Caracterización de los factores psicosociales y su relación con la salud mental en el personal de A&C STRATEGIA S.A.S.

Informe Consultoría Empresarial
20241019040021

Juliana Alarcón Cárdenas
Yorely Andrea Esguerra Diaz
Abraham José Díaz Hernández
Estudiantes

Julián Andrés Martínez Rincón
MBA. Ingeniero Electrónico, Esp. Gerencia de Proyectos - SST
Director del Proyecto

Ana María Peña Pineda
Psicóloga. Magíster en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas
Codirectora

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, octubre de 2024

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Caracterización de los factores psicosociales y su relación con la salud mental en el personal de A&C STRATEGIA S.A.S.	
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Estudiantes	Juliana Alarcón Cárdenas C.C. 1032493256 Yorely Andrea Esguerra Diaz C.C. 1057604603 Abraham José Díaz Hernández C.C. 1063137699
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Senior (director / Codirector Consultoría)	Julián Andrés Martínez Rincón C.C. 86065704 Ana María Peña Pineda C.C. 52966912
Número del contrato	20241019040021
Fecha Presentación Informe	22/10/2024
Idioma	Español
Disponibilidad	Si
Nombre de la empresa	A&C STRATEGIA S.A.S
NIT	901864874-6
Nombre del proyecto de investigació asociado	Innovación Saludable para un Entorno Empresari Sostenible
Número de páginas	30

Tabla de Contenido

Resumen 7

Abstract 8

Introducción 9

1. Objetivos 11

1.1 Objetivo General 11

1.2 Objetivos Específicos 11

2. Marco Referencial 12

2.1 Marco Contextual 12

Datos de la Empresa Asesorada 12

Contexto de la empresa 13

Problemática Abordada al Interior de la Empresa 14

2.2 Marco Legal 15

3. Diseño Metodológico 16

3.1 Diseño de investigación de consultoría 16

3.1.1 Tipo de diseño 17

3.2 Fases de la Consultoría 18

3.3 Población Objeto 19

3.4 Técnicas de actuación e Instrumentos 19

3.5 Consideraciones éticas 19

4. Resultados 20

Etapa 1: Primer acercamiento 20

Etapa 2: Contrato..... 20

Etapa 3: Diagnostico- Descripción..... 20

Conclusiones..... 268

Recomendaciones……..29

Referencias..... 30

Lista de Tablas

Pág.

Tabla 1 Matriz FODA de la empresa A&C STRATEGIA S.A.S 13

Tabla 2 Descripción desarrollo de objetivos 18

Tabla 3 Resultados Perfil Sociodemográfico 21

Lista de Figuras

Pág.

Figura 1 Categoría Liderazgo 22

Figura 2 Categoría Control sobre el trabajo 23

Figura 3 Categoría Demandas del trabajo 24

Figura 4 Categoría Recompensas 25

Figura 5 Categoría Factores de riesgos psicosociales Extralaborales 25

Resumen

La caracterización de factores de riesgo psicosocial con la relación a la salud mental de los trabajadores de A&C STRATEGIA S.A.S, se realizó por medio de un estudio con enfoque cuantitativo y cualitativo, usando un tipo de diseño de diagnóstico y descriptivo. Se valoró el total de trabajadores de la empresa por medio de un cuestionario de perfil sociodemográfico y por medio de un instrumento de recolección de datos estandarizado que identifica factores psicosociales relacionados al ambiente laboral: Dentro de estos se encuentran: Carga laboral, comunicación, condiciones de trabajo, entre otros.

Los datos recolectados permitieron elaborar un informe de análisis detallado, el cual permite identificar los riesgos y el impacto asociado a la salud mental de los trabajadores. Los resultados fueron la base para establecer un plan de acción e intervención con el fin de promover un ambiente de trabajo saludable.

Palabras claves: Psicosocial, mental, riesgo, bienestar

Abstract

The characterization of psychosocial risk factors in relation to the mental health of A&C STRATEGIA S.A.S. employees was conducted through a study with both quantitative and qualitative approaches, utilizing a diagnostic and descriptive design. The entire workforce of the company was assessed using a sociodemographic profile questionnaire and a standardized data collection tool designed to identify psychosocial actors linked to the work environment. This included workload, communication, working conditions, and others.

The data collected allowed for the preparation of a detailed analysis report, which helps identify the risks and their impact on workers mental health. The results served as the foundation for establishing an action and intervention plan aimed at promoting a healthy work environment.

Keywords: Psychosocial, mental, risk, well-being

Introducción

Los riesgos psicosociales han sido definidos por la Organización Mundial de la Salud OIT (1986) como la interacción entre las condiciones ambientales, sociales y organizacionales que pueden afectar a los trabajadores pertenecientes a una compañía. Sin embargo, para poder hablar de los factores que pueden influir negativamente en los colaboradores es menester abarcar de forma somera los contextos laborales poco saludables.

