

Factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG

Factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG

Natalia Betancourth González

Plan de desarrollo para modalidad de grado de especialización

Asesora:

Viana Racero López

Universidad Católica de Manizales

Especialización en seguridad y salud en el trabajo.

2020.

**Tabla de contenido**

1. Descripción del problema
2. Eje de intervención
3. Objetivos
  - 3.1 Objetivo general
  - 3.2 Objetivos específicos
4. Justificación
  
5. Marcos
  - 5.11 Marco referencial / contextual
  - 5.2 Marco ético.
  - 5.3 Marco legal.
  - 5.4 Marco histórico
  - 5.5 Marco teórico.
6. Metodología
  - 6.1 Enfoque de investigación.
  - 6.2 Tipo de estudio
  - 6.3 Diseño de la investigación
  - 6.4 Población
    - 6.4.1 Muestra
    - 6.4.2 Criterios de inclusión
  - 6.5 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información por objetivo específico.
7. Instrumentos
8. Resultados
9. Conclusiones
10. Recomendaciones
11. Plan de intervención.

## 1. Descripción del problema

En la actualidad, los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Asimismo, se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es muy alta. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos (Encuesta Nacional sobre condiciones de Salud 25).

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Un adulto pasa la mayor parte de su vida en un lugar de trabajo. Las condiciones que éste le ofrezca a aquél se pueden convertir en factores promotores de su salud y bienestar o, por el contrario, en agresores de su integridad física y mental. Es por esto que hoy en día ha venido teniendo el riesgo psicosocial en diferentes organizaciones y las repercusiones emocionales, físicas, familiares, laborales en temas de efectividad y productividad y condiciones sociales que éstas generan en un trabajador.

El siguiente trabajo busca identificar los riesgos psicosociales en la asociación Mundos Hermanos ONG, esta se encuentra ubicada en el municipio de Chinchiná.

Considerando que la Asociación Mundos Hermanos es una organización dedicada a la protección de personas en condición de vulnerabilidad, esto genera una dinámica organizacional que impacta de forma directa las emociones, por ello se hace necesario implementar estudios técnicos que permitan caracterizar las condiciones de salud mental de los colaboradores pertenecientes a la misma. Por tal razón, se considera importante indagar sobre aspectos específicos que hacen que un

## Factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG

trabajador genere riesgos laborales dentro de una organización en el área psicosocial.

Teniendo en cuenta lo anterior, se genera el siguiente eje de intervención basado en los peligros existentes dentro de la organización abordar.

### **2. Eje de intervención**

Factores de riesgo psicosociales en colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general:**

1. Diseñar un plan de intervención que aporte a los factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG para el periodo II del año 2019, contemplando los parámetros expuestos en la resolución 2646 y la Y la 2404 de 2019.

#### **3.2 Objetivos específicos:**

1. Identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el sitio de trabajo de la Asociación Mundos Hermanos ONG
2. Caracterizar las condiciones de salud mental de los empleados mediante la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial

#### **4. Justificación**

El presente proyecto de investigación se elabora teniendo en cuenta las condiciones a las que se encuentran expuestos los trabajadores en el área administrativa y/o social de una organización. Si bien se tiene en cuenta muchos riesgos y muchos factores en las grandes empresas, se deja a un lado temas tan importantes y significativos como lo son los seres humanos desde su emocionalidad y salud mental, hoy en día toma mucha fuerza este tema, debido a los múltiples casos sobre acoso laboral, cargas de trabajo que no son las acordes o adecuadas, jornadas laborales, remuneraciones que no son las debidas de acuerdo a lo trabajado y acordado, disminuyendo de esta manera tiempo en su contexto familiar, personal, social, entre otros.

Este proyecto se realizará, para identificar y disminuir los factores psicosociales existentes en la organización y como desde esa propia identificación se pueden empezar a generar estrategias que aporten significativamente tanto a la empresa en su forma como a los empleados de la organización, teniendo en cuenta que un trabajador con madurez emocional, salud mental y buenas prácticas, puede ser un trabajador más eficiente, más rentable y más duradero dentro de una empresa.

Las problemáticas que este proyecto intenta resolver, son problemáticas de tipo social, de tipo familiar, de tipo laboral, teniendo en cuenta que la base fundamental del ser humano es la satisfacción de las necesidades básicas de manera adecuada, de manera saludable, de manera responsable, es así; donde la empresa entra a generar un alto impacto en el trabajador y si no se hace de manera adecuada y con las condiciones mínimas, es un trabajador que generara un reproceso, tanto en la empresa, como en su contexto personal.

El proyecto se va a llevar a cabo por medio de visitas a la empresa, entrevistas con algunos de los trabajadores, para identificar como se encuentran emocionalmente en su diario vivir dentro de la empresa, se realizarán encuestas e información brindada por medio de la directora ejecutiva de la organización y la batería de riesgo psicosocial.

## 5. MARCOS:

### 4.1 Marco referencial – contextual.

La Asociación Mundos Hermanos es una organización no gubernamental de carácter nacional, con personería jurídica N.º 0025 otorgada por la cámara de comercio de Chinchiná, y reconocimiento de esta por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Caldas con resolución 02977 del 28 de mayo de 2014. La Asociación trabaja desde el año de 1995 en la atención especializada a los niños, niñas y adolescentes con derechos vulnerados, víctimas de explotación sexual comercial, situación de calle y libertad vigilada, en condiciones de adaptabilidad y problemáticas psicosociales.

La Asociación es reconocida en el eje cafetero como una organización pionera en la atención a estas problemáticas, desde diferentes áreas de intervención, a saber: atención, asesoría, capacitación y prevención, todas ellas apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de los niños, niñas, adolescentes y familias promoviendo el vínculo de la corresponsabilidad en la garantía y restitución de los derechos vulnerados.

La Asociación Mundos Hermanos fue fundada el 10 de enero de 1995 por un grupo de profesionales de Municipio de Chinchiná y la Ciudad de Manizales preocupados por la situación de la infancia y la juventud en el municipio especialmente en aquellos que laboraba en el sector de las galerías y parque principal; entre ellos, Marta Oliveros María Eugenia Restrepo, Carlos Alberto Ocampo, Magdalena Builes, Isabel Builes, Cenelia Londoño, Diana Patricia González entre otros. Inicialmente la estructura organizacional se conformaba por Asamblea, Junta Directiva, Dirección, personal operativo. Como Representante legal se nombra María Eugenia Restrepo la cual inicia una etapa de posicionamiento de la institución tanto a nivel local como regional, posteriormente es asumida por Isabel Builes, Eliecer Franco, Cenelia Londoño y desde el 1999 hasta la fecha asume la dirección Diana Patricia González Cardona con el reto de consolidar la gestión y las relaciones interinstitucionales misión que se ha cumplido a cabalidad.

