



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
VICERRECTORIA ACADÉMICA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL

**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN UNA COOPERATIVA DE PRODUCTOS LÁCTEOS DE LA
CIUDAD DE MEDELLÍN**

PROGRAM OF INTERVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN A MILK
PRODUCTS COOPERATIVE OF THE CITY OF MEDELLÍN

ANYI CAROLINA PINILLA ANDRADE

VERÓNICA MARCELA CARVAJAL GUZMÁN

*Estudiantes del Pregrado del Programa de Psicología, Fundación Universitaria María Cano,
veronicamarcelacarvajalguzman@fumc.edu.co, Anyicarolinapinillaandrade@fumc.edu.co*

Asesor:

*Esperanza González Marín, investigadora grupo Psique y Sociedad, programa de psicología
de la FUMC*

Resume

El Programa de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial tiene como objetivo intervenir el dominio de las relaciones interpersonales, a través de capacitaciones que contribuyan al desarrollo integral de los colaboradores para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Palabras claves

Desarrollo Humano, Formación, Factores de Riesgo Psicosocial, Relaciones Interpersonales, estrés laboral.

Abstract

The Psychosocial Risk Factors Intervention Program aims to intervene in the domain of interpersonal relationships, through training that contributes to the integral development of collaborators for the strengthening of interpersonal relationships.

Keywords

Human Development, Training, Psychosocial Risk Factors, Interpersonal Relations, work stress.

1. INTRODUCCIÓN

Los Factores de Riesgo Psicosocial son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo relacionadas con el medio ambiente, las condiciones de la organización y características personales del trabajador, que pueden influir en el estado de salud física, psicológica y nivel de satisfacción (OTI, 1986, pág.3). Los factores de riesgo comprenden no solo las condiciones intralaborales, si no también, las condiciones extra laborales e individuales del colaborador.

Dentro de los Factores de Riesgo Intralaborales más frecuentes se encuentran las relaciones interpersonales. Según el Ministerio de Protección Social (2010) define que las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo particularmente la posibilidad de contacto con otros individuos, son condiciones que se convierten en fuente de riesgo psicosocial y generan un ambiente deficiente en las relaciones interpersonales y escasa posibilidad de apoyo, desarrollo del trabajo en equipo, comunicación y cohesión grupal (pág. 25).

En una Cooperativa de productos lácteos, en el año 2018 se aplicó la batería de riesgo psicosocial la cual, puntuó muy alto en el dominio de relaciones interpersonales que se identificó como un factor de riesgo que puede comprometer el bienestar físico y psicológico de los Asociados Trabajadores. Es por esto, que se considera pertinente el desarrollo de un programa de intervención para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre colaboradores, donde en los espacios de capacitación, a través de la metodología (vivencial, reflexiva y participativa) se brinden

herramientas para el desarrollo de competencias blandas y estrategias que pueden implementar no solo en la vida laboral, sino también, en la personal y familiar.

El desarrollo de las capacitaciones, estarán orientados por un tema específico como: la comunicación asertiva, la resolución de conflictos, los mecanismos de afrontamiento, el proyecto de vida, las finanzas personales entre otros, que los participantes vivirán y desarrollarán en los espacios de encuentro.

2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA O TEMA

Sin duda alguna los factores de riesgos psicosociales es una problemática bastante representativa y creciente en las grandes empresas que posibilitan el deterioro del bienestar físico y mental del colaborador, generando a su vez la decadencia de diferentes aspectos ligados a la etapa de vida del individuo. De este modo, se evidencia claramente que los riesgos psicosociales es una situación que propende una ayuda inmediata en consecución a las medidas correctivas que proyecten el beneficio del bienestar y la calidad de vida en el ámbito laboral.

De acuerdo al Ministerio de Protección Social (2008) sobre la primera Encuesta Nacional sobre las condiciones de Salud y Trabajo realizada en el año 2007 en Colombia. Se determinó que la exposición de los empleados a los Factores de Riesgo Psicosocial en las empresas de diferente actividad económica y regiones del país, eran altos, aun estando afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales, se identifica la necesidad de implementación de la ley 2646 de 2008 la cual define, la responsabilidad de los empleadores de grandes y pequeñas empresas, en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial (P. 4).

