

**Verificación de la propuesta de intervención planteada por la profesional en psicología
de acuerdo con la batería de riesgos de la Compañía General de Aceros en
Reorganización con relación al dominio demandas de trabajo para los componentes con
riesgo muy alto en la maquina MECOR 06**

Edward Sthiven Guzmán Martínez y María Alejandra Cagua Moreno

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

David Zaretsky Ferrera

Mg. Gestión del Conocimiento – Dirección Estratégica

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2024

Dedicatoria

Agradecemos profundamente a nuestros padres por su guía y apoyo incondicional a lo largo de nuestras vidas. Su amor, paciencia y dedicación nos han permitido alcanzar este logro y cumplir un sueño más. Valoramos el ejemplo de esfuerzo y valentía que nos han transmitido, enseñándonos a enfrentar las adversidades sin temor.

Expresamos también nuestro agradecimiento a toda nuestra familia, cuyas oraciones, consejos y palabras de aliento han contribuido a nuestro crecimiento personal. Su presencia constante nos ha hecho mejores personas y nos ha brindado un apoyo invaluable en cada etapa de nuestra vida. Estamos agradecidos por su inquebrantable respaldo y compañía.

Contenido

Introducción	12
1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría	13
2. Descripción del problema.....	14
2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría.....	14
2.2 Justificación.....	15
2.3 Objetivos	17
2.3.1 Objetivo general.....	17
2.3.2 Objetivos específicos	18
3. Marco Referencial	18
3.1 Antecedentes	18
3.2 Marco teórico	21
3.3 Marco conceptual	22
3.3.1 Puesto de trabajo	22
3.3.2 Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22
3.3.3 Demandas cuantitativas	23
3.3.4 Demandas de carga mental	23
3.3.5 Análisis psicosocial de puesto de trabajo.....	23
3.3.6 Planeación	24
3.3.7 Etapas de la planeación	24
3.3.8 Observación y/o entrevista.....	25
3.3.9 Valoración del factor de riesgo	25
3.4 Marco legal.....	26

4.	Diseño metodológico	26
4.1	Tipo de investigación	26
4.2	Técnicas e instrumentos para usar en la consultoría	27
4.3	Población.....	28
5.	Desarrollo	28
5.1	Lista de verificación	32
5.2	Validación de lista de chequeo.....	33
5.3	Recomendaciones cumplidas por la CGA.....	35
5.3.1	Divulgación a la alta dirección	35
5.3.2	Grupos focales	35
5.3.3	Actividades de medicina ocupacional.....	36
5.3.4	Programación de turnos y carga de trabajo.....	36
5.3.5	Estudios de niveles de iluminación, ruido, calidad del aire, colores y análisis de los puestos de trabajo entre otros	36
5.3.6	Espacios de formación y entrenamientos para la realización de la tarea por parte de la compañía general de aceros en reorganización	37
6.	Cronograma	37
7.	Presupuesto.....	38
8.	Lecciones aprendidas.....	38
9.	Conclusiones.....	43
	Referencias.....	45

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa</i>	13
Tabla 2. <i>Lista de chequeo recomendaciones emitidas en la batería de riesgo psicosocial</i>	33
Tabla 3. <i>Cronograma de la propuesta</i>	37
Tabla 4. <i>Presupuesto de la propuesta</i>	38
Tabla 5. <i>Lecciones aprendidas y recomendaciones</i>	38

Lista de Figuras

Figura 1. *Resultados totales de las dimensiones demandas del trabajo*..... 29

Figura 2. *Resultados totales de las dimensiones demandas del trabajo*..... 35

Resumen

En la Compañía General de Aceros en Reorganización se llevó a cabo una consultoría para evaluar si las recomendaciones propuestas habían reducido la percepción de riesgo, centrándose en la máquina MECOR 06, previamente identificada como un factor de riesgo psicosocial muy alto. Se desarrolló una lista de verificación basada en las recomendaciones y se formularon acciones para mejorar las condiciones laborales. Además, se recopilamos lecciones aprendidas y se formularon recomendaciones adicionales para la empresa. Las conclusiones del estudio proporcionan una visión completa de la situación y orientan las acciones recomendadas para mejorar las condiciones de trabajo, contribuyendo así a un entorno laboral más seguro y saludable.

Palabras clave: riesgos psicosociales, demandas del trabajo, perfil de riesgo, nivel de riesgo.

Abstract

At the General Steel Company under Reorganization, a consultancy was conducted to evaluate whether the proposed recommendations had reduced the perception of risk, focusing on the MECOR 06 machine, previously identified as a very high psychosocial risk factor. A checklist based on the recommendations was developed, and actions were formulated to improve working conditions. Additionally, lessons learned were compiled, and further recommendations were made for the company. The study's conclusions provide a comprehensive view of the situation and guide the recommended actions to improve working conditions, thereby contributing to a safer and healthier work environment.

