. M., 2022) y (Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial - Fondo de Riesgos Laborales, 2018)

De la misma manera, dentro del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, se comprendieron algunos aspectos tales como el entorno laboral, económico y social de los colaboradores, abarcando y evaluando 7 dimensiones la cual fueron:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica
- Características de la vivienda y su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

En contexto del tipo de fuente de información Coll Morales (2021), menciona que la información de tipo secundaria es producto de terceros por lo que quiere decir que ya es información tratada, organizada y elaborada bajo el tipo de información primaria (Morales, s. f. 2021).

Es de resaltar que el impacto que puede causar la presente consultoría se evaluará mediante los resultados que se obtengan por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que se haga en el año 2023.



de la batería de riesgo psicosocial a la empresa Ideplas sas, en donde la responsable de aplicar la batería usó

Tabla 7

Instrumentos o herramientas de recolección de la información

Objetivos		Actividades	Resultado
General	Específicos		
Proponer una cartilla didáctica que permita socializar estrategias de prevención Nivel uno, dos y tres frente a los riesgos psicosociales identificados en el año 2022 de la compañía Ideplas SAS.	<p>Objetivo específico 1:</p> <p>Identificar los riesgos intralaborales y extralaborales que arrojo la batería de riesgo psicosocial aplicada en diciembre del año 2022 en sus formas Ay B para la compañía Ideplas sas.</p>	<p>Generar una cartilla didáctica en donde pueden encontrar estrategias y actividades creativas como juegos con la esencia de servir de guía para el inicio de un camino busca la disminución de las afectaciones que se generan en</p>	<p>Producto cartilla didáctica con actividades específicas de fácil implementación para el tratamiento de las 19 dimensiones intralaborales y las 7 extralaborales, esto con la finalidad de servir como guía para la prevención de los niveles uno, dos y tres frente a los riesgos psicosociales.</p>



Objetivo el ámbito laboral

específico 2: en el campo

Desarrollar psicosocial.

planes de

prevención nivel

uno, dos y tres

para los riesgos

intralaborales y

extralaborales

según los

resultados

obtenidos en la

compañía Ideplas

sas.

Objetivo

específico 3:

Proponer

prevención

personalizada

para los riesgos

identificados en

la compañía

Ideplas SAS en

sus formas A y

B.

Objetivo

específico 4:

Elaborar cartilla

didáctica que

contenga los

planes de

prevención

generados para

Ideplas sas.

Nota. Instrumentos o herramientas de recolección de información utilizada para el desarrollo de la consultoría.

3.4. Técnicas de Actuación y de Análisis de la Información

El análisis e interpretación de la información se hizo por medio del informe diagnóstico resultados de aplicación de la batería de riesgo psicosocial la cual en su contenido se encontró gráficos de control (Columnas, líneas, barras, radiales y Excel) y representaciones visuales de datos (Smartart).



3.5.Presupuesto

Tabla 8.

Presupuesto de la investigación

Ítem	Criterio	Und	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1.	Internet	Glb	1	\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
2.	Plan de telefonía	Mes	2	\$100.000,00	\$200.000,00
3.	Diseñador grafico	Hora	80	\$ 37.500,00	\$3.000.000,00
4.	Consultores	Hora	80	\$ 21.250,00	\$1.700.000,00
TOTAL PRESUPUESTO					\$5.000.000,00

Nota: Presupuesto de la investigación

3.6.Cronograma

Tabla 9.

Cronograma

Ítem	Fases	Actividad	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1.	Iniciación	Carta de solicitud de propuesta para el proceso de consultoría	X			



Ítem	Fases	Actividad	Marzo	Abril	Mayo	Junio
		SST con producto entregable.				
		Formalización Contrato de Consultoría				
		Análisis de la batería de riesgo psicosocial aplicada a la empresa ideplas sas del año 2022.				
4.	Diagnóstico	Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del año 2022.	X			



Ítem	Fases	Actividad	Marzo	Abril	Mayo	Junio
4.	Planificación de Medidas	Elaboración de una cartilla didáctica que busca la prevención del riesgo psicosocial en los niveles 1, 2 y 3.		X	X	
		Socialización con la empresa ideadas para la cartilla para				
5.	Aplicación	tratar el riesgo psicosocial y así prevenir este riesgo en los niveles 1,2 y 3.				X



Ítem	Fases	Actividad	Marzo	Abril	Mayo	Junio
6.	Culminación	Presentación				
	del Proceso	del informe				
	de	final.				
	Consultoría	Aceptación de la propuesta e informe por parte de la empresa.				X
		Culminación del proceso de consultoría.				

Nota: Cronograma de actividades según los tiempos establecidos en el contrato de consultoría.



5. Resultados

5.1.Fase de Iniciación

Tabla 10.