De igual manera en una investigación más actualizada por parte de la Encuesta Nacional de Salud Mental en el año 2015, con respecto a la funcionalidad del empleado en su lugar de trabajo, realizando un estudio característico en hombres y mujeres de diferentes edades, se pudo determinar que hay factores de riesgo psicosocial que pueden ser generadores de un trastorno mental. Es decir, este tipo de situación problema puede acarrear consecuencias graves para cualquier individuo asociado a una empresa.

Según la Encuesta Nacional de Salud Mental (2015) las personas que reportan estar trabajando se les pregunta las características de la ocupación, el tipo de contrato y la escala HPQ de 4 semanas,

que indaga sobre el desempeño laboral del individuo y sus compañeros; además, se analiza esta información según los trastornos mentales indagados con el CIDI, se toman las prevalencias de los últimos 12 meses. Los trastornos incluyen depresión mayor, depresión menor, distimia, trastorno depresivo bipolar (tipos I y II) y otros trastornos afectivos bipolares. Los trastornos de ansiedad incluyen fobia social, trastorno de ansiedad generalizada y trastorno de pánico (Como se cito en COLCIENCIAS, 2015), los riesgos psicosociales son un problema que poco a poco se ha ido adueñando al contexto laboral y se convierte en un problema a tratar de forma inmediata.

En relación con los anterior y adentrándonos un poco a la perspectiva de conocer la iniciativa de la Cooperativa de lácteos de la ciudad de Medellín, lo referente al riesgo psicosocial se describe que anualmente en la empresa se aplica la Batería de Riesgo Psicosocial como una forma de medición. Sin embargo, en el año 2018 los resultados puntuaron muy alto en el dominio de relaciones interpersonales. Donde, las formas de intervención desde el área de Gestión Humana de la Cooperativa se han quedado plasmadas, pero no se han ejecutado a tiempo por situaciones internas. Es a partir de esta situación donde surge la necesidad de implementar un plan intervención, que pueda dar respuesta a la necesidad y logre un desarrollo adecuado de los colaboradores en pro de su bienestar físico y psicológico. Así mismo, un programa que pueda implementar en cualquier momento frente al riesgo psicosocial dentro de la Cooperativa y claramente logre resultados positivos en los colaboradores y ambiente de trabajo.

3. REVISIÓN DE LITERATURA

El Trabajo es una oportunidad de desarrollo para las personas, pero, en condiciones desfavorables perjudican la salud física y psicológica del colaborador. Jiménez (2011) nombra que la forma de trabajo ha cambiado drásticamente con la aparición del reconocimiento de los derechos del trabajador, el sindicalismo y las formas modernas de producción empresarial. Donde se ha disminuido la dureza y las condiciones inhumanas del trabajo, el número de enfermedades y accidentes laborales han sido parcialmente controlados alrededor del concepto de salud laboral (pg. 16).

La Seguridad y Salud en el trabajo ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un compromiso y responsabilidad social, empresarial y un derecho del trabajador. Según el Ministerio de Trabajo (2012) en Colombia se han creado la ley 1562/2012 de Seguridad y Salud en el Trabajo

que establece las disposiciones en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales para el mejoramiento de las condiciones de trabajo (P. 23).

Así mismo, la ley 2646 de 2008“define las disposiciones y responsabilidades de las empresas en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de Factores de Riesgo Psicosocial, para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008).

Siendo lo anterior, normativas para la salud y bienestar del colaborador. El Ministerio de Protección Social incluye no solo las condiciones intralaborales, sino también, las extralaborales e individuales. Los Factores de Riesgo Intralaboral son aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en el Bienestar y la salud del individuo y están estrechamente relacionados con el control de demanda sobre el trabajo, las exigencias cuantitativas, cognitivas y mentales. También, la oportunidad que tiene el individuo de influir en la toma de decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de su tarea y relaciones que se establece con otras personas como: el trabajo en equipo, el apoyo social, aspectos emocionales y la cohesión grupal (Ministerio de Protección Social, 2010, P. 20).