Keywords: psychosocial risks, work demands, MECOR 006, risk profile, risk level.

Glosario

Análisis psicosocial de puesto de trabajo: estrategia de identificación, evaluación y análisis de factores de riesgos psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información: la observación y la entrevista semiestructurada (Ministerio de la Protección social, 2010).

Batería de riesgo psicosocial: conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2404, 2019).

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: son las condiciones del lugar del trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación (Ministerio de la Protección social, 2010).

Demandas cuantitativas: son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo (Ministerio de la Protección social, 2010).

Demandas de carga mental: se refiere a las cargas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta (Ministerio de la Protección social, 2010).

Demandas de trabajo: se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de la Protección social, 2010).

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor (Ministerio de la Protección social, 2010).

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente análisis psicosocial de puesto de trabajo reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Este instrumento evalúa exclusivamente dimensiones del dominio demandas del trabajo (Ministerio de la Protección social, 2010).

Factores psicosociales: comprende los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de la Protección social, 2010).

MECOR 06: puesto de trabajo donde el acero es sometido al proceso de corte térmico

Nivel de riesgo: se refiere a la evaluación cuantitativa o cualitativa de la probabilidad de que ocurra un evento no deseado y el impacto que este evento tendría si ocurriera.

Puesto de trabajo: conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores (Ministerio de la Protección social, 2010).

Riesgo psicosocial: se refiere a los aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo y de su entorno social, así como a sus consecuencias para la salud de los trabajadores. Implica la interacción entre el contenido del trabajo, el ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo y la organización, las habilidades y competencias del trabajador y su situación personal fuera del trabajo.

Tiempo de exposición: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, el cual hace alusión a la duración de la exposición en términos de la proporción de la jornada laboral o del día (Ministerio de la Protección social, 2010).

Valoración del factor de riesgo: estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad de la exposición (Ministerio de la Protección social, 2010).

Introducción

La Compañía General de Aceros en Reorganización al igual que muchas otras empresas, debe prestar especial atención a los diferentes dominios, en este caso se abordará específicamente el dominio correspondiente a demandas de trabajo en el puesto de trabajo MECOR 06, ya que de acuerdo con un estudio realizado en la empresa por una psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo arrojó como resultado riesgo muy alto en este dominio. Este dominio se refiere a la cantidad y complejidad de las tareas que los empleados deben llevar a cabo en su día a día, y su impacto en su salud mental y emocional.

Los riesgos psicosociales en trabajadores de la Compañía General de Aceros en Reorganización, en relación con el dominio de demandas de trabajo, plantea cuestiones fundamentales que requieren una identificación y gestión adecuadas. El exceso de carga laboral, la presión por cumplir plazos y metas, la falta de control sobre las tareas, la monotonía en las labores, la falta de apoyo social y la ausencia de reconocimiento por el trabajo, son factores que pueden contribuir a la aparición de problemas de salud mental, estrés, agotamiento y otros efectos negativos en los empleados.

Con el objetivo de identificar el nivel de riesgo percibido actualmente en la Compañía General de Aceros en Reorganización en el puesto de trabajo MECOR 06, se realizó una verificación de el plan de intervención planteado por la profesional en psicología de acuerdo con la batería de riesgos aplicada con relación al dominio demandas de trabajo para los componentes con riesgo muy alto. De acuerdo con los resultados de validación frente cumplimiento y desarrollo de cada recomendación se identificó el nivel de riesgo percibido actualmente y se realizaron nuevas recomendaciones para la Compañía General de Aceros en Reorganización

1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría

Tabla 1. Identificación de la empresa

Razón social	Descripción
Nombre representante legal	Omar Darío Quijano
NIT	860069182-1
Ciudad	Bogotá D.C
Departamento	Bogotá D.C
Dirección	Av. Cra 68 #37b -51 sur
Teléfono	7700560
Sucursales o agencias	Cali, Bucaramanga
Nombre de la A.R.L.	Sura
Clase de riesgo asignado por la A.R.L.	3
Código de la actividad económica SIIU	2410
Actividad económica	Industrias básicas de hierro y de acero

Adaptado de RUT Compañía General de Aceros en Reorganización (2024)

2. Descripción del problema

2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y social representan una preocupación creciente en Colombia, donde factores como la violencia, la inestabilidad política, la desigualdad socioeconómica y la precariedad laboral han contribuido a un entorno propicio para el surgimiento de problemas de salud mental y bienestar psicológico. A pesar de los esfuerzos por parte de instituciones gubernamentales y organizaciones privadas para abordar estos desafíos, persisten numerosos obstáculos que requieren una atención más profunda y estratégica. En Colombia, se han registrado cifras alarmantes en cuanto a enfermedades laborales en los últimos años. Según datos proporcionados por las (Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales, 2024), en el año 2021 se calificaron 36,297 casos de enfermedades laborales, seguidos por 32,357 nuevos casos en 2022 y una disminución a 11,729 casos calificados en 2023. Aunque se observa una tendencia a la baja en el reporte de enfermedades laborales, es crucial reconocer que los riesgos psicosociales siguen siendo un factor de preocupación en el bienestar de los trabajadores colombianos.