Actividad económica	Otros tipos de educación
---------------------	--------------------------

## Factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG

Dirección	Cra 16 No 5ª 21 Chinchiná	Teléfono	8501570
Número de trabajadores	454	Contrato laboral :328	Prestación de servicios: 126
Horario de trabajo	Administrativos- Coordinadores	Según la modalidad y tipo de contratación	
	Operativos	Según la modalidad y tipo de contratación	

**Tabla 1. Distribución número de empleados**

### Misión:

La Asociación Mundos Hermanos es una organización de la sociedad civil que orienta su acción en pro de la atención integral a la primera infancia, niñez, adolescencia, juventud, familia y comunidad mediante programas que permiten la garantía y restablecimiento de derechos, a través de la atención con enfoque diferencial. Además, en alianzas con entes gubernamentales y no gubernamentales se implementan las políticas públicas, se presta asesoría a organizaciones y comunidades desde la concepción de los derechos humanos y responsabilidad social.

### Visión:

En el 2020 Asociación Mundos Hermanos será reconocida a nivel nacional como una institución líder en la atención Integral a la primera infancia, niñez, adolescencia, Juventud y familia, siendo un ente consultor y de asesoría a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y contará con procesos documentados e implementados del SISTEMA INTEGRADO DE GESTION y certificado bajo la Norma ISO:9001. (11)

### **4.2 Marco ético.**

Este trabajo se desarrollará mediante factores y valores como, la discreción, la reserva, la total confidencialidad, responsabilidad social, y respeto por la información obtenida por parte de la institución, basados en los valores fundamentados en la institución como:

- Respeto con los niños, niñas, adolescentes, familias y comunidad
- La solidaridad como base de trabajo en equipo.
- Apoyo y sentido de pertenencia frente a la labor que realiza la institución
- Responsabilidad hacia la vida y el medio ambiente.
- Compromiso por el bienestar social.
- Honestidad y rectitud del personal en los actos propios de sus funciones.
- Imparcialidad, para proceder con justicia.
- Ttolerancia y actitud de aceptación hacia la diferencia.

### **4.3 MARCO LEGAL**

Este proyecto de desarrollo se fundamenta en el derecho constitucional del trabajo y de la salud, del cual se desprenden aspectos de carácter legal que deberán tomarse como norma rectora en su ejecución, para no incurrir en una eventual vulneración de la norma, siendo necesario realizar un análisis de todas las leyes que se relacionan con el tema siendo bases de los conceptos referidos en los Factores del Riesgo Psicosocial.

#### **4.3.1 Constitución Política de Colombia.**

Según lo pregonado por la Constitución Política, y de acuerdo al **Título II**, denominado DE LOS DERECHOS, LAS GARANTIAS Y LOS DEBERES, en su artículo 25, se establece el derecho al trabajo como una obligación social en todas sus modalidades con especial protección del estado, donde toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, siendo una prerrogativa de carácter constitucional que incluye todas las partes involucradas en la relación laboral, buscando siempre mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en los diferentes contextos laborales, personales, familiares y sociales.

Lo anterior en concordancia con lo establecido el **Capítulo 2**, denominado DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES, en el artículo 53, que refiere la creación de un Estatuto de Trabajo bajo los principios mínimos fundamentales de Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y **calidad de trabajo**; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;



**garantía a la seguridad social**, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, reglamentación que permite una relación de corresponsabilidad de todos los actores involucrados en el área laboral y social en pro y beneficio absoluto de los trabajadores.

#### **4.3.2 Resolución 002646 de 2008.**

Fue emitida por el Ministerio de la Protección Social, y tiene por objetivo principal según lo establecido en su artículo 1, definir las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; teniendo una aplicación a los empleadores públicos y privados a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral

#### **4.2.3 Resolución 2404 de 2019.**

Resolución promulgada por el Ministerios del trabajo, cuyo objeto es adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa – Cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo -Prácticas de trabajo saludable para educadores.

9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero – Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
10. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
11. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – «Burn out.
12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral — Depresión.
13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral -Trastorno de estrés postraumático.
14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
15. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo

#### **4.2 Resolución 0312 de 2019.**

Resolución emitida por el ministerio del trabajo, la cual tiene por objeto definir los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG –SST para las personas naturales y jurídicas, los cuales corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST. (23)

Es de esta manera, que la relación existente entre la resolución con los objetivos planteados durante el ejercicio académico, radica en la importancia y en el cumplimiento que se debe de tener como empleador, para minimizar y reducir los riesgos a los que se pueden estar expuestos teniendo en cuenta que la empresa cuenta con más de 50 trabajadores y se exigen todos los estándares mínimos mencionados en la resolución, incluidos temas de formación, cualificación y capacitación para los trabajadores focalizando de esta manera, el tema de formación en el área psicosocial y laboral independiente del tipo de riesgo al que se esté expuesto y el cargo a ocupar dentro de la empresa.

#### **4.3 Marco Histórico.**

En Colombia, el sector de la educación es uno de los sectores económicos más cambiantes y competitivos en el mercado laboral. Las Organizaciones No Gubernamentales, como fenómeno organizado reciente aparecen en Europa a mediados del siglo pasado, con características similares a los organismos de caridad de la Edad Media, especialmente en los países industrializados de aquella época. Inicialmente, captando parte del ingreso excedente de estas sociedades para destinarlo a financiar proyectos de interés social, tratando de generar “autodesarrollo”, dentro de la sociedad y posteriormente planteándose mejorar la pobreza existente. Casi sin excepción, todas estas Organizaciones primigenias empezaron a trasladar sus ideas y recursos hacia Asia, África y a América Latina. Estas organizaciones funcionaron hasta el inicio del siglo XX, cuando se conjugan con las teorías

corporativas importadas de Europa, que se expresaron en las sociedades mutuarías, que se formaron en Bucaramanga, Girardot y Manizales.<sup>4</sup> Actualmente la competencia que maneja la entidad teniendo en cuenta que es contratista del ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) es alta, para la población que se atiende, para los recursos existentes y para la ciudad donde radica el programa.

Ahora bien; conociendo un poco sobre la historia y el desarrollo de las ONG en Colombia, entramos a revisar lo que ha sido el tema de salud mental y riesgos psicosociales.

El riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Algunos autores, proponen que el trabajo se convirtió en un mismo riesgo, por todas las secuelas y consecuencias que pueden existir derivado del mismo.

“El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores.”<sup>13</sup>

A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente.

### **4.5 Marco teórico**

Teniendo en cuenta el eje central del proyecto, riesgo psicosocial, las consecuencias y factores asociados, se tendrán en cuenta algunas investigaciones de autores relacionadas con el tema y propuestas conceptuales para apoyar el proyecto en desarrollo.

Bernardo Moreno Jiménez, habla del trabajo como riesgo y las repercusiones físicas, emocionales y psicológicas que traen consigo tanto en su vida personal como familiar y en el mismo contexto laboral.

A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo<sup>1</sup>. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente.

## Factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud.

Según Gil-Monte (2012), propone que los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden ocasionarse por el deterioro o disfunción de los siguientes procesos:

- a) Las características de la tarea: identificadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc.
- b) Las características de la organización: en las que cuentan variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

Teniendo en cuenta las anteriores causas de riesgo laboral y las posibles situaciones que pueden generar en los empleados llegar a padecer alguna enfermedad, originada principalmente por funciones, por cargas, por desplazamientos laborales, es importante visualizar el impacto que a hoy se está teniendo en las organizaciones y los controles que están implementando para disminuir o minimizar las consecuencias generadas por estas.

A partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar "Encuestas nacionales de condiciones de trabajo" y a partir de la tercera encuesta <sup>2</sup> incluye elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis de análisis que se han mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones. La serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) comienza a partir de 1988 a incluir contenidos psicosociales.

Salud en el trabajo, riesgos psicosociales y estrés: El origen de la resolución 2646 del 2008 en Colombia. Las características del trabajo y sus condiciones se han transformado significativamente a lo largo de la historia en función de cambios sociales (Malvezzi, 2000). Actualmente, los sistemas de trabajo se caracterizan por generar nuevas y complejas exigencias a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, las cuales pueden implicar tanto oportunidades de desenvolvimiento de diferente naturaleza para los trabajadores, como riesgos para su salud (Peiró, 2004; Peiró y Rodríguez, 2008). Boix, en

el año 1999, citando a Mckeown (1990), afirmó que la mayoría de las enfermedades que se presentan en los países desarrollados se deben, además de cambios en el medio ambiente, al comportamiento humano causados por la industrialización y sus consecuentes formas de actividad laboral. En el año 2006 la Oficina Internacional del Trabajo [OIT] señaló que la repercusión económica de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales a nivel global, constituyen aproximadamente el 4% del producto interno bruto. Aranda y Pando (2007) estimaron que cada año ocurren alrededor de 160 millones de casos nuevos de lesiones y enfermedades ocupacionales en el mundo. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2009), entre un 50% y un 60% de los días de trabajo perdidos al año en los países que conforman la Unión Europea se relacionan con estrés ocupacional, y sólo el estrés laboral cuesta a las empresas y los gobiernos de esos países unos 20.000 millones de euros en absentismo y otros costes sanitarios relacionados).<sup>3</sup>

De esta manera damos cuenta el impacto, no solo de manera emocional y psicológica para los empleadores, sino la parte económica la parte de rentabilidad y sostenibilidad, un trabajador con mayor calidad de vida, con mayor estabilidad laboral y el estar satisfecho y contento en su sitio de trabajo, hace que genere mayor efectividad y eficiencia en sus procesos laborales y es así, que la empresa comienza a disminuir costos, en temas de rotación ,de incapacidad, de procesos legales, de ingresos nuevos continuos, de renuncias etc.

## **5. Metodología.**

### **5.2 Tipo de estudio**

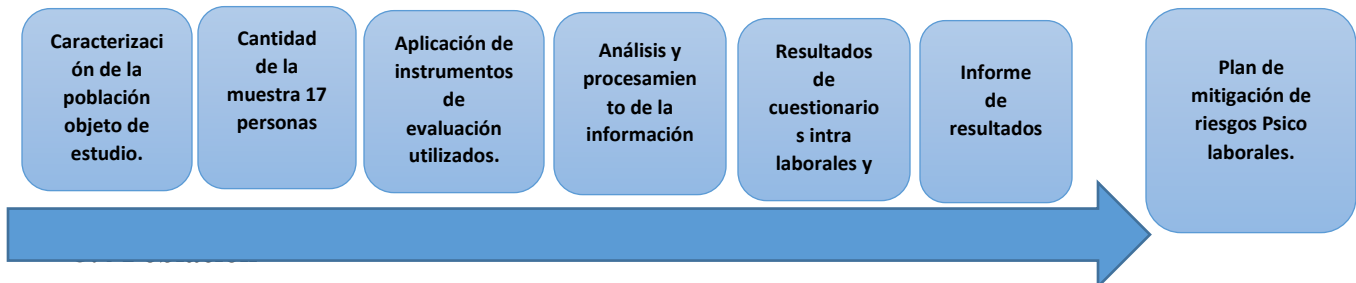
Se proyecta realizar un estudio de tipo mixto, descriptivo ya que pretende identificar, observar y describir comportamientos, características e insumos durante el proceso, como recolección de datos, análisis de información, identificación de riesgos y peligros, adicional implementar acciones correctivas y preventivas. Además de identificar en los trabajadores de la organización los factores psicosociales y los riesgos existentes relacionados con estrés y cargas laborales arrojados por la batería de riesgo psicosocial.

### **5.3 Diseño de la investigación**

El estudio se llevara a cabo siguiendo las etapas propuestas durante el desarrollo del trabajo investigativo, las cuales son identificación y caracterización de la población objeto de estudio, el tamaño de la muestra, la aplicación y ejecución de los instrumentos de evaluación utilizados , análisis y procesamiento de la información, resultados de los cuestionarios intra laborales y extra laborales, informe de resultados y finalmente exponer

una propuesta o plan de mitigación de riesgos en los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG.

**Tabla 2. Diseño metodológico para la ejecución del estudio.**



La población objeto del estudio, son los colaboradores pertenecientes a la Asociación Mundos Hermanos de municipio de Chinchiná, en diferentes puestos de tipo administrativo y operativo.

#### **5.4.1 Muestra.**

El universo del estudio son los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos (454), para ello; se toma una muestra representativa de 17 personas, según las variables de inclusión y exclusión planteadas.

### **5.5 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información**

Los métodos que se van a utilizar para llevar a cabo la investigación son los siguientes:

#### **Fuentes primarias**

**Observación:** Este método, permite identificar las acciones, condiciones laborales y así mismo la identificación de riesgos y peligros existentes dentro de la ONG asociación Mundos Hermanos. Este método, permite desarrollar algunos de los objetivos planteados, con el fin de lograr un análisis detallado y preciso sobre la salud mental y riesgos psicosociales en la empresa. Allí se permiten observar datos cualitativos y cuantitativos, conductas, actividades y procesos específicos de los colaboradores.

**Cuestionarios:** Con este método se obtiene información de los sujetos en estudio proporcionados por ellos mismos.

**Entrevistas: (Estructurada – No estructurada)** Las respuestas son formuladas verbalmente por el entrevistado, con este método se puede identificar y conocer las percepciones obtenidas por los colaboradores de la ONG referente a clima laboral, cargas laborales, asignación de funciones entre otros. Allí se pueden indagar sobre aspectos psicológicos, da información más completa.

## **6. Variables de inclusión y de exclusión:**

**Variables de inclusión:** Conductas de estrés laboral, ausentismo (Físico, mental), incapacidades, clima laboral, desmotivación en la ejecución de la tarea, personas caracterizadas según los criterios y el lugar de trabajo de los colaboradores.

**Variables de exclusión:** Personas que evidencien no presentar patologías, tipo de contratación del colaborador.

## **Instrumentos:**

Los instrumentos a utilizar para la medición y evaluación de los factores protectores en los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG.

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, del Ministerio de la salud y Universidad Javeriana y un cuestionario de motivación y cargas laborales en el trabajo, en Google Drive.

## **7. Resultados**

### **Informe Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial**

#### **Presentación**

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Se hace la aplicación de la batería de riesgos psicosociales en la empresa Asociación Mundos Hermanos ONG para hacer la medición de los factores de riesgo de los trabajadores.