A lo largo de la historia se conoce que la seguridad en los ambientes laborales no siempre existido. Ejemplos históricos como la revolución industrial donde existía explotación laboral, no había condiciones seguras ni mucho menos elementos de protección personal, sirve para evidenciar que no siempre se tuvo en cuenta la salud de los trabajadores.

El Según Moreno (2011) las condiciones laborales y como estas influían en el desempeño de los trabajadores empezaron a ser consideradas gracias a la conformación de sindicatos y las huelgas que promueven los derechos humanos. La búsqueda siempre se ha centrado en realizar mejoras a las condiciones físicas como evaluar niveles de temperatura, ruido, sobreesfuerzo, postura, entre otras. Pero los estudios de los factores de riesgo psicosociales y como estos afectan la salud mental de las personas son todavía muy recientes. Esto se podría deber a que las empresas se preocupan más por hallar los factores de riesgo que amenacen la salud física de los colaboradas generando mayor deserción, ausentismo y enfermedades laborales.

Aunque las enfermedades mentales no generen daños inmediatos en comparación con las enfermedades y accidentes laborales son igual de importantes, pueden ser muy toxicas tanto para el trabajador como la productividad de la empresa.

Según la OIT (2010) varios de los factores de riesgo psicosocial pueden estar asociados a mala comunicación entre los distintos niveles de la empresa, la sobre carga laboral, sentir falta de

control sobre las funciones realizadas, tener problemas interpersonales con los compañeros de trabajo, sentir una desigualdad salarial, ausencia de reconocimiento social, bullying, acoso laboral, entre muchos otros. Algunas de las consecuencias de estar expuestos a estos fatores pueden ser trastornos mentales como depresión mayor, ansiedad, problemas alimenticios, desgaste mental o síndrome de burnout.

Aunque actualmente en Colombia existan varios instrumentos como él (IERP) Instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que fue desarrollado por el Ministerio de protección social o la Guía técnica para la evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial creada por el Ministerio de trabajo, no son tomados muy en cuenta los resultados para la creación de planes de acción que mitiguen las posibles afectaciones desarrolladas por los colaboradores.

De acuerdo con lo que expresa Báez & Moreno (2010) algunas de las características de los factores de riesgo psicosocial pueden ser: 1. Extensión y poca limitación en el espacio tiempo. 2. Presentan una dificultad de objetivación, otros factores como el ruido, la temperatura, la sobrecarga física, la mala postura presentan buenas unidades de medida, pero el bullying, el acoso y las malas relaciones con compañeros no pueden ser valuados de la misma forma. 3. Poca cobertura legal, a diferencia de otros factores estos son explorados recientemente, por lo cual no tiene mucho soporte legal.

En este punto es clave restar porque es importante en la actualidad para las empresas indagar sobre los factores de riesgo psicosociales que pueden estar afectando a sus colaboradores. Con el aumento de la globalización autores como (Forastieri, 2016) explica que existe un incremento en la presión por cumplir con nuestras tareas lo que tiene una correlación con un mayor nivel de estrés asociado al trabajo.

El no tener más oportunidades laborales obliga a muchos colaboradores a permanecer en lugares de trabajo donde no se sienten satisfechos ni seguros, lo que puede generar en ellos trastornos de comportamientos, problemas emocionales, entre otros.

Estudios realizados en Colombia sobre el síndrome de burnout aplicados en campos de neurociencias, profesionales de la salud y personal docente, evidencia un aumento impresionante después de la pandemia por el COVID-19 de manera mundial.

Por lo tanto, para nosotros como consultores es primordial identificar los factores de riesgo psicosocial que están afectando a los trabajadores de A&C STRATEGIAS S.A.S con el fin de diseñar un programa integral de bienestar laboral.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Diseñar un programa integral de bienestar laboral en A&C STRATEGIA S.A.S enfocado en la identificación y gestión de riesgos psicosociales.

1.2 Objetivos Específicos

- Elaborar un perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de A&C STRATEGIA S.A.S para identificar grupos de riesgo
- Evaluar factores psicosociales presentes en el entorno laboral de A&C STRATEGIA S.A.S los cuales pueden afectar la salud mental de los colaboradores.
- Proponer intervenciones específicas para abordar los factores de riesgo psicosocial identificados en A&C STRATEGIA S.A.S

2. Marco Referencial

2.1 Marco Contextual

A&C STRATEGIA S.A.S. se ha enfrentado a retos psicosociales muy importantes, estar en la búsqueda constante de innovación, productividad, competitividad y la adaptación a los cambios del mercado puede generar en sus trabajadores, problemas de estrés y fatiga mental asociados a exceso de carga laboral.

Aunque antes han existido estudios sobre la salud mental en entornos laborales, fue solo hasta la pandemia del COVID-19 que empezó a tener un foco de atención mucho más grande, los trabajadores se enfrentaban a cargas laborales que no podían manejar, lo cual los estaba llevando a sufrir una serie de enfermedades como el síndrome de burnout.

Empezar a hablar del bienestar emocional en entonos de trabajo comenzó a ser un tema de investigación bastante abordado por los teóricos; la búsqueda de la salud mental, la motivación de los trabajadores, y la productividad asociada a un buen clima organizacional iniciaría a ser un objetivo principal de muchas empresas.