La Compañía General de Aceros en Reorganización, en respuesta a esta preocupación, realizó una evaluación de riesgos psicosociales con el apoyo de un consultor externo en el año 2019. Los resultados revelaron niveles muy altos de riesgo en dimensiones como la demanda del trabajo, evaluada en el cuestionario intralaboral forma B. En base a estos hallazgos, la psicóloga especialista encargada de la aplicación de la evaluación propuso recomendaciones específicas para mitigar los riesgos intralaborales en la compañía.

Dada la importancia de garantizar un entorno laboral saludable, es crucial verificar si las recomendaciones planteadas han sido implementadas con éxito y han generado los resultados esperados. Por lo tanto, surge la pregunta: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de la propuesta de intervención planteada por la profesional en psicología de acuerdo con la batería de riesgos de la Compañía General de Aceros en Reorganización con relación al dominio demandas de trabajo para los componentes con riesgo muy alto en la maquina MECOR 06?

2.2 Justificación

En Colombia, existen normativas y regulaciones que establecen la obligación de las empresas de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, incluyendo aspectos relacionados con los riesgos psicosociales. El cumplimiento de estas disposiciones legales no solo es una exigencia normativa, sino también una muestra de responsabilidad social empresarial. La identificación y mitigación de los riesgos psicosociales demuestran el compromiso de las organizaciones con el bienestar de sus empleados y con el cumplimiento de sus deberes éticos y legales.

Los riesgos psicosociales tienen un impacto directo en la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores. La exposición prolongada a situaciones estresantes y desafiantes en el trabajo puede llevar al desarrollo de trastornos mentales, como la ansiedad y la depresión, así como a problemas físicos relacionados con el estrés crónico. Abordar estos riesgos es fundamental para promover la salud integral de los trabajadores y prevenir posibles consecuencias negativas para su salud.

El riesgo psicosocial en el dominio de demandas de trabajo es un aspecto de vital importancia en el ámbito laboral, ya que puede tener un impacto significativo en la salud mental y

emocional de los trabajadores, así como en el funcionamiento general de la organización. Aquí se destacan algunas razones clave que resaltan la importancia de abordar este tipo de riesgo:

Salud y bienestar de los empleados: la exposición crónica a altas demandas laborales, como una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados y tareas complejas, puede provocar estrés, agotamiento, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental en los empleados. La importancia radica en proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que es esencial para su calidad de vida y rendimiento laboral.

Productividad y rendimiento: las demandas de trabajo desmesuradas pueden reducir la productividad de los empleados y la calidad de su trabajo. Los empleados estresados o agotados son menos eficientes y propensos a cometer errores. La gestión adecuada de este riesgo puede mejorar el rendimiento de los empleados y, en última instancia, la productividad de la organización.

Retención de empleados: la sobrecarga de trabajo y las demandas laborales excesivas pueden llevar a la insatisfacción de los empleados y a una alta rotación de personal. La retención de empleados es fundamental para evitar costosos procesos de reclutamiento y capacitación. Abordar las demandas de trabajo contribuye a mantener a los empleados comprometidos y satisfechos con su trabajo.

La importancia de abordar el riesgo psicosocial en el dominio de demandas de trabajo radica en su impacto directo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en la eficiencia y el éxito general de la organización. La gestión adecuada de este riesgo no solo protege a los empleados, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más saludable, productivo y sostenible.

Cabe mencionar que esta investigación también permite proporcionar valiosas oportunidades para enriquecer el conocimiento académico en diversas áreas, esta consultoría ofreció la posibilidad de recopilar datos y experiencias que pueden ser compartidos y aprovechados por la comunidad académica. Estos datos no solo pueden servir como base para investigaciones futuras, sino también para llevar a cabo análisis comparativos e identificar tendencias en los factores de riesgo psicosocial para el dominio demandas del trabajo. En última instancia, esta colaboración entre la academia y las empresas puede ampliar nuestra comprensión de las prácticas empresariales y contribuir al desarrollo de estrategias más sólidas para la creación de entornos laborales seguros y saludables.

Es importante mencionar que las recomendaciones planteadas por los consultores están diseñadas para ser implementadas a corto plazo, ya que estas propuestas no se pueden mantener indefinidamente. Es fundamental contar con un panorama real y actualizado del riesgo psicosocial en la Compañía General de Aceros en Reorganización para asegurar la eficacia y relevancia de las medidas adoptadas.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Verificar el cumplimiento de la propuesta de intervención planteada por la profesional en psicología de acuerdo con la batería de riesgos de la Compañía General de Aceros en Reorganización con relación al dominio demandas de trabajo para los componentes con riesgo muy alto.