Fase de iniciación metodológica de consultoría de Kubr

Actividades	Método (s) de Trabajo	Resultados
Contacto con la empresa cliente	Contacto con la empresa Ideplas sas	Propuesta de consultoría realizada con resultado
Carta de propuestas de consultoría SST definiendo de manera clara el producto a entregar	Gestión de la propuesta apoyo del Politécnico Grancolombiano. Gestión de la proposición con la empresa ideplas sas Gestión del Contrato Politécnico Grancolombiano. Gestión del contrato de consultoría con la empresa ideplas sas	aceptado por parte del representante legal de la organización. Contrato de Consultoría firmado por las partes

Nota: Actividades que se llevaron a cabo en la fase inicial.

La anterior tabla fue fundamentada bajo la metodología de consultoría de Kubr, ya que ella se relacionaron las actividades realizadas en la fase de iniciación de la consultoría.



Fase de Diagnostico

Tabla 11.

Diagnóstico inicial según la metodología de Kubr

Actividades	Método (s) de Trabajo	Resultados
<p>Revisión de Normatividad aplicable</p>	<p>Normatividad sobre la cual se realizó la inclusión de la práctica de la batería de riesgo psicosocial y todo lo que en ella comprende y donde se define las responsabilidades para que lleven a cabo la identificación, prevención, evaluación, monitoreo entre otras todo con referencia a la exposición a factores de riesgo psicosocial, Resolución 2646 de 2008 y 2764 de 2022.</p>	<p>Informe de resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicado por la profesional en psicología con postgrado en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo. Ver anexo. 1.</p>
<p>Revisión y análisis documental</p>	<p>Revisión de los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.</p>	<p>Documento tipo cartilla didáctica donde por medio de actividades “juegos” se busca mejorar los índices de las</p>



Actividades	Método (s) de Trabajo	Resultados
Entrevista Gerente	Revisión de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada a ideplas sas en el 2022 y con ello las dimensiones intralaborales y extralaborales a tratar en los niveles 1,2 y 3.	afectaciones de riesgos psicosociales en la empresa ideplas sas.
Elaboración de Entregable	Se tomó información del informe de resultado de la batería de riesgo psicosocial aplicado en el año 2022 en cumplimiento de la normatividad de las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022.	

Nota: Actividades Fase Diagnóstica Consultoría

Como información de apoyo se hizo uso del informe de resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aplicado por la profesional idónea en el año 2022, fundamentada en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022. De acuerdo a las dimensiones intralaborales y extralaborales y los resultados arrojados se lleva a cabo un entregable que permita intervenir y minimizar las afectaciones que generan los factores de riesgos psicosociales en la organización, cabe mencionar que el entregable contempla los niveles 1,2 y 3.



6. Planificación de Medidas

En esta fase según la metodología de Kubr se deben elaborar soluciones y una propuesta al cliente; de este modo en el presente caso la solución identificada, analizada y llevada a la ejecución es la cartilla didáctica en donde cubre las dimensiones intralaborales y extralaborales y que actividad en cada una de ella se puede hacer como medida correctiva. Es de mencionar, que, aunque la cartilla didáctica contiene información veraz tiene finalidad de servir como guía para el tratado de los riesgos psicosociales en niveles 1, 2 y 3 y con ello continuar buscando mecanismo de coadyuven a la disminución de los factores de riesgo psicológico en la empresa ideplas sas.

7. Fase de Aplicación

Cumpliendo con la cuarta fase de la metodología escogida, se llevó a cabo la socialización del producto final obtenido y con ello las directrices de cómo aplicarla e implementarla dentro de la organización, y por supuesto una asesoría y espacio de consejería al cliente en pro de volcar su mirada de manera más objetiva al cuidado del factor psicosocial en sus trabajadores ya que con ello se podrían tener mejores resultados en aspectos como atmosfera laboral, estado físico e integral de la salud, compromiso y satisfacción.

8. Fase de Terminación

Para proceder a darle terminación a la consultoría, la fase de terminación se dió por medio de la realización y entrega del informe final, aceptación de la propuesta por parte del cliente y terminación de la consultoría por medio de la culminación del plazo establecido en la minuta contractual.

9. Conclusiones

De acuerdo con los objetivos definidos y planteados para el caso estudio en referencia, se dio cumplimiento de manera satisfactoria de la siguiente manera:

Se llevó a cabo la identificación de los riesgos intralaborales y extralaborales mediante el análisis y estudio de la batería de riesgo psicosocial aplicada a ideplas sas en el año 2022 y con ello la estructuración y realización de la cartilla didáctica en donde se pudo desarrollar planes y estrategias de tipo prevención 1, 2 y 3 para los riesgos intralaborales y extralaborales.

10. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos mediante la intervención de la consultoría es importante: continuar con el seguimiento de los índices de afectación por los factores de los riesgos psicosociales y con ello poder tener control y un panorama claro acerca del horizonte que se debe tomar con el único fin de que el recurso humano no acarree con afectaciones de índole psicosocial ya que es una línea de equilibrio bastante delicada de sostener.

Teniendo en cuenta el entregable que se le administrará a la empresa ideplas sas se recomienda sea aplicada y que se verifique nuevamente el estado psicosocial de los trabajadores mediante la aplicación nuevamente de la batería de riesgo psicosocial para el año 2023.

Es importante que desde la alta gerencia haya la preocupación por generar espacios laborales saludables ya que con ello pueden mejorar su productividad puesto que se evitan ausencias por enfermedad, bajos rendimientos y trabajos de poca calidad.



Referencias

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- Suñe, M. (s. f.). *Yuni y Urbano (2014)—Técnicas para investigar (fragmento)*. Recuperado 22 de abril de 2023, de https://www.academia.edu/40014491/Yuni_y_Urbano_2014_T%C3%A9cnicas_para_investigar_fragmento
- Runeson-Broberg, R. (2020). Sick Building Syndrome (SBS), Personality, Psychosocial Factors and Treatment. En R. Kishi, D. Norbäck, & A. Araki (Eds.), *Indoor Environmental Quality and Health Risk toward Healthier Environment for All* (pp. 283-302). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-32-9182-9_15
- Uronen, L., Salanterä, S., Hakala, K., Hartiala, J., & Moen, H. (2022). Combining supervised and unsupervised named entity recognition to detect psychosocial risk factors in occupational health checks. *International Journal of Medical Informatics*, 160, 104695. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2022.104695>
- Gómez, G. F. V., & Llanos, R. A. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Martín García, J., Díaz Ramiro, E. M., Rubio Valdehita, S., & Luceño Moreno, L. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé: Revista de psicología y educación*, 3(1), 95-108.
-
-

Espino-Porras, C. L., Luna-López, M. C. de, Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E. J., Brito-

Cerino, M. I., & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3), 317-327.

Anskär, E., Lindberg, M., Falk, M., & Andersson, A. (2018). Time utilization and perceived psychosocial work environment among staff in Swedish primary care settings. *BMC Health Services Research*, 18(1), 166. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2948-6>

Strauss, A. M. G., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), v-vii.

Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), Article 40. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>

Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía | In Vestigium Ire. (s. f.). Recuperado 21 de junio de 2023, de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2058>

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.

Caro-González, F. J., García- Gordillo, M. del M., & Bezunartea-Valencia, O. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. *Palabra Clave*, 17(3), 828-853.

Aponte, L. (s. f.). *182101702-La-Consultoria-de-Empresas-Milan-Kubr*. Recuperado 22 de abril de 2023, de



[https://www.academia.edu/11514899/182101702 La Consultoria de Empresas Milan Kubr](https://www.academia.edu/11514899/182101702_La_Consultoria_de_Empresas_Milan_Kubr)

Morales, F. C. (s. f.). *Fuente secundaria*. Economipedia. Recuperado 22 de abril de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/fuente-secundaria.html>

Pérez, S. M. (Febrero de 2022). Informe Diagnostico Resultados Aplicación de Bateria de Riesgo Psicosocial de la Compañía Ideplas sas. Bogotá D.C., Colombia.

SAS, R. (s. f.). *Ley 1616 de 2013 Congreso de la República—Colombia*. www.redjurista.com. Recuperado 22 de abril de 2023, de https://www.redjurista.com/Documents/ley_1616_de_2013_congreso_de_la_republica.aspx

Julià, M., Catalina-Romero, C., Calvo-Bonacho, E., & Benavides, F. G. (2016). Exposure to Psychosocial Risk Factors at Work and the Incidence of Occupational Injuries: A Cohort Study in Spain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 282-286.

ARL SURA - Riesgos Laborales—ARL - Ley 1616 de 2013. (s. f.). Recuperado 18 de abril de 2023, de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/50-leyes-y-normas/1993-ley-1616-de-2013>

Tarazona, M. E. L., Contrera, Y. A. D., & Cano, C. A. G. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. *In Vestigium Ire*, 14(1), Article 1.

Julià, M., Catalina-Romero, C., Calvo-Bonacho, E., & Benavides, F. G. (2016). Exposure to Psychosocial Risk Factors at Work and the Incidence of Occupational Injuries: A Cohort Study in Spain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 282-286. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000614>

Apéndices

Apéndice A. *Informe Diagnóstico Resultados Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de la Compañía Ideplas sas.*

Apéndice B. *Contrato de cooperación interinstitucional entre el Politécnico Gran Colombiano e Ideplas sas.*