Entendiendo esto, y sabiendo que A&C STRATEGIA S.A.S. busca constantemente el bienestar de sus trabajadores, es de vital importancia para la compañía identificar y caracterizar los factores psicosociales que puedan estar afectando a sus empleados.

Datos de la Empresa Asesorada

La Empresa A&C STRATEGIA S.A.S, NIT 900843546-1, es una empresa ubicada en Bogotá, Colombia, actualmente tiene dos trabajadoras y su principal actividad económica es Actividades de consultoría de gestión; Su objetivo social se centra en la prestación de servicios especializados en proyectos, estudios, auditorias, consultorías y gestión para la administración de riesgos.

La Consultoría: Caracterización de los factores psicosociales y su relación con la salud mental en el personal de A&C STRATEGIA S.A.S, tiene el objetivo principal de identificar y gestionar los riesgos psicosociales que afectan el bienestar de los colaboradores.

Contexto de la empresa

Para obtener información importante del diagnóstico aplicado a la consultoría realizada en la empresa A&C STRATEGIA S.A.S se utilizó la matriz FODA la cual incluye Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Teniendo en cuenta la matriz FODA se determinaron, tres Fortalezas, tres Oportunidades, tres Debilidades y dos Amenazas, lo que permite identificar factores internos y externos que pueden afectar el proyecto de consultoría aplicada.

Tabla 1

Matriz FODA de la empresa A&C STRATEGIA S.A.S

Matriz FODA A&C STRATEGIA S.A.S	
Fortalezas La empresa cuenta con experiencia de 9 años en el mercado de consultoría de gestión el cual permitirá crear estrategias efectivas para poder abordar los riesgos psicosociales. La empresa cuenta con consultores especialistas en seguridad y salud en el trabajo, lo cual garantizará un enfoque técnico y profesional en la consultoría. Se demuestra por parte de la empresa un compromiso con el mejoramiento de la salud mental del personal por medio del diseño de un programa de bienestar laboral	**Oportunidades** Crecimiento constante en el desarrollo de actividades que promuevan el bienestar laboral Generar posibilidades de formación para el manejo del estrés, comunicación y liderazgo. Crear alternativas de responsabilidad social empresarial enfocada a la prevención y promoción de la salud mental.
Debilidades La falta de reconocimiento en redes sociales que podría limitar el impacto de las recomendaciones propuestas. El reducido número de colaboradores puede dificultar un análisis de datos lo cual sesgaría las acciones propuestas. La limitación de presupuesto pude restringir la implementación de actividades de gran escala.	**Oportunidades** Implementación de nueva o cambio de la normatividad asociada a gestión psicosocial. La reestructuración de la organización podría afectar la continuidad de las actividades planteadas para la gestión de riesgo psicosocial.

Inversiones Algunos aspectos importantes identificados en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo en la organización A&C STRATEGIA S.A.S son los siguientes:

Factores internos: A&C STRATEGIA S.A.S tiene como objetivo social la prestación de servicios especializados en proyectos, auditorias y consultorías de gestión de riesgos. Las actividades que desarrollan en su mayoría son de tipo administrativo lo cual influye en el riesgo psicosocial asociado al estrés laboral y al manejo de carga mental. De igual forma, la cultura organizacional promueve un ambiente de trabajo apoyado en la colaboración e innovación, factores que también afectan la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Factores externos: Todo lo que respecta a las condiciones del entorno, A&C STRATEGIA S.A.S se encuentra bajo los lineamientos de la normatividad colombiana respecto a la seguridad y salud en el trabajo, entre estos, exige que las empresas apliquen un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, obligan a la empresa a mantener estándares en la identificación, intervención y mitigación de riesgos laborales, incluyendo los psicosociales que son relevantes en este sector de servicios.

La empresa debe cumplir con necesidades y expectativas de todas las partes interesadas incluyendo el bienestar laboral, lo que refuerza el compromiso con la seguridad integral en salud y seguridad en el trabajo.

Problemática Abordada al Interior de la Empresa

A&C STRATEGIA S.A.S afronta un problema significativo en la relación de factores psicosociales que pueden impactar el bienestar y la salud mental de sus colaboradores.

Cargas mentales elevadas: por plazos ajustados, múltiples proyectos, lo cual aumenta la presión y el estrés laboral.

Jornadas laborales Extensas: Por la naturaleza del trabajo, lo que incrementa la fatiga y agotamiento.

Comunicación y Apoyo Psicosocial: A pesar de que la empresa promueve un ambiente colaborativo, no existen mecanismos de apoyo que permitan a los colaboradores expresar sus preocupaciones y recibir ayuda oportuna.

2.2 Marco Legal

Esta consultoría se desenvuelve de la normatividad legal en Colombia, esta regula los factores de riesgo psicosocial y el bienestar de la salud mental de los colaboradores:

Ley 1562 de 2012: El artículo 2 establece, el objetivo del sistema general de riesgos laborales es promover y proteger la salud de todos los colaboradores mediante la prevención, protección y atención de enfermedades y accidentes laborales. Esta consultoría se basa en la gestión de riesgos psicosociales de manera integral, que pueden resultar en enfermedades sino se toman acciones adecuadamente.