2.3.2 *Objetivos específicos*

Realizar una lista de chequeo con el fin de establecer si las recomendaciones planteadas por la especialista en psicología fueron aplicadas y ejecutadas por la compañía general de aceros en reorganización

Verificar que las recomendaciones aplicadas y ejecutadas por la Compañía General de Aceros en reorganización cuentan con evidencias documentadas, asegurando así la efectividad de las medidas implementadas y la transparencia del proceso

Establecer lecciones aprendidas y recomendaciones concretas para la gestión de riesgos psicosociales asociados al uso de la máquina MECOR 06, a fin de mejorar el bienestar y la salud mental de los operadores

3. Marco Referencial

3.1 Antecedentes

Uno de los temas más destacados y estudiados en el ámbito laboral de los trabajadores de la salud son los riesgos psicosociales a los que se enfrentan. Estos riesgos son los principales impulsores de trastornos mentales, accidentes en el trabajo, reducción de la capacidad laboral y ausencias en las instituciones de salud, tanto públicas como privadas. Por lo tanto, a continuación, se proporciona una serie de investigaciones realizadas que han permitido identificar los factores de riesgos psicosociales más relevantes y comunes en los entornos laborales de los profesionales de la salud, los cuales tienen un impacto significativo en todas sus áreas.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT, los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (OIT, 2013).

En Colombia a partir del Decreto 614 de 1984, comienza a aparecer el sufijo psi- o la referencia a lo psicológico a nivel del riesgo, actualmente se presenta el Decreto 1477 de 2014 en el cual ya se tiene dentro de la tabla de enfermedades de origen laboral un apartado para los trastornos mentales y del comportamiento con diecisiete posibles patologías (Bambula y Pérez, 2017).

En el ámbito nacional, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede llevarse a cabo utilizando herramientas estandarizadas diseñadas para la población, las cuales han sido establecidas y elaboradas por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), ahora bajo la jurisdicción del Ministerio del Trabajo. Este proceso de evaluación implica la identificación de las tres condiciones previamente mencionadas (intralaboral, extralaboral e individual) mediante una metodología que combina la percepción de los trabajadores con la evaluación realizada por expertos (Lizcano, 2018).

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en Colombia está reglamentada por la Resolución 2404 de 2019. Esta normativa se basa en las consideraciones del Ministerio de Trabajo, las cuales incluyen los resultados de las encuestas nacionales sobre condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos laborales, realizadas en los años 2007 y 2013. Estas encuestas abarcaron empresas de diversos sectores económicos, y revelaron que dos de cada tres trabajadores informaron estar expuestos a factores psicosociales durante su última jornada laboral completa, mientras que entre el 20% y el 33% reportaron niveles elevados de estrés. (Ministerio de Trabajo, 2019).

En 2018, el grupo de investigación "Cultura y Sociedad" de la Universidad Javeriana realizó un estudio en una clínica de alta complejidad en Cali para identificar factores de riesgo psicosocial. Utilizando cuestionarios del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, encuestaron a 183 empleados. Los resultados mostraron altos niveles de riesgo, especialmente en el control sobre el trabajo y la situación económica del personal. Esto destacó la necesidad de implementar un programa de vigilancia epidemiológica para mitigar el estrés laboral y sus efectos en la salud (Bobadilla, 2018).

Otro estudio realizado fue por los autores Rojas, Redondo y López (2017) llevaron a cabo un proyecto titulado "Diagnóstico de los factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales en la empresa MIRAMAR en el municipio de Maicao en la Guajira". Su objetivo fue identificar, evaluar y monitorear los factores de riesgos intralaborales en la empresa Miramar para reducir el estrés relacionado con la gestión del trabajo y las condiciones físicas del lugar, que pueden afectar psicológicamente a los trabajadores. La metodología utilizada incluyó la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana. La muestra consistió en 50 trabajadores, incluyendo técnicos, auxiliares y operarios. Los datos recopilados fueron tabulados con la ayuda de Microsoft Excel y analizados utilizando el formato B establecido en la batería de instrumentos.

En el 2020 Jesús Felipe Uribe realizó una investigación llamada Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público, con el objetivo de demostrar la existencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector público, donde se resalta la importancia de el estudio de los mismos ya que estos están presentes en las actividades laborales de los seres humanos, por tal razón la importancia del control constante, intervención y mitigación de los mismo en las diferentes empresas y organizaciones.