El propósito diagnóstico de esta batería en los colaboradores de la organización es identificar los factores de riesgo psicosociales que puedan ser generados a través de condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla, tales como funciones, tipo de cargo, exposiciones, desplazamientos, jornadas laborales entre otros, con el fin de identificar dichos riesgos e iniciar un plan de acción o de mejora con el fin de minimizar y prevenir los riesgos o su impacto.

## **10.1 Ficha técnica**

**Tabla 9. Ficha técnica del estudio.**

<b>Nombre</b>	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial", (Intralaboral y extra laboral).
<b>Fecha de publicación</b>	Julio de 2010
<b>Autor</b>	Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana.
<b>Objetivo de los instrumentos Utilizados</b>	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG.
<b>Población Objeto</b>	17 colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG.
<b>Tipo y modalidad de aplicación</b>	Individual – de tipo presencial.

- **Aplicación de los instrumentos.**

Se realizó la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social, el cual está conformado por 4 cuestionarios conformados de la siguiente manera

- Cuestionario de factores intralaborales.
- Cuestionario de factores extra laborales.
- Cuestionario de la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales.

El Cuestionario de **factores intralaborales** mide las condiciones intralaborales de los colaboradores, las cuales pueden ser entendidas como todas las características del trabajo y la organización que pueden afectar directa o indirectamente en la salud y bienestar del

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	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	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



ser humano y la empresa. Este cuestionario tiene forma A y forma B. La forma A es para aquellas personas que tienen, personal a cargo, capacidad de toma de decisiones, y la forma B para aquellas personas que reciben órdenes o ejecutan la labor sin tener personal a su cargo.

**Tabla 10, condiciones intralaborales**

El cuestionario de **factores extra laborales** mide las condiciones extra laborales las cuales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extra laborales que se evalúan a través de la batería son:

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES 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

**Tabla 11 condiciones extra laborales**

Cuestionario de estrés: El cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológico, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales

La ficha de datos generales es un cuestionario donde se indagan aspectos de índole personal del colaborador que realizara la aplicación de la batería, allí se incluyen datos de tipo sociodemográfico tales como género, edad, lugar de residencia, estado civil, nivel educativo, profesión / cargo, estrato, número de personas a cargo. Adicional a esto también incluye el perfil ocupacional de tipo laboral como antigüedad en la empresa, cargo, funciones asociadas al mismo, entre otros.

### **INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA**

- Sexo
- Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
- Estado civil
- Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
- Ocupación o profesión
- Lugar de residencia actual
- Estrato socioeconómico de la vivienda
- Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
- Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)

### **INFORMACIÓN OCUPACIONAL**

- Lugar actual de trabajo
- Antigüedad en la empresa
- Nombre del cargo
- Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
- Antigüedad en el cargo actual
- Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
- Modalidad de pago

## 10.2 Procesamiento de la información

En este apartado se dio seguimiento a la metodología brindada en las instrucciones para la aplicación y calificación, obtenida en la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana) y usando como aplicativo Microsoft Excel versión 2007.

La calificación de los cuatro (4) cuestionarios, factores psicosociales intralaborales, factores psicosociales extra laborales, ficha de datos generales y cuestionario de evaluación del estrés, se realiza siguiendo las indicaciones citadas en el manual de la batería.

**Tabla 12 Proceso de calificación de los cuestionarios.**

<b>Paso 1. Calificación de los ítems por cuestionario</b>
<b>Paso 2. Obtención de puntajes brutos</b>
<b>Paso 3. Transformación de los puntajes brutos a puntaje “transformado”</b>
<b>Paso 4. Comparación de los puntajes brutos en la tabla de baremos</b>
<b>Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo.</b>

Fuente: (Ministerio de protección social 2010)

### 10.3 Características sociodemográficas.

Información socio demográfica.

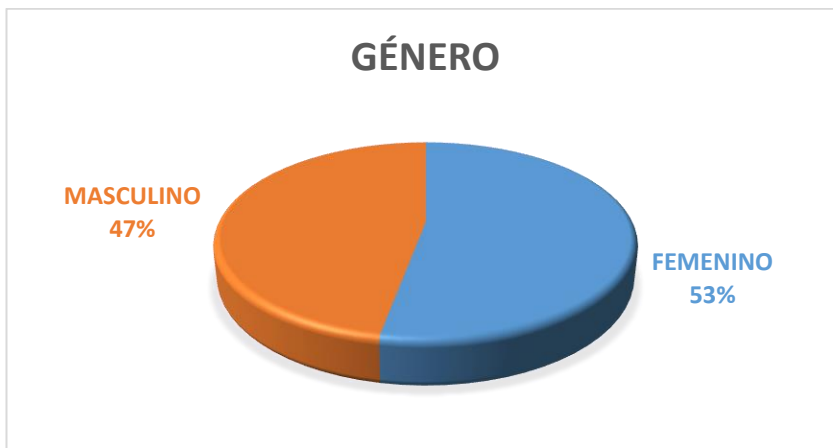


Ilustración 1.

Como se puede evidenciar en la ilustración 1, el 53 % de la población objeto pertenece al género femenino y el 47% al género masculino.



Ilustración 2

Respecto al estado civil, El 50% de los colaboradores de la Asociación Mundos hermanos ONG, se encuentran solteros, el 31% viven en unión libre, el 13% están casados y el 6% se encuentran divorciados.

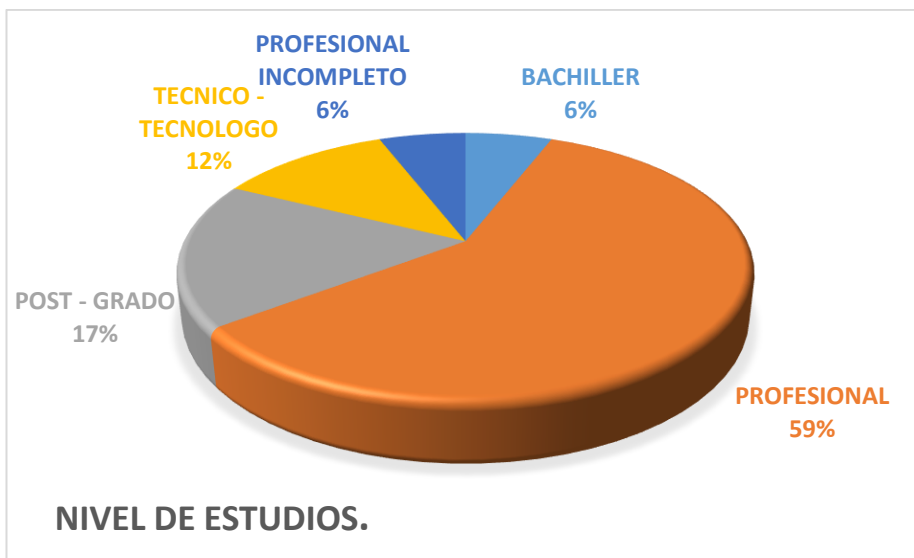


Ilustración 3.