Decreto 1072 de 2015: En el artículo 2.2.4.6.8, inciso 6, se menciona la adopción de condiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los colaboradores. Esta consultoría responderá a la evaluación de dichos factores que estén alineados al SG-SST.

Resolución 2646 de 2008: En el artículo 7, establece que los empleadores deben realizar evaluaciones periódicas de los factores psicosociales y tomar medidas correctivas para reducir riesgos. La consultoría implementara directrices de esta resolución a través de diagnósticos y propuestas de intervención.

Resolución 2404 de 2019 En el artículo 3, Destaca la importancia que las empresas adopten políticas integrales de bienestar laboral que incluyan promoción de salud mental, prevención de factores de riesgo.

3. Diseño Metodológico

3.1 Diseño de investigación de consultoría

La consultaría: Caracterización de factores psicosociales y su relación con salud mental se sustenta el diseño por método científico lo que permite analizar de forma rigurosa y confiable.

El Objetivo principal de esta consultoría es identificar los riesgos psicosociales que puedan estar afectando a los colaboradores de A&C STRATEGIA S.A.S, con el propósito de diseñar un programa de bienestar laboral.

A continuación, se describen aspectos importantes considerados en el diseño de la investigación:

Enfoque Metodológico:

En este diseño se adapta un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) con el fin de garantizar una comprensión de los factores de riesgo psicosocial.

Instrumentos para la recolección de datos:

Se emplean herramientas validadas como la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, además de encuestas semiestructuradas para el perfil sociodemográfico.

Procesamiento y análisis:

Las respuestas cualitativas, datos recolectados fueron analizados usando técnicas estadísticas, según la naturaleza de información. Para las respuestas cuantitativas, se empleó herramientas estadísticas donde los resultados se presentaron a través de gráficos.

Resultados esperados:

Generar un perfil sociodemográfico, identificar factores psicosociales críticos y proponer un plan de acción orientado a la mejora del bienestar laboral.

3.1.1 Tipo de diseño

Para la consultoría se usa un diseño aplicado, lo que busca abordar problemas hábiles y determinados dentro de la empresa.

Este enfoque tiene un componente evaluativo, busca evalúan los riesgos psicosociales y proponer e implementar intervenciones que contribuyan a la mejora continua de la salud mental y física de los colaboradores, promoviendo un clima organizacional más saludable y productivo. Teniendo en cuenta que es un enfoque metodológico cuantitativo y cualitativo, el tipo de diseño se basará en:

Diagnóstico:

El objetivo principal es identificar los riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores, especialmente a aquellos que son más vulnerables. Para ello, se realiza un diagnóstico que integra datos cuantitativos (a través de encuestas y mediciones) como cualitativos (a través de entrevistar y análisis de experiencias).

Descriptivo:

El diseño también es de tipo descriptivo busca caracterizar los factores que podrían ser riesgosos para la salud mental y el desempeño de los colaboradores. Analizar aspectos claves como las condiciones laborales, la comunicación entre todos los colaboradores, el tiempo de la jornada y la carga laboral permite tener un panorama detallado de la organización.

Metodología aplicada

Esta metodología combina los enfoques cualitativo y cuantitativo lo que proporciona resultados fiables, por medio de la recopilación de datos y el análisis de los mismos. Se busca

suministrar planes de intervención alineados a la estructura organizativa de la empresa. El proceso garantiza el bienestar de los trabajadores y la mejora en la calidad de vida.

3.2 Fases de la Consultoría

Tabla 2

Descripción desarrollo de objetivos

Titulo	Objetivo		Actividades	Justificación
	Objetivo General	**Objetivos Específicos**		
Caracterización de los factores psicosociales y su relación con la salud mental en el personal de A&C STRATEGIA S.A.S.	Diseñar un programa Integral de bienestar laboral en A&C STRATEGIA S.A.S enfocado en la identificación y gestión de riesgos psicosociales.	**Objetivo específico 1** Elaborar un perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de A&C STRATEGIA S.A.S para identificar grupos d riesgo.	Actividad 1: Creación y aplicación del formulario digital: El formulario digital. Actividad 2. Redactar in informe con los resultados obtenidos en el perfil sociodemográfico	El análisis detallado de características como (Edad, genero, estado civil, estrato, etc) permite precisar que factores son más vulnerables y asi mismo tengan acciones específicas.
		Objetivo específico 2 Evaluar factores psicosociales presentes en el entorno laboral de A&C STRATEGIA S.A.S los cuales pueden afectar la salud mental de los colaboradores.	Actividad 1. Recolección de datos mediante la batería de instrumentos aprobada por el Ministerio de Protección Social Actividad 2. Organización y registro de los datos de forma sistemática para facilitar el análisis posterior. Actividad 3. Redactar un informe con los resultados obtenidos en el instrumento.	La recolección de datos asociado a factores de riesgo psicosociales permitirá determinar las dimensiones laborales que se están viendo afectadas y que nivel de riesgo e impacto perciben los trabajadores.
		Objetivo específico 3 Proponer intervenciones específicas para abordar los factores de riesgo psicosocial identificados en A&C STRATEGIA S.A.S	Actividad 1. Desarrollo de un plan de acción con intervenciones específicas para los colaboradores de acuerdo al análisis de datos. Actividad 2. Presentación de plan a la dirección de la empresa.	Proponer un plan de acción basado en las necesidades especificas de los trabajadores permitirá mejorar el clima organizacional y la salud mental de los colaboradores