En 2022 Lenin Augusto Ipiales Espín realizó un proyecto de investigación titulado plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa VYMSA año 2020 (Ipiales, 2022) el objetivo principal en este estudio es Implementar un plan de intervención de riesgos psicosociales que ayude a los trabajadores de VYMSA a reducir y eliminar los factores mediante la ejecución de actividades, medidas oportunas y eficaces para generar salud físico mental que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

La literatura mencionada anteriormente proporciona una amplia gama de metodologías, análisis y resultados de proyectos previos, lo que constituye un recurso valioso para el desarrollo de esta investigación. Estas fuentes ofrecen una visión integral de los enfoques utilizados en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como de las estrategias empleadas para validar instrumentos de medición. Además, sirven como guía para identificar distintas y reconocidas fuentes y/o bases de datos para consulta, lo que facilita el acceso a información relevante y actualizada en el campo de estudio. En conjunto, estas contribuciones ayudan a fundamentar y enriquecer el conocimiento generado en esta investigación, así como a proporcionar un marco sólido para su desarrollo y aplicación práctica.

3.2 Marco teórico

Es importante entender que es y cómo se compone el sistema de seguridad y salud en el trabajo, según el ministerio del trabajo el (SG-SST) debe ser un proceso que se desarrolle de manera lógica y por etapas, debe ser implementado por los empleadores, se debe planificar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos presentes, a los cuales están expuestos los trabajadores de las organizaciones. (Resolución 2404, 2019)

El riesgo psicosocial abarca una serie de elementos que provocan perturbaciones tanto en el entorno laboral como en el personal de los empleados, lo que repercute en su eficiencia y en su nivel de motivación en el trabajo. Factores como la naturaleza de sus labores, el ambiente en el que se desenvuelven, el grado de satisfacción en sus funciones y el entorno organizacional, junto con las habilidades individuales del trabajador, sus requerimientos, su contexto cultural y su situación personal externa, son determinantes que pueden incidir en su bienestar y seguridad laboral.

3.3 Marco conceptual

3.3.1 *Puesto de trabajo*

Conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores.

3.3.2 *Demandas ambientales y de esfuerzo físico*

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o

animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. (Gonzales, 2012)

3.3.3 Demandas cuantitativas

Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. (Gonzales, 2012)

3.3.4 Demandas de carga mental

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. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. (Gonzales, 2012)

3.3.5 Análisis psicosocial de puesto de trabajo

Un análisis de puesto de trabajo es una estrategia de identificación, evaluación y descripción de factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales que combina dos metodologías de recolección de información: La observación y la entrevista semiestructurada. (Mutalis Bienestar Laboral, s.f.)

Este estudio tiene por objetivo realizar un aporte a la determinación del origen de enfermedad presuntamente derivada del estrés, con el fin de estudiar también su posible relación causal con agentes interno o externos al lugar de trabajo. Para esto último, se emplea como herramienta la entrevista a familiares en visita domiciliaria, además de

los cuestionarios sugeridos por el Ministerio de Trabajo a través de la Batería de Riesgo Psicosocial de la Pontificia Universidad Javeriana. (Mutalis Bienestar Laboral, s.f.)

3.3.6 Planeación

Es un proceso mediante el cual se establecen metas y objetivos, se identifican estrategias para alcanzarlos, se desarrollan planes de acción y se asignan recursos necesarios para implementar esos planes. Es una actividad fundamental en la gestión y el liderazgo, ya que proporciona una dirección clara y un marco de referencia para la toma de decisiones y la ejecución de actividades.

3.3.7 Etapas de la planeación

3.3.7.1 Identificación del problema. Suele relacionarse a una situación problemática, a una necesidad o a la fijación de un logro. Este es el momento en el que se plantea la meta a alcanzar. (Planeación Y Cumplimiento De Metas: ¿Qué Es La Planeación Y Para Qué Sirve?)

3.3.7.2 Desarrollo de alternativas. Planteamiento de los posibles caminos o formas en las que se alcanzará la meta. Tras el análisis de alternativas, viene la elección sobre cuál es el mejor camino a tomar para alcanzar la meta. Dicha elección debe responder a las necesidades personales, al tiempo disponible, situación financiera, personal, etcétera. (Planeación Y Cumplimiento De Metas: ¿Qué Es La Planeación Y Para Qué Sirve?)

3.3.7.3 Ejecución del plan. Funcionará acorde al tipo de meta establecida en corto, mediano o largo plazo. (Planeación Y Cumplimiento De Metas: ¿Qué Es La Planeación Y Para Qué Sirve?)

3.3.7.4 Análisis general y toma de decisiones. Se trata de una etapa de reflexión en la que se revisa el plan ejecutado, qué fortalezas destacaron y qué falencias se evidenciaron. Esta etapa permite mejorar la ejecución de futuros planes de acción. (Planeación Y Cumplimiento De Metas: ¿Qué Es La Planeación Y Para Qué Sirve?)