El 59% de los colaboradores participantes del proceso diagnóstico, hace referencia a nivel de estudios profesionales culminados, el 17% postgrados culminados, el 12% a técnicos y tecnólogos culminados y el 6% hace referencia a bachilleres y profesional incompleto.

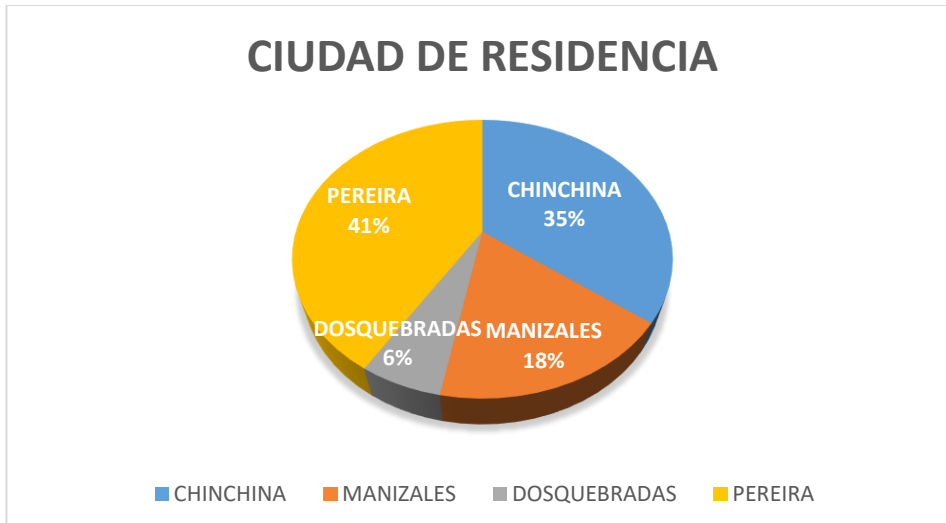


Ilustración 4

De los colaboradores evaluados, el 41% reside actualmente en la ciudad de Pereira, el 35% en el municipio de Chinchiná Caldas, el 18% en Manizales y el 6% en Dosquebradas Risaralda.

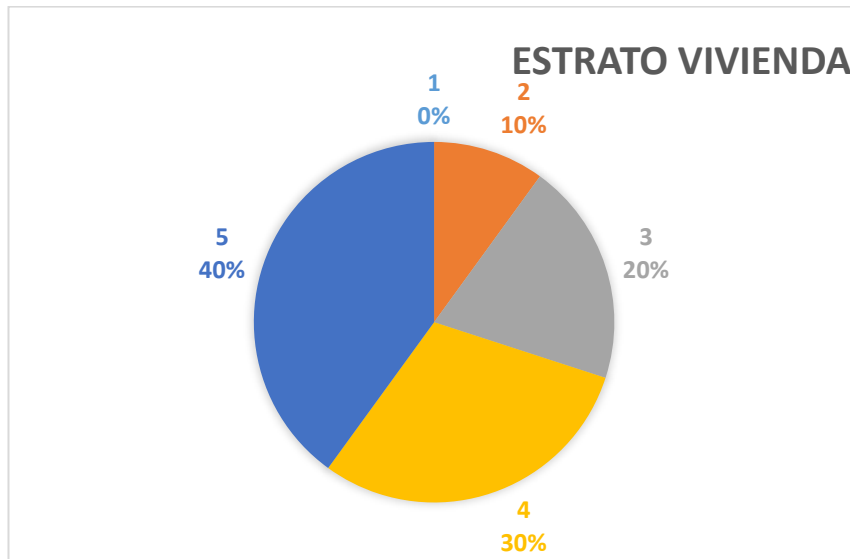


Ilustración 5

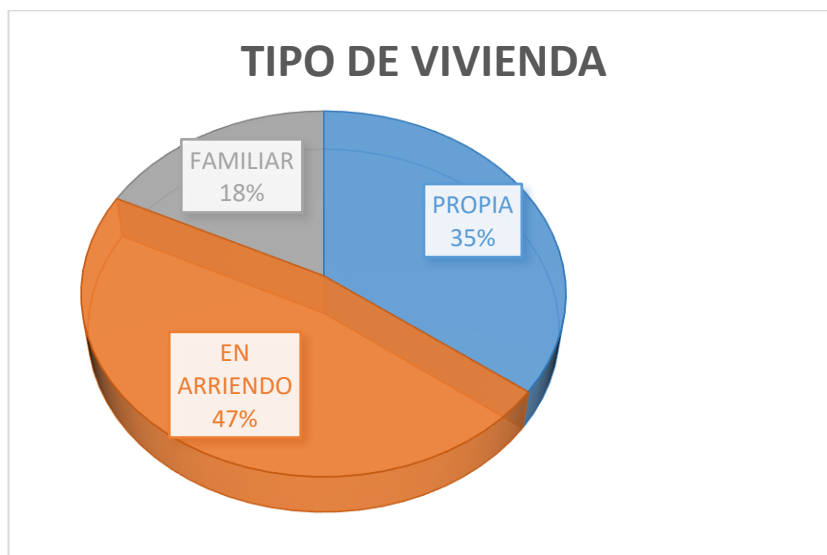


Ilustración 6.

Respecto al estrato social al que pertenecen se pudo identificar que los colaboradores habitan en barrios estratificados entre 1 y 4. Así mismo el tipo de vivienda en la que habitan los colaboradores indica que un 47% lo hace en vivienda en arriendo, el 35% en vivienda propia y el 18% en vivienda familiar.

### 10.4 Información ocupacional

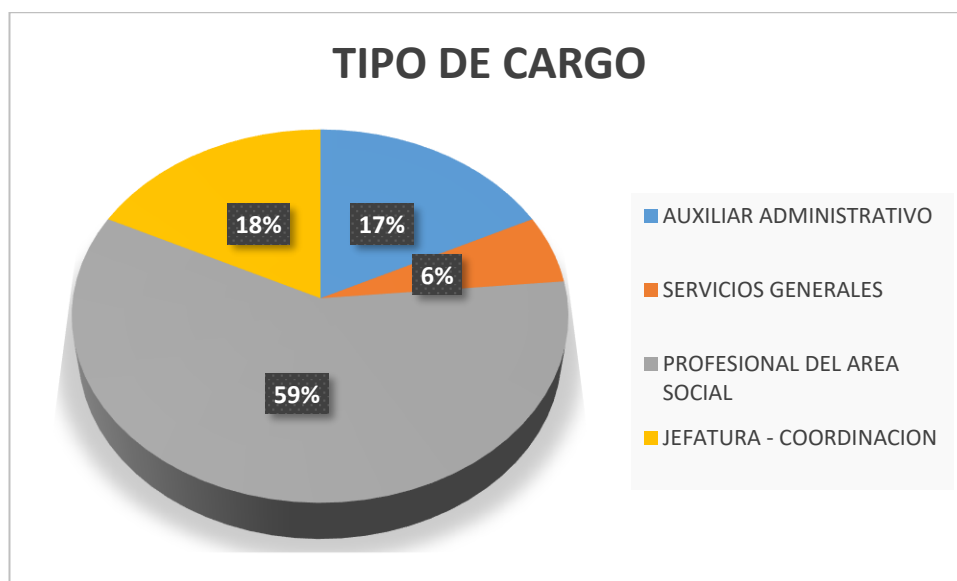


Ilustración 7

El 59% de los colaboradores tienen como tipo de cargo profesional del área social, el 18% jefatura o coordinación, el 17% auxiliar administrativo y el 6% corresponde a cargos de tipo operativos (servicios generales).