3.3 Población Objeto

La consultoría es aplicada a todos los colaboradores de la empresa, debido al tamaño limitado de la población (2 personas).

3.4 Técnicas de actuación e Instrumentos

En la consultoría esta fase emplea técnicas de acción en seguridad y salud en el trabajo y herramientas para la recolección de información, esto con el fin de avalar el análisis de riesgos psicosociales en la empresa. Los instrumentos usados fueron: Encuestas semiestructuradas: fueron usadas para obtener información sociodemográfica de los trabajadores, lo que permitió la clasificación y el análisis de la información. La encuesta también se utilizó para identificar la carga de trabajo, factores de riesgo específicos y jornadas laborales.

Instrumentos de recolección de información: Este conjunto de herramientas se utilizó para evaluar de manera objetiva los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, con el fin de obtener un diagnóstico claro sobre la salud mental de los empleados. La batería está aprobada por el Ministerio de Protección Social de Colombia.

3.5 Consideraciones éticas

Confidencialidad: Se garantiza de que cada uno de los datos se acogen de forma participativa, teniendo en cuenta la anonimidad de estas mismas y tomándola con fines del estudio.

Beneficencia: Se trata de alguna manera en identificar riesgos de manera psicosociales tratando de alguna manera u otra llegar a un mejoramiento del entorno donde se labura, llevando de esta manera a un crecimiento en el ambiente laboral y promoviendo el enfoque cultural de la empresa.

Respeto a la dignidad: Se evita cualquier tipo de palabras las cuales puedan acometer la vida personal, pues se tiene en cuenta el que estás mismas no se deben exponer, manteniendo como

se dijo en el anterior punto, mucha anonimidad. Dónde no existirá ningún sesgo dado cada uno de los resultados de las encuestas.

4. Resultados

A continuación, se evidencian los resultados obtenidos en el proceso de consultoría realizada a la empresa A&C STRATEGIA S.A.S que conllevaron a diseñar un programa integral de bienestar para sus colaboradores.

Etapa 1: Primer acercamiento

En la primera etapa de la consultoría se conversó con el gerente y el representante legal de A&C STRATEGIA S.A.S sobre los posibles factores de riesgo que podría estar presentando la empresa, posteriormente se estableció el objetivo general y los objetivos específicos los cuales estaban correlacionados con las necesidades identificadas.

Etapa 2: Contrato

En la segunda etapa se realizó la legalización del contrato No. 20241019040021 donde se establecen varios apartados como las obligaciones de ambas partes, confidencialidad, modificación del convenio entre otras. Con el fin de legitimar todos los procesos que se llevaron a cabo durante la consultoría.

Etapa 3: Diagnostico- Descripción

En la tercera etapa se realiza la aplicación de los instrumentos de recolección escogidos los cuales fueron creados en formularios digitales (Forms), luego se realizó un análisis de la información recolectada.

Diagnostico Sociodemográfico

Para determinar la información general de los colaboradores se realizó la aplicación del instrumento ***Perfil sociodemográfico*** el cual se compone de 17 preguntas las cuales incluyen

(Sexo, Estado civil, Nivel escolar, Profesión, Tipo de vivienda, Tiempo laborado en la empresa, entre otros). Algunos datos relevantes fueron:

Tabla 3

Resultados Perfil Sociodemográfico

Ítem	Resultado
Sexo	El 100% de las colaboradoras son de género femenino
Estado civil	El 100% de las colaboradoras están casadas
Nivel de estudios	El 100% de las colaboradoras tiene un posgrado
Estrato de los servicios	El 100% de las colaboradoras son estrato 3
Tipo de vivienda	El 100% de las colaboradoras tiene vivienda propia
Tipo de cargo	El 50% cargo Jefatura, 50% Profesional, analista, tecnólogo
Tipo de contrato	El 100% de las colaboradoras tiene contrato a término indefinido
Tiempo de desempeño	El 100% de las colaboradoras lleva trabajando más de 1 año.
Horas diarias trabajadas	El 100% de las colaboradoras trabaja 8 horas diarias

Es importante resaltar que, al presentar una población tan homogénea en términos de sexo, estado civil, nivel escolar, entre otros, las recomendaciones deben ser enfocadas en programas de bienestar para población de género femenino.