3.3.8 Observación y/o entrevista

Metodología de recolección de información sobre una o varias dimensiones psicosociales intralaborales a través de observación directa y de entrevista semiestructurada. Tiene como fin describir las dimensiones y valorar el grado de riesgo. (Ministerio de la Protección social, 2010)

3.3.9 Valoración del factor de riesgo

Estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad de la exposición. (Ministerio de la Protección social, 2010)

3.4 Marco legal

A lo largo del tiempo se ha demostrado que el riesgo psicosocial tiene un gran impacto en las empresas, por lo cual el ministerio de trabajo expidió la resolución 2764 de 2022, mediante la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, considerada la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 el cual se refiere a las obligaciones del empleador; identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el fin de establecer las acciones tendientes para su intervención. Además, “el resultado del seguimiento a la intervención psicosocial y la investigación de los accidentes y las enfermedades relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, deben generar las acciones de mejora pertinentes, en el marco de la gestión de los factores de riesgo psicosocial, conforme lo señala el decreto 1072 de 2015” (Ministerio de trabajo, 2015)

4. Diseño metodológico

4.1 Tipo de investigación

se realizó una consultoría con el propósito de obtener una comprensión precisa de la situación psicosocial actual en la Compañía General de Aceros en Reorganización, utilizando los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2019. Se recopilieron las recomendaciones emitidas por la especialista, las cuales están relacionadas con los factores psicosociales evaluados en la batería de instrumentos definida por el Ministerio de Trabajo y aplicada en la empresa. Es importante destacar que este método está validado y es el único autorizado por la legislación vigente.

Con el objetivo de garantizar una verificación efectiva la ejecución de esta consultoría, se realizarán 5 etapas:

Etapa 1. Se llevó a cabo la recolección de la información emitida en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2019 por la psicóloga, especialista en higiene y salud ocupacional, la cual es suministrada por el personal de SST y recursos humanos de la Compañía General de Aceros en Reorganización.

Etapa 2. Se identificaron los dominios y/o dimensiones que presentaron riesgos altos o muy altos en la batería de riesgo aplicada en el año 2019 y se selecciona el puesto de trabajo MECOR 06

Etapa 3. Se realizó una lista de verificación que recopilará las recomendaciones proporcionadas por la psicóloga especialista para los dominios y/o dimensiones que presentaron riesgos altos o muy altos.

Etapa 4. Se contrastaron las recomendaciones emitidas por la psicóloga especialista y las implementadas por la Compañía General de Aceros en Reorganización, verificando su cumplimiento mediante evidencia física o digital, en presencia del personal de seguridad y salud en el trabajo y del departamento de gestión humana.

Etapa 5. Una vez identificadas las recomendaciones que no fueron implementadas por la compañía, se propondrán nuevas recomendaciones, teniendo en cuenta las sugerencias brindadas por la psicóloga especialista.

4.2 Técnicas e instrumentos para usar en la consultoría

Para llevar a cabo la consultoría en la Compañía General de Aceros en Reorganización, se emplearon las siguiente técnicas e instrumentos que permitieron recopilar información, analizar datos y proponer recomendaciones:

- Observación directa: se observaron las dinámicas y el ambiente laboral en diferentes áreas de la empresa puede proporcionar información valiosa sobre el funcionamiento organizacional y los posibles factores de riesgo psicosocial.
- Revisión documental: se analizaron documentos internos de la empresa, como políticas de recursos humanos, informes de salud y seguridad laboral, y registros de incidencias, la batería de riesgo psicosocial, entre otros los cuales fueron proporcionados por el personal de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Lista de verificación: se utilizó una lista de verificación específica para verificar el cumplimiento de recomendaciones y la implementación de medidas correctivas, la cual fue elaborada por medio del programa office Excel.

4.3 Población

La batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2019 se realizó a 190 trabajadores de la Compañía General de Aceros en Reorganización en la ciudad de Bogotá.

- El tratamiento de datos de los resultados de la batería aplicada se estableció por medio de la política de tratamiento de datos personales SGI-PL-004 entre la Compañía General de Aceros en Reorganización y el equipo consultor.

5. Desarrollo

El presente trabajo se llevó a cabo bajo la modalidad de consultoría, tomando en consideración los resultados y recomendaciones derivados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la Compañía General de Aceros en Reorganización, proporcionados por la especialista en psicología. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la batería de

riesgo psicosocial para el dominio demandas del trabajo en el cuestionario intralaboral de forma B realizada por la especialista en la Compañía General de Aceros en Reorganización:

Figura 1. Resultados totales de las dimensiones demandas del trabajo

Dominios	Dimensiones	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5,8%	5,0%	16,7%	25,0%	47,5%
	Demandas emocionales	67,5%	15,8%	10,8%	1,7%	4,2%
	Demandas cuantitativas	15,8%	22,5%	20,0%	20,0%	21,7%
	Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	29,2%	30,0%	15,8%	18,3%	6,7%
	Demandas de carga mental	10,0%	25,8%	22,5%	17,5%	24,2%
	Demandas de la jornada de trabajo	25,0%	25,0%	28,3%	19,2%	2,5%
	DEMANDAS DEL TRABAJO	7,5%	19,2%	24,2%	28,3%	20,8%

Tomado de “resultados del diagnóstico de factores psicosociales En la Compañía General de Aceros en Reorganización.”