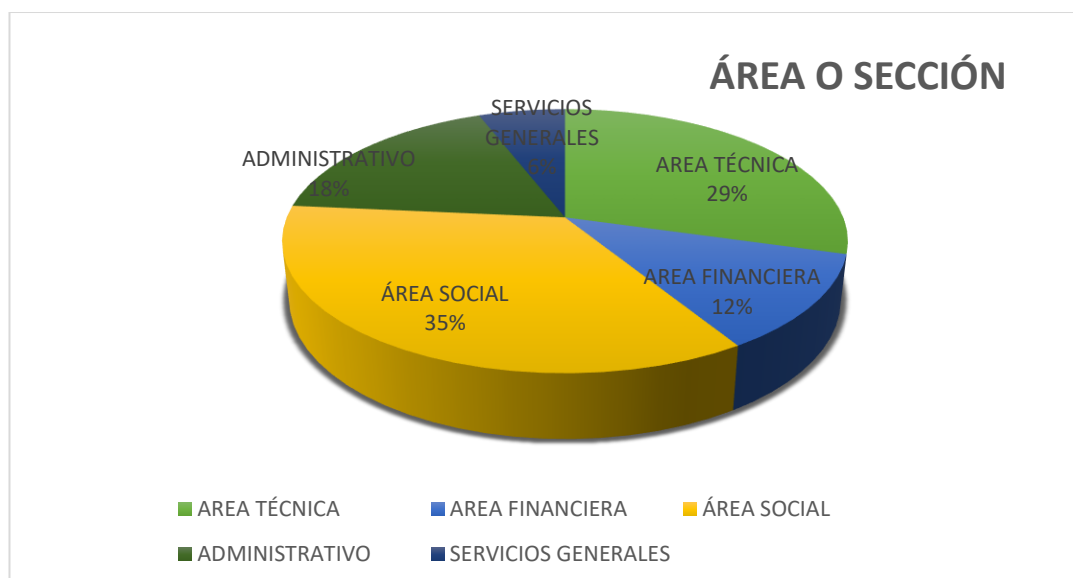


Ilustración 9

EL 35% de los colaboradores hacen parte del área social, donde se puede evidenciar que es el área que más personal tiene dentro de la Asociación Mundos Hermanos debido a la actividad económica de la empresa, el tipo de población atendida y las funciones

asignadas en ese tipo de cargos, el 29% hace referencia al área técnica, el 12% al área financiera, el 18% área administrativa y 6% área operativa.



Ilustración 8

EL 88% de los colaboradores tienen un tipo de contrato por obra o labor determinada, debido a las contrataciones y a las modalidades que se manejan dentro de la Asociación todos los contratos inician en enero y finalizan en diciembre. Y el 12% de los colaboradores están contratados bajo un término de ejecución de contrato por prestación de servicios.

#### Análisis del nivel de riesgo total intralaboral y extra laboral

Tabla 13 nivel de riesgo general

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
28,6	18,4	26,5
Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

Ahora bien; después de realizar el procedimiento mencionado anteriormente, basado en los 5 criterios de calificación obtenida por el Ministerio de protección social y el manual de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se puede determinar que el riesgo al que se encuentran expuestos los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG es” riesgo medio”, lo que amerita un plan de seguimiento, implementación de acciones correctivas y preventivas para mitigar el riesgo.



### **10.5 Análisis nivel de riesgo intralaboral**

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características y condiciones propias del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

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

#### **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES:**

A continuación, se relaciona ilustración del resultado obtenido por cada dominio y dimensión, en donde después de realizar la transformación del puntaje bruto al puntaje transformado en la totalidad del dominio “LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES” arroja un baremo de 64,7 lo que indica un nivel de riesgo “Muy alto”. Con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren de intervención **INMEDIATA** en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Las dimensiones son:

- **Características de liderazgo (muy alto):** Revisando las respuestas y el número de colaboradores tomados para la muestra, se puede identificar una debilidad relacionada con la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o solución de problemas que se presenten dentro de sus jornadas laborales por parte de sus jefes inmediatos o coordinadores de área, puede ser aludido a problemas de comunicación tanto física, como verbal, que sea de manera asertiva y respetuosa. Se evidencia falencias en el apoyo social que puede proporcionar el jefe directo o inmediato a los colaboradores.
- **Relaciones sociales en el trabajo (muy alto):** Esta dimensión hace referencia a como los colaboradores de una empresa, socializan, interactúan y generan relaciones en el trabajo en términos de nivel y de calidad.

Esta dimensión califica el nivel de riesgo como muy alto, lo que puede indicar que no hay un buen direccionamiento de equipo, en ocasiones no hay integración total con los diferentes colaboradores de las diferentes áreas o procesos.

- **Retroalimentación del desempeño (muy alto):** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le

permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Según lo arrojado en la batería, para este dominio los colaboradores perciben poca existencia de retroalimentaciones para su desempeño, o que en ocasiones no es clara, precisa, justa e inoportuna para el mejoramiento de capacidades y desarrollo de potencialidades. Estas acciones de retroalimentación permiten dar a conocer las falencias u oportunidades de mejora en la ejecución de su labor, por tal razón consideran importante contar con las mismas, en tiempos estipulados y de manera asertiva para enmendar planes de mejora relacionados con el desempeño en su puesto de trabajo. Después de indagar sobre dicho aspecto, se pudo dar cuenta que las retroalimentaciones las hacen de manera verbal y en el momento que ocurre el suceso, por lo que genera ocasionalmente en los colaboradores altos niveles de estrés y ansiedad.

Factores y características	Resultado	Nivel de riesgo
<b>Liderazgo y relaciones sociales</b>		
	64,7	Riesgo muy alto
Características de liderazgo	52,9	Riesgo muy alto
Relaciones sociales en el trabajo	70,6	Riesgo muy alto
Retroalimentación del desempeño	41,9	Riesgo muy alto
Relación con los colaboradores	5,9	Riesgo bajo

**Tabla 14 Liderazgo y relaciones sociales**

### **CONTROL SOBRE EL TRABAJO:**

Este dominio, hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Los niveles de riesgo a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG, presenta dimensiones en riesgo muy alto, alto y medio, las dimensiones que se encuentren en esta categoría como riesgo muy alto, requieren de intervención **INMEDIATA** en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. La dimensión es “oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos”, en el riesgo alto, tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia

epidemiológica, esta dimensión es “capacitación” y para las dimensiones que se encuentran en riesgo medio se espera una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Las dimensiones en riesgo medio son: “claridad del rol, participación y manejo del cambio”.