En la Resolución 2646 de 2008 define los factores psicosociales como “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador que, mediante una interrelación dinámica, las percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas”. Así mismo, reconoce los factores de riesgo psicosocial como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud del colaborador y en el trabajo”. Los factores protectores como las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Los riesgos psicosociales están ampliamente ligados a situaciones que pueden generar en el trabajador ansiedad, agotamiento, depresión, estrés que genera un efecto negativo en el desempeño del colaborador, accidentes, lesiones y diferentes problemáticas asociadas a la situación problema. Según Yañez Gallardo, Arenas Carmona, & Ripoll Novales (2010) nombra que el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual puede relacionarse a intereses individualistas y a una alta desconfianza social. Cuando el grupo de colaboradores presenta dificultades para comunicarse, relacionarse respetuosamente y el trato es de desconfianza por parte de compañeros, se crea un ambiente deficiente de relaciones que puede presentarse como una condición para un

factor de riesgo porque la cohesión grupal, el apoyo social y la vinculación por parte de los compañeros es ineficaz o nula y desencadena conflictos laborales, enfermedades derivadas del estrés laboral y ausentismo o alta rotación.

En una investigación realizada en Colombia entre la relación del trabajo y el estrés laboral en los colombianos. Según Posada Pérez (2011) refiere que en Colombia dos de cada tres trabajadores están expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral completa, a los que se suman factores de este tipo a nivel externo al lugar del trabajo (demasiado tiempo para llegar al lugar de trabajo, violencia en la zona donde queda ubicado su trabajo y poco tiempo de descanso) donde un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés (pág 67). De acuerdo a los estudios realizados, la necesidad de intervención es pertinente a nivel interdisciplinario y transversal no solo para dar cumplimiento a la ley de seguridad y salud en el trabajo, sino también para garantizar la salud física y psicológica del colaborador.

El estrés laboral aparece por factores estresantes como los factores intrínsecos propios al trabajo que están relacionados con las relaciones interpersonales, la estructura y el clima organizacional, es decir, son una serie de condiciones internas, externas e individuales que aluden a este tipo de situación que puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y contribuir a una mala salud física y mental del individuo. Al mismo tiempo, puede conllevar al uso y practica de actividades poco saludables en el trabajo como el consumo de tabaco, cigarrillo, bebidas energizantes entre otras (Organización Mundial de la Salud, 2004, pág 8). En consecuencia, limitan no solo la esfera de lo profesional, sino también, la vida personal y familiar en general.

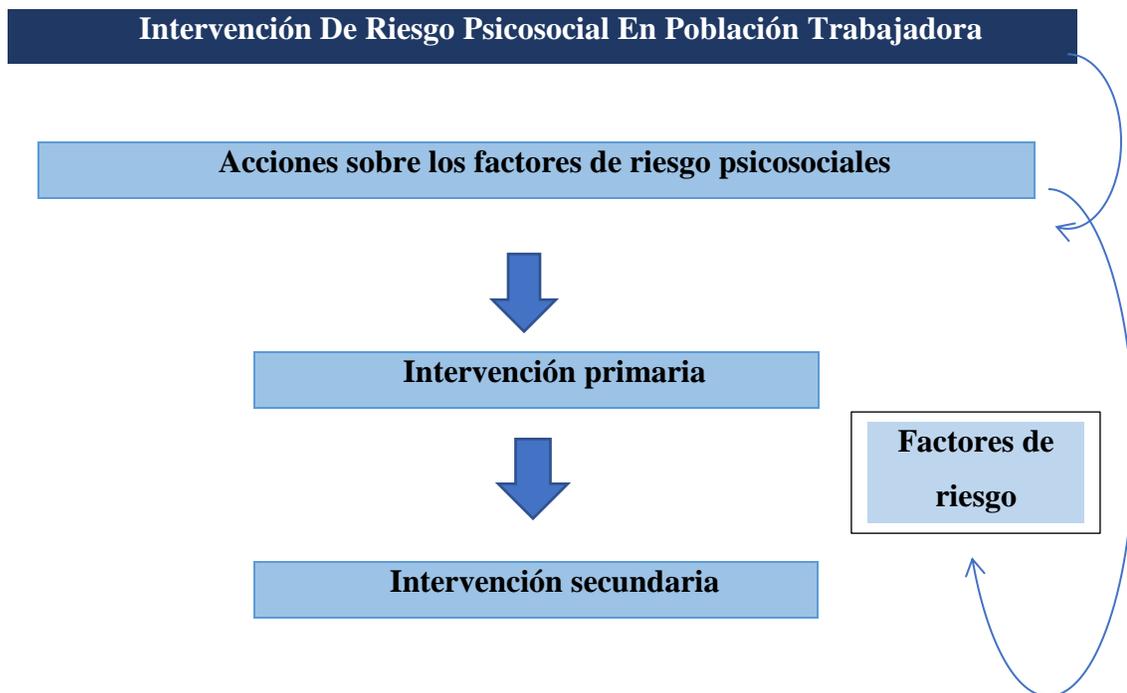
La OMS (1995) enfatiza que la percepción del individuo sobre el entorno en el que transcurre su existencia y el contexto de trabajo en el marco de la cultura, valores y normas tienen relación con sus expectativas individuales. El entorno es por tanto un concepto extendido que incluye el componente ambiental, la familia y otros grupos sociales, así como las condiciones de empleo y de trabajo. Este tipo de situaciones es lo que realmente desemboca que se realice un trabajo explícito en la calidad y el bienestar físico de los trabajadores y se convierte en un compromiso intervenir las problemáticas de riesgo psicosocial.