En los resultados que se muestran en la tabla anterior, se puede determinar que las dimensiones que se encuentran en riesgo muy alto son: demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 47,5%, demandas cualitativas con un 21,7% y demandas de carga mental con un 24,2%.

A continuación, se presentan las recomendaciones planteadas por la psicóloga especialista de acuerdo con los resultados de la batería de riesgo psicosocial:

- Divulgar a la alta dirección de la empresa, los principales resultados del diagnóstico psicosocial para definir los planes de acción a fin de poder realizar planes de mejoramiento, asegurando el compromiso con la intervención, la retroalimentación sobre la evaluación en la estimación de los riesgos psicosociales que hacen los trabajadores de la empresa.
- Desarrollar un sistema de vigilancia epidemiológica que facilite la identificación, intervención y el seguimiento a los factores de riesgo psicosocial para la disminución de los niveles de estrés presentados por los trabajadores.

- La ejecución del programa de intervención realizarlo desde el marco del sistema de vigilancia epidemiológica: revisar la interpretación y análisis de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo tanto intralaborales como extralaborales y el estrés, para identificar grupos de atención y ejecutar el plan de acción.
- Desarrollar grupos focales o el uso de otras herramientas de la batería de medición de riesgo psicosociales para recibir información confirmatoria y profundizar en los hallazgos.
- Revisar las estadísticas de condiciones de salud con las que cuentan la empresa evidenciando presencia de patologías relacionadas con psicosocial y que coincidan con las manifestaciones dadas por los evaluados en el presente diagnóstico como son osteomuscular y gastrointestinal (apoyarse en las evaluaciones médico-ocupacionales)
- Orientar o fortalecer las actividades de medicina ocupacional de manera específica a la promoción y prevención enfermedades de tipo osteomuscular (dolor de cuello espalda o tensión muscular) apoyarse en un programa de pausas activas con el que cuente la empresa, apoyarse con campañas activas en hábitos de vida saludable (nutrición, manejo de estrés), prevención de consumo de sustancias, alcohol, cigarrillo entre otros.
- Revisar estadísticas de accidentes de trabajo e incapacidades evidenciando los relacionados con riesgo psicosocial, de manera que se identifiquen grupos – cargos – áreas foco de intervención inmediata y mimetizar los efectos del riesgo en el personal.

- Se recomienda realizar actividades que fomenten los estilos de vida y trabajo saludable y poner en práctica ejercicios de respiración, estiramiento anti estrés, práctica de algún deporte o actividad física teniendo en cuenta la exposición al sedentarismo y promover hábitos de alimentación saludable.
- Establecer criterios para conseguir unas condiciones de turno de trabajo favorables, por ejemplo: orientados en tener en cuenta los ritmos biológicos de vigilia - sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales, el horario debe adaptarse al número de trabajadores existente y a las demandas propias de los cargos, los turnos de la noche y de tarde nunca deben ser más largos que los de la mañana y se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días, con el fin de que los ritmos circadianos no se alteren de forma considerable, en lo posible participación de los trabajadores en la determinación de los turnos de trabajo, establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles
- Asegurar que el trabajo se distribuya con equidad a la luz de la cantidad y la complejidad. Algunas opciones para lograr equidad es la rotación de tareas difíciles y la participación de los trabajadores cuando se realizan cambios o rediseño de procesos
- Además, se sugiere realizar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación a complejidad, carga mental, etc.
- Se sugiere el establecimiento de estudios de niveles de iluminación, ruido, calidad del aire, colores y análisis de los puestos de trabajo entre otros, el anterior se define

mediante la identificación de fuentes de riesgo a través de la matriz de evaluación de riesgos.

- En lo posible hacer aislamiento de las fuentes de ruido o calor, frío, humedad, vibración, contaminación atmosférica, mantenimiento a lámparas y fuentes de luz, elementos de protección personal adecuados de acuerdo con el riesgo existente, condiciones de orden y aseo adecuadas, mejoramiento del diseño del puesto de trabajo, esto teniendo en cuenta espacios y distribución de áreas y los accesos. Además de la adaptación del inmobiliario acorde con las características antropométricas de la población de trabajadores previo estudio ergonómico entre otros.
- Proporcionar espacios de formación y entrenamientos para la realización de la tarea, por ejemplo, programas formativos adaptados a las necesidades del puesto de trabajo, esto permitirá adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada.
- Además, se deberá hacer una organización del trabajo que reduzca la probabilidad de aparición de fatiga y se facilite la recuperación de la persona, puede recurrirse a la rotación de puestos, delegación de funciones, realización de labores de manera compartida, capacitaciones en diseño de métodos de trabajo, talleres para el manejo y distribución adecuada del tiempo y contratación de personal de apoyo para el tiempo de alta demanda.