- **Capacitación (alto):** Esta dimensión, hace alusión a temas de inducción, re inducción, potencialización de habilidades y competencias asociadas al cargo. Después de realizar un análisis del resultado, se puede deducir que en los colaboradores el nivel de riesgo aumenta significativamente, al ver que las capacitaciones brindadas por la empresa, no están siendo temas que contribuyan a la mejora continua de sus competencias y habilidades en la ejecución de la labor para la cual fue contratada, es importante realizar una encuesta de detección de necesidades con el fin de conocer e identificar las falencias o vacíos académicos y técnicos que se están teniendo, para con base en ello implementar planes de capacitación que aporten significativamente al desarrollo potencial de los colaboradores.
  
- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (muy alto):** Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Los colaboradores tienen la sensación o percepción que en ocasiones no están realizando funciones para las cuales no están calificados, esto genera estrés, sobre carga, agotamiento físico y mental y bajo rendimiento en las jornadas laborales, además de incrementar notoriamente el tema de ausentismo e incapacidades laborales. Adicional a esto, se debe tener en cuenta el objeto social de la Asociación que es el tema educativo y los entes externos que son quienes direccionan los perfiles y lineamientos de cada uno de los cargos.

Factores y características	Resultado	Nivel de riesgo
<b>Control sobre el trabajo</b>		
	41,2	Riesgo alto
Claridad del rol	20,5	Riesgo medio
Capacitación	41,2	Riesgo alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	64,7	Riesgo muy alto
Participación y manejo del cambio	37,1	Riesgo medio

Control y autonomía sobre el trabajo	25,0	Riesgo bajo
--------------------------------------	------	-------------

**Tabla 15 control sobre el trabajo****DEMANDAS DEL TRABAJO:**

Las demandas de la jornada de trabajo hacen referencia a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. El dominio “DEMANDAS DEL TRABAJO” arroja un baremo de 52,9 lo que indica un nivel de riesgo “Muy alto”. Con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren de intervención **INMEDIATA** en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Las dimensiones son:

- **Demandas emocionales (muy alto):** Esta dimensión hace referencia a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Se logra percibir que los colaboradores se encuentran expuestos a cargas emocionales altas, a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta condición hace más vulnerable al colaborador de susceptibilidades con los usuarios o con el público con el que tenga contacto.
- **Demandas de carga mental (muy alto):** Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Las tareas que tienen a cargo los colaboradores en su gran mayoría exigen un nivel de concentración, esfuerzo mental y concentración a pequeños detalles, ya que el mayor porcentaje de cargos, son trabajo con usuarios en condición de vulnerabilidad.
- **Consistencia del rol (alto)** La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
- **Demandas de la jornada de trabajo (alto):** Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

- **Influencia sobre el entorno extralaboral(alto)** las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- **Demandas cuantitativas (alto):** Esta dimensión hace referencia a “la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación al tiempo disponible para hacerlo”. (Ministerio de la protección social 2010). En este factor, se puede identificar en los colaboradores, la inconformidad referente a cargas laborales y asignación de funciones, puesto que en ocasiones corresponde disponer de tiempo adicional para terminar alguna tarea asignada, restándole tiempo a otros contextos de su vida, tanto personales, como familiares y sociales.

Factores y características	Resultado	Nivel de riesgo
<b>Demandas del trabajo</b>		Riesgo muy alto
	52,9	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23,5	Riesgo bajo
Consistencia del rol	24,4	Riesgo alto
Demandas emocionales	82,4	Riesgo muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	41,2	Riesgo alto
Influencia sobre el entorno extra laboral	41,2	Riesgo alto
Demandas cuantitativas	47,1	Riesgo alto
Demandas de carga mental	64,7	Riesgo muy alto

**Tabla 16 demandas del trabajo**

### **RECOMPESAS**

Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo). Estas demandas requieren de intervención inmediata bajo un sistema de vigilancia.

- **Reconocimiento y compensación (muy alto)** La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo, adicional a ello tienen sentimientos o percepciones de que el reconocimiento (confianza,

Factores y	Resultado	Nivel de riesgo
		remuneración
		y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logro.

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (muy alto)** El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, esto

Factores y características	Resultado	Nivel de riesgo
<b>Recompensas</b>		
	64,7	Riesgo muy alto
Reconocimiento y compensación	52,9	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	52,9	Riesgo muy alto

relacionado con el tipo y los tiempos de contratación que están estipulados por el ente externo que tiene manejo de dichos programas, genera en los colaboradores malestar e inconformidad con el tema de estabilidad laboral.

### Tabla 17 recompensas

#### 10.6 Análisis nivel de riesgo extra laboral

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

Como se puede identificar en la gráfica, En cuanto a lo extra laboral, se encuentra un riesgo Medio los colaboradores refieren que estas condiciones propias de su cotidianidad, afectan la ejecución de su labor o el desempeño efectivo dentro de la misma, por lo que se considera que los colaboradores en ciertas ocasiones no tienen suficiente tiempo para compartir con sus familias, amigos y demás grupos sociales, poder realizar otras actividades y tener más tiempo libre, no hay una muy buena comunicación con su familia y su entorno extra laboral; al igual que sus condiciones de vivienda y desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda; sin embargo es importante reconocer para disminuir el riesgo algunos ítems que puntuaron muy altos y altos.

características		
Tiempo fuera del trabajo	64,7	Riesgo muy alto
Relaciones familiares	11,8	Riesgo bajo
Consistencia del rol	47,1	Riesgo alto
Comunicación y relaciones interpersonales	47,1	Riesgo muy alto
Situación económica	11,8	Riesgo bajo
Características de la vivienda y su entorno.	58,8	Riesgo alto
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	41,2	Riesgo alto
Desplazamiento vivienda trabajo – trabajo vivienda.	41,2	Riesgo alto
<b>TOTAL</b>	<b>41,2</b>	<b>Riesgo muy alto</b>

Tabla

### 18 análisis extra laboral

#### 10.7 Análisis nivel de estrés

Factores y características	Resultado	Nivel de riesgo
<b>Nivel de estrés</b>	82,4	Riesgo muy alto

#### Tabla 19 nivel de estrés.

Nivel de estrés riesgo muy alto: La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Por lo tanto, es necesario realizar actividades que eviten que el estrés se somatice y ocasione

enfermedades a considerar; entre algunas situaciones que se pueden presentar se encuentra el exceso de trabajo, tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio, ausencia de la cadena de mando, falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral, Inseguridad en el empleo y no tener oportunidad de exponer sus quejas.

## **8. Conclusiones**

- Los resultados de la muestra evidencian que los colaboradores de la Asociación Mundos Hermanos ONG, se encuentran expuestos a un tipo de riesgo MEDIO, de acuerdo a lo arrojado en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, por medio de esta se pudieron identificar, evaluar y valorar los riesgos y generar planes de acción de tipo preventivo y correctivo para minimizar el riesgo y de esta manera prever patologías o enfermedades laborales relacionadas con estrés laboral.
- Se evidencia dentro de la ejecución del trabajo y los resultados obtenidos, una necesidad organizacional la implementación de diferentes estrategias y capacitaciones que fomenten un plan de acción óptimo en la ejecución de la labor organizacional y a sus empleadores.