4. PLAN DE INTERVENCIÓN

El plan de intervención que se establece está encaminado específicamente a generar una alternativa que pueda ser implementada desde el área de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo de la Cooperativa en caso de alto riesgo psicosocial.

El tipo de intervención que se realizara esta enfocada en el desarrollo de la psicología positiva, que se enfatiza en el cuidado de la salud de las personas y de la misma organización a través del impulso de las fortalezas de cada uno donde la salud psicosocial se convierte en un valor organizacional.

ESQUEMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



El método de intervención de riesgo psicosocial que se elaborara en la Cooperativa Colanta está determinado en tres pautas fundamentales que engloban toda implementación de esta intervención.

Intervención primaria: Se centra en intervenir directamente el mismo factor de riesgo psicosocial.

Intervención secundaria: Se focaliza en acciones sobre los individuos para dotarlos de herramientas o estrategias que les faciliten el manejo de los factores de riesgo.

ACCIONES SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

- Acciones sobre los factores de riesgo psicosociales**
- Promoción del apoyo social en la organización.
 - Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
 - Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
-

- Intervención primaria**
- Gestión del cambio.
 - Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.
 - Gestión del trabajo por turnos.
 - Inducción y reinducción.
 - Claridad del rol como pilar del desempeño.
 - Construcción del ajuste persona – trabajo.
 - Enriquecimiento de puestos de trabajo.
 - Fomento de mecanismos formales de comunicación.
 - Gestión de cargas de trabajo.
 - Gestión de las pausas en el trabajo.
 - Optimización de competencias de relación y comunicación.
 - Conciliación de entornos intra y extralaboral
-

- Intervención secundaria**
- Desarrollo de estrategias de afrontamiento.
 - Rotación de puestos de trabajo.
 - Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
 - Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.
 - Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
 - Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
-

Como metodología para la intervención del riesgo psicosocial se utilizarán diferentes aspectos enlazados a un meta objetivo.

ACCIONES SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

PROMOCIÓN DEL APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivo

Promover y fortalecer el apoyo social entre los asociados trabajadores de la organización.

Tipo de acción

Promoción de factores psicosociales protectores.

Clasificación en el ciclo PHVA del SG-SST

Fase: Hacer.

Componente: Estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Relaciones interpersonales en el trabajo.

Población objeto

Esta acción se encuentra dirigida a todos los asociados trabajadores de la organización.

FOMENTO DE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES FAMILIARES

Objetivo

Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores, a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.

Tipo de acción

- Promoción factores psicosociales protectores.
- Intervención secundaria de los factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo PHVA del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: Estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Las Relaciones familiares.
- El Uso del tiempo fuera del trabajo.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.
- Reconocimiento y compensación.

Población objeto

Esta acción está dirigida a todos los asociados trabajadores y sus familias.

FOMENTO DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS, DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES

Objetivo

Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.