Las colaboradoras de A&C STRATEGIA S.A.S presentan una estabilidad laboral que se evidencia por el tipo de contrato y por la cantidad de tiempo laborado en la empresa. Factores como el tipo de vivienda o el nivel de estrato no representan un nivel de riesgo significativo para ninguna de las colaboradoras.

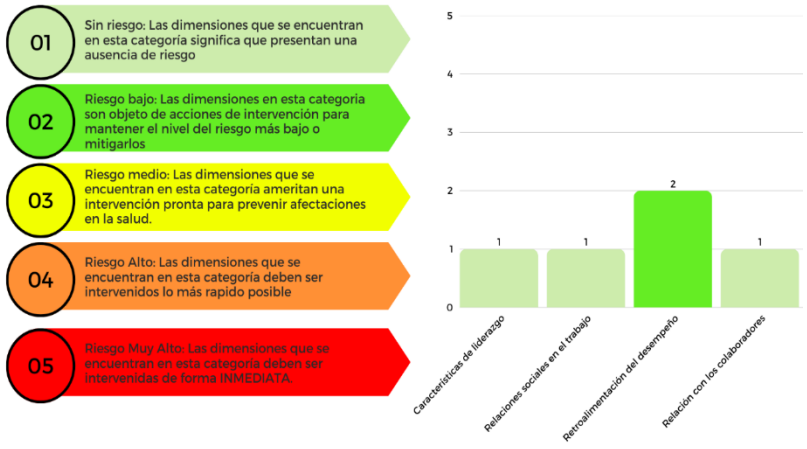
Diagnostico Factores de riesgo psicosocial

Para determinar el tipo de factores de riesgo psicosocial y el nivel al cual se ven expuestas los colaboradores se aplicó el instrumento Cuestionario de factores de riesgos psicosocial el cual se divide en factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral.

El apartado de Factores de riesgo psicosocial Intralaboral está compuesto por 4 categorías las cuales están subdivididas en varias dimensiones.

Figura 1

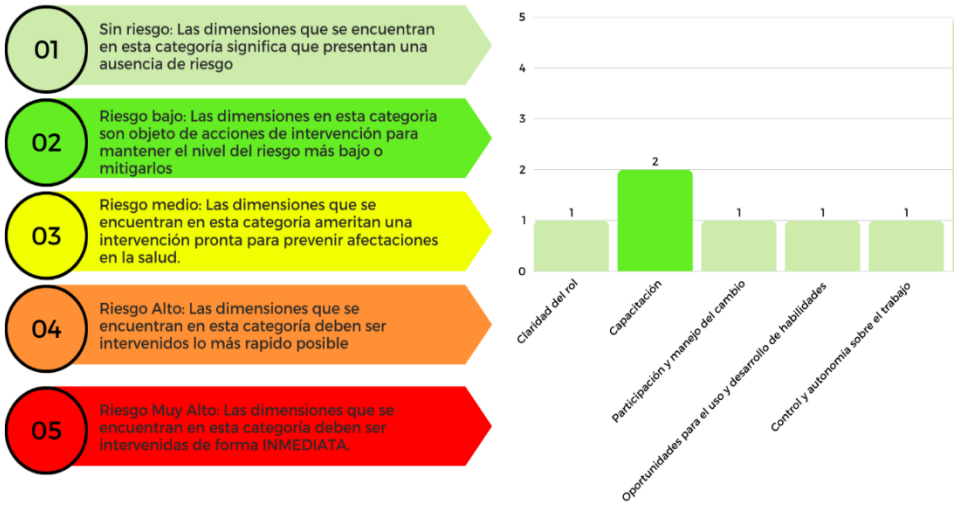
Categoría Liderazgo



En esta categoría se evidencio que la mayoría de las dimensiones tuvo un nivel sin riesgo, por lo cual se deben establecer acciones preventivas para evitar que se materialicen riesgos en el futuro. En cuanto a la dimensión con un nivel de riesgo bajo que en este caso es la de Retroalimentación del desempeño, se den tomar medidas para bajar el nivel y mitigar las posibles afectaciones en la salud de las colaboradoras, algunas de ellas pueden ser 1. Aplicar encuesta para determinar el nivel de productividad. 2. Crear un sistema de retroalimentación que se conforme de reuniones individuales cada 3 meses con el fin de comunicar aspectos de mejora en el desempeño laboral.