## **9. Recomendaciones**

- Se recomienda a la Asociación Mundos Hermanos ONG continuar con la aplicación de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial al resto del personal vinculado a la institución, esto con el fin de identificar las condiciones de salud con el fin de tener una identificación más amplia del contexto que se encuentran los colaboradores y de esta manera generar planes integrales para mitigar el riesgo existente.
- Según lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008, se recomienda realizar la aplicación periódica de la batería de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los colaboradores, con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora y de esta manera controlar los programas que ya se han tenido diseñados para la mitigación del riesgo después de este primer acercamiento.
- Se sugiere a la institución tener en cuenta el análisis y las acciones de mejora sugeridas con el fin de reducir y minimizar los riesgos obtenidos mediante la aplicación de la batería.
- Se recomienda desde el proceso de selección de los candidatos, revisar lugar de residencia y condiciones propias de su esfera familiar, con el fin de que temas de desplazamiento no sean factor de identificación de riesgos, a la hora de hablar de estrés laboral o de factores de riesgo asociados al puesto de trabajo.



- Se recomienda realizar talleres, capacitaciones, o entrenamiento en donde se potencialice la comunicación verbal y no verbal, las buenas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, manejo del tiempo, solución de conflictos y el liderazgo conversacional.
- Se debe de ejecutar la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológico para los dominios que se encuentran calificados con riesgo alto con el que se busque realizar monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Para lo anterior se debe:
  - Establecer criterios para identificación de grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.
  - Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.
  - Tener la información periódica y actualizada sobre:
    1. Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
    2. Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
    3. Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
    4. Ausentismo, rotación de personal y rendimiento laboral.
- Se evidencia dentro del resultado, que los factores externos a los colaboradores como lo son, lugar de vivienda, desplazamiento, relaciones familiares y demás características, son condiciones influyentes en el desempeño y ejecución de la labor.

## **10. Plan de intervención**

Se plantea un plan de intervención en la Asociación Mundos Hermanos con el fin de minimizar y reducir los riesgos de tipo social a los que se encuentran expuestos los colaboradores, de acuerdo a los dominios que puntuaron en alto y muy alto según el resultado de la batería de riesgo psicosocial.

Para ello se recomienda realizar las siguientes acciones, con el fin de implementarlas, realizarles seguimiento y verificar que sean de impacto para la empresa y de esta manera se empiece a minimizar los factores de riesgo arrojados en dicho resultado.

### **INTRALABORAL**

#### **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:**

- Ejecutar encuentros y reuniones de socialización con los jefes inmediatos en donde se tenga la oportunidad de exponer las situaciones y los pensamientos presentes en los equipos de trabajo y así llegar a acuerdos sobre las posibles dificultades que pueden llegar a existir en su relación laboral, tomando acciones de mejora en las mismas que desencadenen una sensación de bienestar a nivel de los trabajadores.
- Realizar actividades de fortalecimiento de su rol como líderes de procesos (liderazgo efectivo, inteligencia emocional,) en donde el abordaje debe desencadenar el afianzamiento de competencias como planificación, asignación del trabajo, solución de problemas, comunicación, relaciones interpersonales.
- Fortalecer la cultura organizacional de la compañía, a través de políticas claras en donde se incentive la cohesión, las relaciones interpersonales, el respeto por el otro, el apoyo social.
- Revisar el proceso de evaluación de desempeño de la empresa con el fin de fortalecer la gestión de sus componentes y así ser fuente de desarrollo del trabajo y del trabajador.

#### **Control sobre el trabajo:**

- Revisión de los procesos de inducción, entrenamiento a cargos, manuales de funciones y divulgación de los parámetros que desencadenen claridad del rol que van a desempeñar los nuevos trabajadores o los trabajadores que vayan a desarrollar cargos por cambios al interior de la empresa.
- Mantener los programas de capacitación de acuerdo a la detección de necesidades arrojadas por los colaboradores de la empresa, con el fin de cualificar las competencias acordes a las necesidades, con el fin de que sea útil y aporte a sus funciones específicas relacionadas al cargo.
- Crear estrategias de desarrollo organizacional en donde los trabajadores cuenten con posibilidad de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos al interior de su trabajo. (planes de carrera, ascenso).

**Demandas del trabajo:**

- Determinar si la cantidad de tiempo para desarrollar la tarea es suficiente para la cantidad de trabajo que se debe desarrollar.
- Desarrollar estrategias de manejo de presión y afrontamiento de niveles de trabajo elevados relacionado con el cumplimiento de objetivos propuestos.

**EXTRALABORAL**

- Apoyarse en el área de talento humano con el fin de incorporar al esquema de bienestar laboral el tema de manejo de tiempo intra y extra laboral.
- Por medio de la caja de compensación u otras instituciones de financiamiento, crear convenios de adquisición de vivienda. Consultar con los trabajadores condiciones de seguridad de sus entornos y crear estrategias de prevención y protección ante situaciones de conflicto o de delincuencia.
- Incluir dentro de las actividades, la familia y redes de apoyo de los colaboradores, con el fin de compensar espacio, tiempo y esparcimiento con los mismos.

## Referencias bibliográficas

1. OIT. Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; 1998. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/sumario.pdf>
2. INSHT. III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1999. Disponible en [http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe\\_III\\_ENCT.pdf](http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_III_ENCT.pdf)
3. factores DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA1 disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
4. LAS ONG Y EL DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL EN COLOMBIA Disponible en: [http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/las%20ong%20y%20el%20desarrollo%20del%20sector%20social%20en%20colombia%20-%20\(67%20p%20-%20110%20kb\).pdf](http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/las%20ong%20y%20el%20desarrollo%20del%20sector%20social%20en%20colombia%20-%20(67%20p%20-%20110%20kb).pdf)
5. Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
6. Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S. & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta Sanitaria, 16(3), 222-229. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
7. Gutierrez, A. & Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. Revista Salud Uninorte, 30(1). Disponible en <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411/4757>

8. Muñoz, R & Orellano, N (2018) Riesgo psicosocial, tendencia y nuevas tendencias laborales, Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
9. Normativa de seguridad y salud en el trabajo <https://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>
10. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>
11. Asociación Mundos Hermanos ONG <http://www.mundoshermanos.org/>
12. <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%2002646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
13. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
14. <https://safetia.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/>
15. [http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/G\\_Recursos\\_orientacion/g\\_1\\_atencion\\_diversidad/g\\_1\\_2.recursos\\_varios/1.3.Tecnica\\_observac\\_en\\_el\\_aula.pdf](http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/G_Recursos_orientacion/g_1_atencion_diversidad/g_1_2.recursos_varios/1.3.Tecnica_observac_en_el_aula.pdf)
16. <http://onsaludmental.minsalud.gov.co/normatividad/Paginas/Normatividad.aspx>
17. Salud mental en Colombia [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-41572013000400001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572013000400001)
18. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v4n1/v4n1a05.pdf>
19. Confederación Colombiana de ONG <https://ccong.org.co/ccong/>
20. Resolución 2646 de 2008 [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm).
21. <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
22. <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
23. Resolución estándares mínimos de 2019 [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)
24. Batería riesgo psicosocial  
<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
25. Encuesta Nacional <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20R.P.pdf>