Tipo de acción

- Promoción de la salud.
- Coadyuvante en la prevención primaria, secundaria y terciaria de problemas de salud.
- Promoción de factores psicosociales protectores.

Clasificación en el ciclo PHVA del SG-SST

Fase: Hacer.

Componente: Estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- El uso del tiempo fuera del trabajo.
- Las relaciones sociales en el trabajo.
- El reconocimiento y compensación.

Población objeto

Esta acción está dirigida a todos los asociados trabajadores de la Cooperativa Colanta.

INTERVENCIÓN PRIMARIA

GESTIÓN DE CAMBIO

Objetivo

Facilitar la adaptación al cambio en las organizaciones a través de la implementación de un procedimiento estratégico y táctico que facilite la toma de decisiones gerenciales frente a transformaciones internas y externas que afectan a la organización.

Tipo de acción: Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer

Componente: Estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Participación y manejo del cambio.
- Características del liderazgo.

Población objeto

Esta acción se encuentra dirigida al personal directivo de las organizaciones (jefe, director, supervisor, subgerente, gerente, vicepresidente, presidente, entre otros.). La acción genera además beneficios a los colaboradores porque facilita su adaptación al cambio.

DISEÑO Y FORTALECIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Objetivo

Propiciar el ajuste entre las exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del personal y ofrecer oportunidades para su desarrollo.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer

Componente: competencia, formación y toma de consciencia.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Capacitación.
- Claridad del rol.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Población objeto

Esta acción se encuentra dirigida a todo el personal de una organización.

 **GESTIÓN DEL TRABAJO POR TURNOS****Objetivo de la acción**

Reducir los efectos de la fatiga en los trabajadores que laboran de noche, a través de la implementación de un sistema de trabajo por turnos adaptado a las condiciones del trabajador.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Demandas de la jornada de trabajo.

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Población objeto

Esta acción se encuentra dirigida a todos los colaboradores que laboren en los turnos.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Objetivo

Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: comunicación, participación y consulta.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Claridad de rol.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Consistencia de rol.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Población objeto

Todo el personal nuevo que ingresa a la empresa, independiente del tipo de cargo, y personal que cambia de puesto de trabajo.

CLARIDAD DEL ROL COMO PILAR DEL DESEMPEÑO

Objetivo

Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo, como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: responsabilidades, funciones, autoridad y rendición de cuentas.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Claridad del rol.
- Consistencia del rol.
- Retroalimentación del desempeño.
- Relaciones sociales en el trabajo.

Población objeto

Esta acción se encuentra dirigida a todo el personal y de manera particular a quienes en las evaluaciones de factores psicosociales identificaron como factor de riesgo la carencia de claridad del rol.

CONSTRUCCIÓN DEL AJUSTE PERSONA - TRABAJO

Objetivo

Favorecer el ajuste entre el trabajador y el perfil del cargo en términos motivacionales, actitudinales y de competencias personales y laborales.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: competencia, formación y toma de conciencia.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Claridad de rol.
- Capacitación.
- Reconocimiento y compensación.

Población objeto

- Todos los asociado trabajadores de la organización.
- Aspirantes al cargo dentro del proceso de selección

ENRIQUECIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO

Objetivo

Disminuir la exposición a tareas rutinarias, monótonas o con ritmo o control impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo PHVA del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: responsabilidades, funciones, autoridad y rendición de cuentas.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Demandas de carga mental.

Población objeto

Esta acción va dirigida a todo el personal cuyos cargos se encuentran inmersos en procesos automatizados o repetitivos, o con ritmo o control impuesto por el sistema productivo.

FOMENTO DE MECANISMOS FORMALES DE COMUNICACIÓN

Objetivo

Asegurar que las directivas de la organización y los trabajadores de todos los niveles reciban información relevante, oportuna y suficiente acerca de los asuntos de interés tanto generales como particulares para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: comunicación, participación y consulta.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Relación con los colaboradores (subordinados).
- Claridad del rol.

Población objeto

Esta acción va dirigida a todos los trabajadores de la organización.