Figura 2

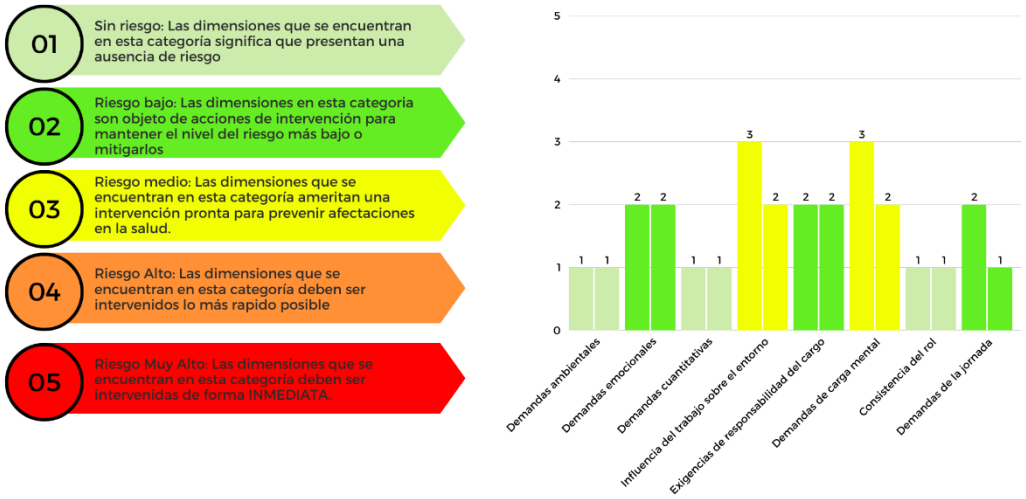
Categoría Control sobre el trabajo



Esta categoría al igual que la anterior refleja que en la mayoría de las dimensiones, las colaboradoras no están expuestas a un nivel de riesgo, por lo cual se deben establecer acciones preventivas para evitar que se materialicen riesgos en el futuro. En lo que respecta al factor capacitación que presenta un nivel de riesgo bajo se recomienda realizar capacitación permanente de las actividades principales de cada uno de los cargos para evitar desinformación y dudas.

Figura 3

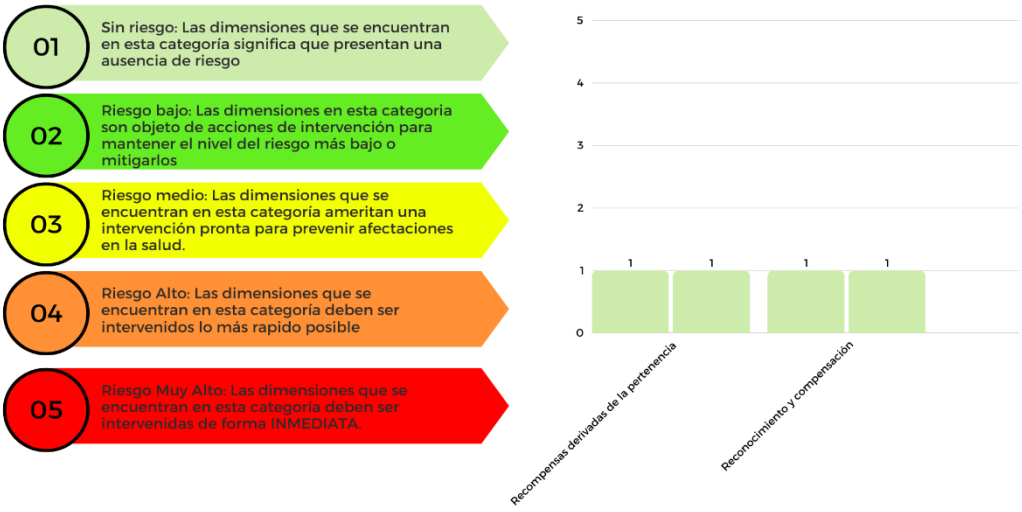
Categoría Demandas del trabajo



Esta categoría de diferencia de las otras presenta en dos de sus dimensiones un nivel de riesgo medio, lo que significa que las colaboradoras perciben un riesgo psicosocial que puede afectar su salud mental, su estado emocional y su desempeño laboral. Para mitigar las afectaciones de la influencia en el entorno se puede: 1. Realizar talleres de manejo del tiempo. 2. Evaluar la posibilidad de horarios flexibles para que los colaboradores puedan encontrar un balance entre el desarrollo profesional y su vida personal. 3. Realizar actividades de bienestar familiar. 3. Institucionalización de servicios de asistencia y promoción de la salud, beneficios y ventajas presentadas por las cajas de compensación. En cuanto a mitigar el riesgo percibido en la Demanda de carga mental se recomienda 1. Evaluar los niveles de carga laboral y el nivel de dificultad de las funciones. 2. Permitir que los colaboradores tengan espacios de esparcimiento y desconexión laboral. 3. Realizar reuniones con los empleados para que tengan la oportunidad de sugerir nuevas y diferentes formas de realizar sus funciones, esto les permitirá salir de la rutina.

Figura 4

Categoría Recompensas

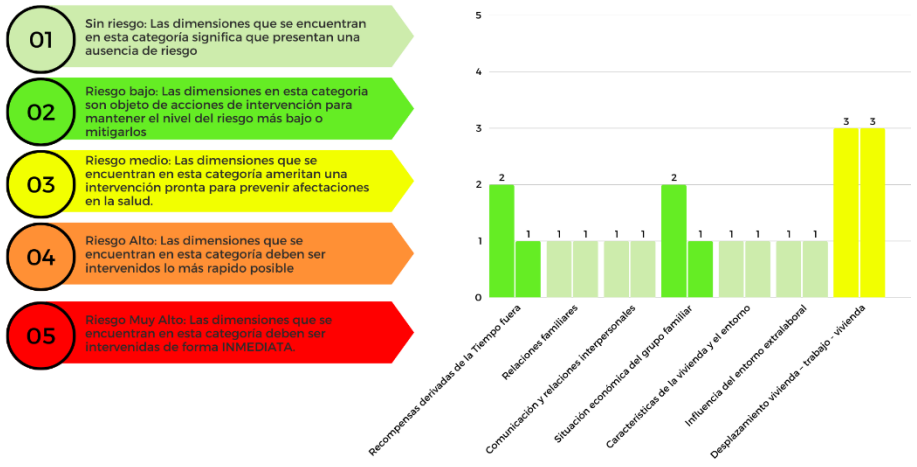


Esta categoría a diferencia de las anteriores no presenta nivel de riesgo en ninguna de sus dimensiones, lo cual puede probar que todas las colaboradoras sienten que están siendo valoradas y reconocidas en su organización.

El apartado de Factores de riesgos psicosociales Extralaborales no está dividido por categorías, pero si se encuentra separado por dimensiones.

Figura 5

Categoría Factores de riesgos psicosociales Extralaborales



En estos factores es notorio que el 100% las colaboradoras sienten un nivel de riesgo medio asociado al desplazamiento desde su vivienda al lugar de trabajo, para evitar mitigar el riesgo se debe: 1. Evaluar la posibilidad de acceder a un convenio de transporte que le facilite a los colaboradores un desplazamiento más seguro. 2. Teniendo en cuenta que las actividades principales de los colaboradores son administrativas se puede implementar modalidad de trabajo remoto.

5. Conclusiones

Con el desarrollo de la consultoría se evidenció que las colaboradoras presentan factores de riesgo psicosocial intralaboral asociados a demandas de trabajo como influencia del entorno y demanda de carga mental, a su vez presentan factores de riesgo extralaboral asociados al desplazamiento desde su casa al trabajo.

Se cumplió a cabalidad todos los objetivos propuestos desde el inicio de la consultoría, lo que permitió realizar un plan de acción enfocado en el bienestar de los colaboradores de A&C STRATEGIA S.A.S.

A su vez se identificó que los factores de riesgo psicosocial son estudiados hasta hace muy poco, pero son igual de importante que los factores de riesgo físico o ergonómicos, por lo cual deben ser evaluados constantemente en los trabajadores para evitar afectaciones de salud.

Y finalmente se determinó que la empresa A&C STRATEGIA S.A.S. cuenta con un ambiente laboral saludable, donde los trabajadores se sienten acompañados, reconocidos y cuidados, por lo cual es de vital importancia que sigan generando actividades de prevención para mantener un entorno sano.

6. Recomendaciones

Para la empresa A&C STRATEGIA S.A.S es muy importante una mejora constante en el bienestar de sus colaboradores, es por eso que desde la consultoría se establecen las siguientes recomendaciones:

Realizar nuevamente un estudio de factores de riesgos psicosociales en caso de que la empresa incluya más trabajadores a sus procesos. Esto debido a que el plan de acción fue creado para las dos colaboradoras actuales y sus necesidades específicas.

Implementar planes de bienestar como el día de la familia sustentado en la ley 1857 de 2017, en el cual se indica que el empleador debe concederle un día al trabajador para que este junto a su familia, lo que les permitirá mejorar categorías asociadas a la influencia del entorno familiar.

Desarrollar campañas junto a las EPS y ARL a las cuales estén asociadas las colaboradoras, sobre temas de hábitos de vida saludable, manejo de estrés, entre otras.

Crear un plan de capacitación en el cual se promueva el aprendizaje constante sobre las funciones asociadas a los cargos, se fortalezca el trabajo en equipo y se tenga un mayor control sobre el trabajo, esto ayudara a disminuir el riesgo en categorías como: Capacitación y Autonomía sobre el trabajo.

Y finalmente fortalecer habilidades blandas como: Comunicación asertiva, liderazgo, inteligencia emocional, entre otras, mediante reuniones de equipo en las cuales se realice reconocimiento social a los buenos trabajadores, intercambio de información sobre temas que los estén incomodando, y desarrollo de actividades sobre resolución de conflictos.

Referencias

Báez, C., & Moreno, B. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de* https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores%2By%2Briesgos%2Bpsicosociales%2C%2Bformas%2C%2Bconsecuencias%2C%2Bmedidas%2By%2Bbuenas%2Bpr%C3%A1cticas?utm_source

Forastieri, V. (2016) Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. *Boletín Internacional de Investigación Sindical,* 11-35.

Función pública (2015). Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173

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

Recuperado de: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607

Ministerio de Salud. (2012). Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. *Recuperado de:*

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019). Resolución 2404 de 2019, por la cual se establecen directrices para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo y se dictan otras disposiciones. *Recuperado de:* https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 419. Recuperado de:* https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Organización Mundial de la Salud. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. *Recuperado de:* https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/310949/276180676-spa.pdf