GESTIÓN DE CARGAS DE TRABAJO

Objetivo

Controlar la sobrecarga cuantitativa y mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de las mismas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar la fatiga y los errores en el trabajo.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Demandas cuantitativas.
- Demandas de carga mental.
- Control y autonomía sobre el trabajo.

Población objeto

Esta acción va dirigida a los trabajadores expuestos a procesos de alta carga cuantitativa y mental.

GESTIÓN DE PAUSAS EN EL TRABAJO

Objetivo

Facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, a través de un esquema de descansos acordes con el esfuerzo que implica la tarea.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Demandas de la jornada de trabajo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Población objeto

Esta acción va dirigida a todos los asociados trabajadores de la organización.

OPTIMIZACIÓN DE COMPETENCIAS DE RELACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivos

- Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.
- Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: comunicación, participación y consulta, y estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Relaciones sociales en el trabajo.

- Características del liderazgo.
- Relación con los colaboradores (subordinados).
- Relaciones familiares.
- Comunicación y relaciones interpersonales.

Población objeto

- Jefes (supervisores, coordinadores, subdirectores, entre otros).
- Puede ampliarse a todos los trabajadores de los diversos niveles organizacionales.

CONCILIACIÓN DE ENTORNOS INTRA Y EXTRALABORAL

Objetivo

Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: la flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas.

Tipo de acción

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- Demandas emocionales.
- Demandas cuantitativas.

- Demandas de carga mental.
- Uso del tiempo fuera del trabajo.
- Relaciones familiares.
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Población objeto

Esta acción está dirigida a jefes (supervisores, coordinadores, jefes, subdirector), así como a todos los trabajadores que por las características de sus cargos pueden acceder a formas flexibles de distribución temporal del trabajo.

❖ INTERVENCION SECUNDARIA

✚ DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Objetivo

Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.

Tipo de acción

La presente acción tiene una estructura de intervención secundaria.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Demandas emocionales.

Población objeto

Esta acción se encuentra dirigida a los trabajadores que ejecutan funciones en las que se exponen a situaciones de alto contenido emocional. En general se trata de ocupaciones que tienen contacto directo con público emocionalmente afectado o con la vivencia de situaciones devastadoras.

ROTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Objetivo

Disminuir el tiempo de exposición del(los) trabajador(es) a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.

Tipo de acción

Intervención secundaria de factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Demandas de carga mental.
- Demandas cuantitativas.

Población objeto

Esta acción va dirigida al personal técnico, auxiliar y operativo.

FOMENTO DE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES FAMILIARES

Objetivo

Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos, que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.

Tipo de acción

- Promoción factores psicosociales protectores.
- Intervención secundaria de los factores de riesgo psicosocial.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Relaciones familiares.
- Uso del tiempo fuera del trabajo.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.
- Reconocimiento y compensación.

Población objeto

Esta acción está dirigida a todos los trabajadores y sus familias.

🚑 ATENCIÓN EN CRISIS Y PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS

Objetivo

Mitigar en los trabajadores el impacto emocional derivado de la exposición a una emergencia o evento catastrófico durante el cual se pueden presentar situaciones de crisis.

Tipo de acción

- Prevención secundaria en salud.
- Intervención secundaria de factores de riesgo.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Estrés / estrés agudo.
- Duelo.

Población objeto

Trabajadores que en razón de su actividad profesional están expuestos o deben atender emergencias o eventos de carácter catastrófico.

DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LA RESILIENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL

Objetivo

Promover el desarrollo de conductas resilientes en los trabajadores, que les permitan hacer frente a las situaciones adversas y mejorar el desempeño laboral.

Tipo de acción

- Promoción de los factores protectores de la salud.
- Prevención primaria en salud.
- Intervención secundaria de factores de riesgo.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Estrés / estrés agudo.

- Síndrome de agotamiento laboral (burnout).
- Duelo.

Población objeto

Todos los trabajadores se pueden beneficiar de esta acción de promoción de la salud. Son también objeto de intervención las áreas de trabajo calificadas con niveles bajo, medio, alto y muy alto de riesgo psicosocial, pues actúa como acción coadyuvante en la prevención y rehabilitación.

ENTRENAMIENTO EN EL MANEJO DE LA ANSIEDAD Y EL ESTRÉS

Objetivo

Desarrollar y fortalecer los recursos que los trabajadores tienen para manejar la ansiedad y el estrés y de esta forma reducir los efectos negativos sobre la salud.

Tipo de acción

- Promoción de la salud.
- Prevención primaria en salud.
- Prevención secundaria en salud.
- Prevención terciaria en salud.
- Intervención secundaria de factores de riesgo.

Clasificación en el ciclo phva del SG-SST

Fase: hacer.

Componente: estrategia de control.

Dimensiones psicosociales o efectos que impacta

- Estrés / estrés agudo.
- Trastorno de ansiedad y otros asociados.

Población objeto

Cuando la acción de intervención se centra en la promoción de la salud, la población objetivo son todos los trabajadores. El entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés se convierte en una acción de intervención.

5. METODOLOGÍA

Se tendrá en cuenta un enfoque cualitativo en donde se realizarán diferentes acciones en relación con la temática abordada, a su vez se realizarán técnicas grupales que permitan la construcción práctica de reflexiones y modos de pensar colectivos e individuales sobre la temática que se está abordando. Además, cada uno de los aspectos que se ejecutaran constituyen el medio por el cual es posible identificar dificultades grupales e individuales, conduciendo a la búsqueda de una solución que vaya en pro de los objetivos sociales y fomente la autonomía. Estas actividades, sin duda, deberán ir enfocadas en la intervención de riesgos psicosociales, pues este abordaje constituye un enfoque explícito en cada uno de los aspectos del proyecto y de aplicación respecto a la población en la que se desea trabajar.

Etapas del Proyecto de intervención

1. Divulgación y Reconocimiento de grupos focales

En esta fase se dará a conocer la intervención mediante correos, voz a voz y carteleras en lugar de información laboral, además se realizarán publicaciones a través de la agenda de programación de la empresa y actividades introductorias referentes a lo que se va a tratar en todo el proceso de intervención.

Las siguientes propuestas harán parte de la fase de divulgación y serán parte de la información que los trabajadores recibirán para asistencia al proceso de intervención.

2. Ejecución

En esta etapa del proyecto se busca implementar actividades en pro a lo detectado en la etapa anterior. Se les informa al empleador y al grupo de empleados sobre la temática del proyecto, esto con la finalidad de que puedan realizar su participación en esta etapa de ejecución. De igual manera debe establecerse horarios para las actividades que tengan que ver con los grupos.

Se creará un grupo por WhatsApp, en donde un monitor representativo de la empresa será el colaborador para incentivar así la participación y la importancia de sus compañeros en la puesta en

marcha del proyecto de intervención. Cabe mencionar que toda la elaboración de la intervención se realizara específicamente con los trabajadores que conforman la empresa.

METODOLOGÍAS PARA LA INTERVENCIÓN

Las metodologías utilizadas para esta gran intervención están determinadas en diferentes aspectos realizarán talleres grupales, charlas, actividades didácticas, teniendo en cuenta las metodologías de intervención grupal, contando con figuras líderes con buenas habilidades de comunicación para transmitir esta visión a toda la empresa, y que no se generen inconformidades, relaciones interpersonales, estrés emocional y ansiedad entre los trabajadores frente a la adaptación a nuevos cambios.

Por otro lado, se tendrán en cuenta talleres de manejo de emociones, taller de pensamientos irracionales, talleres de sensibilización, talleres de relaciones interpersonales, talleres de competencias comunicativas, talleres de cuidado personal, programas de salud mental. En donde se tendrán en cuenta, espacio de autorreconocimiento y exploración por los diferentes auto esquemas (autoestima, autoconcepto, autoeficacia, autoconfianza y autoimagen), donde los participantes puedan realizar una valoración de los aspectos que deben fortalecer e identifiquen cómo influye sus percepciones en la forma de relacionamiento con el otro. Las dinámicas se desarrollarán de manera muy vivencial, reflexiva, participativa con el uso de letras de canciones, cuentos, la imaginación guiada, entre otros.

Se deben contratar un especialista en talleres de proyecto de vida, relaciones interpersonales y manejo de conflictos en el ámbito laboral de la organización. Se realizará actividades deportivas y talleres de manejo de emociones, actividades culturales. También, se contarán con clases de yoga y talleres de relajación muscular.

Cabe resaltar que gran parte de la implementación y el éxito de esta intervención radica en la responsabilidad y compromiso que tenga el empleador por su empresa y trabajadores. Además, todo este proceso puede ser ejecutado de acuerdo a los estándares y procedimientos que predetermine la empresa más adecuado, se recomiendan talleres y sustentación de bases teóricas, pero, cada intervención quedara la libre albedrio de la Cooperativa la manera en que ejecutara la intervención.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se identifica que el estrés tiene relación directa con las condiciones intralaborales, donde según el Ministerio de Protección Social (2010) son las características del puesto de trabajo y la organización que influye en el Bienestar, la salud del individuo y están estrechamente relacionados con el control de demanda sobre el trabajo que corresponde a las exigencias cuantitativas, cognitivas y mentales. Así mismo, la percepción que tiene los individuos sobre el entorno en el que en el que trabajan, el marco de su cultura, valores, normas y el componente ambiental, familiar y grupos sociales pueden ser una fuente de factor de riesgo (P.20).

Por lo tanto, el compromiso de las organizaciones es realizar un plan de acción que permita disminuir las condiciones que se convierten en una fuente de riesgo. Es por esto, que el proyecto busca como objetivo la elaboración de un esquema de intervención que se ajusta a las necesidades de intervención de la Cooperativa, por ende, se ejecutara cuando la Cooperativa de lácteos lo considere oportuno y necesario. A no ejecutarse el proyecto puede convertirse en una situación que afecta el bienestar físico y psicológico del colaborador.

6. HALLAZGOS O FENÓMENOS OBSERVADOS

Se desataca la implementación de la prueba de la batería para evaluar el riesgo psicosocial por parte de la Cooperativa, la cual se convierte en una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el colaborador y con la aplicación de la batería de riesgo por parte de la Cooperativa, se detectó factores amenazantes para la organización en los factores intralaborales como:

- Demandas de trabajo (carga mental, emocionales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
- Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas)

Por otro lado, se evidencio la necesidad de intervención de los Factores extralaborales como:

- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo

De acuerdo a lo anterior, mencionada la necesidad de intervención en la Cooperativa de lácteos, se desarrolló un programa de intervención que la Cooperativa implementara cuando lo considere pertinente, teniendo presente la necesidad demanda identificada con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los colaboradores.

7. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

- De manera concreta y según datos reflejados en la aplicación de la prueba de riesgos psicosociales aplicada por la Cooperativa de lácteos, son muchas las situaciones negativas asociadas a los riesgos psicosociales, por lo cual, es recomendable intervenir de manera inmediata.
- Cabe resaltar que, desde la implementación de la prueba de riesgo psicosocial, no se ha generado ninguna alternativa de intervención en riesgos psicosociales.
- Se requiere más compromiso por parte de la organización en casos de riesgo psicosocial en el ámbito de trabajo.
- El esquema de intervención que se elaboró para la Cooperativa de lácteos, está enfocado específicamente en dar solución a las situaciones que se referenciaron en la puntuación alta de la batería de riesgo psicosocial.

A tener en cuenta:

No se determinaron graficas específicas debido a que no hubo una implementación del esquema de intervención que se elaboró para la empresa como tal. Se menciona nuevamente lo importante que sería ejecutar el esquema de intervención que se elaboró y de esta manera evidenciar los posibles resultados que se reflejan en relación a la aplicación de esta.

Referencias Bibliograficas

- COLCIENCIAS. (2015). Encuesta Nacional de Salud Mental 2015 Tomo I. *COLCIENCIAS*. Recuperado el 03 de 10 de 2019
- Posada Perez, E. J. (14 de Febrero de 2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*, págs. 66-73.
- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Sección Monográfica*, 72.
- Polanco Martínez, A. L., & García Solarte, M. (2016). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 111,131
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación,actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 74.
- Salud, O. M. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.
- Social, M. d. (2008). *Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Bogotá.
- Social, M. d. (2015). *Encuesta de Salud Mental 2015*. Bogotá.
- Trabajo, O. I. (2016). *Estrés en el trabajo* .
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (31 de Mayo de 2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general.