5.1 Lista de verificación

Se elaboró una lista de verificación con el fin de evaluar la aplicación de las recomendaciones proporcionadas por la especialista en la empresa. Esta lista sirvió como una

herramienta de control para verificar si las recomendaciones han sido implementadas de manera efectiva en la organización. En caso de no encontrar evidencia de su aplicación, se procederá a formular nuevas recomendaciones que puedan abordar las áreas identificadas como pendientes o que requieran mejoras adicionales. Esta práctica garantiza un seguimiento continuo y una mejora constante en las medidas adoptadas para mitigar el riesgo psicosocial en el entorno laboral.

5.2 Validación de lista de chequeo

A continuación, se identificó la aplicabilidad de cada una de las recomendaciones emitidas por la psicóloga especialista:

Tabla 2. *Lista de chequeo recomendaciones emitidas en la batería de riesgo psicosocial*

Recomendaciones	Aplicadas	
	Si	No
Divulgar a la alta dirección de la empresa, los principales resultados del diagnóstico psicosocial para definir los planes de acción a fin de poder realizar planes de mejoramiento, asegurando el compromiso con la intervención, la retroalimentación sobre la evaluación en la estimación de los riesgos psicosociales que hacen los trabajadores de la empresa.	X	
Desarrollar un sistema de vigilancia epidemiológica que facilite la identificación, intervención y el seguimiento a los factores de riesgo psicosocial para la disminución de los niveles de estrés presentados por los trabajadores.		X
La ejecución del programa de intervención realizarlo desde el marco del sistema de vigilancia epidemiológica: revisar la interpretación y análisis de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo tanto intralaborales como extralaborales y el estrés, para identificar grupos de atención y ejecutar el plan de acción.		X
Desarrollar grupos focales o el uso de otras herramientas de la batería de medición de riesgo psicosociales para recibir información confirmatoria y profundizar en los hallazgos.	X	
Revisar las estadísticas de condiciones de salud con las que cuentan la empresa evidenciando presencia de patologías relacionadas con psicosocial y que coincidan con las manifestaciones dadas por los evaluados en el presente diagnóstico como son osteomuscular y gastrointestinal (apoyarse en las evaluaciones médico-ocupacionales)		X

Recomendaciones	Aplicadas	
	Si	No
Orientar o fortalecer las actividades de medicina ocupacional de manera específica a la promoción y prevención enfermedades de tipo osteomuscular (dolor de cuello espalda o tensión muscular) apoyarse en un programa de pausas activas con el que cuente la empresa, apoyarse con campañas activas en hábitos de vida saludable (nutrición, manejo de estrés), prevención de consumo de sustancias, alcohol, cigarrillo entre otros.	X	
Revisar estadísticas de accidentes de trabajo e incapacidades evidenciando los relacionados con riesgo psicosocial, de manera que se identifiquen grupos – cargos – áreas foco de intervención inmediata y mimetizar los efectos del riesgo en el personal.		X
Establecer criterios para conseguir unas condiciones de turno de trabajo favorables, por ejemplo: orientados en tener en cuenta los ritmos biológicos de vigilia - sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales, el horario debe adaptarse al número de trabajadores existente y a las demandas propias de los cargos, los turnos de la noche y de tarde nunca deben ser más largos que los de la mañana y se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días, con el fin de que los ritmos circadianos no se alteren de forma considerable, en lo posible participación de los trabajadores en la determinación de los turnos de trabajo, establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles	X	
Asegurar que el trabajo se distribuya con equidad a la luz de la cantidad y la complejidad. Algunas opciones para lograr equidad es la rotación de tareas difíciles y la participación de los trabajadores cuando se realizan cambios o rediseño de procesos	X	
Se sugiere realizar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación con complejidad, carga mental, etc.		X
Se sugiere el establecimiento de estudios de niveles de iluminación, ruido, calidad del aire, colores y análisis de los puestos de trabajo entre otros, el anterior se define mediante la identificación de fuentes de riesgo a través de la matriz de evaluación de riesgos.	X	
En lo posible hacer aislamiento de las fuentes de ruido o calor, frio, humedad, vibración, contaminación atmosférica, mantenimiento a lámparas y fuentes de luz, elementos de protección personal adecuados de acuerdo con el riesgo existente, condiciones de orden y aseo adecuadas, mejoramiento del diseño del puesto de trabajo, esto teniendo en cuenta espacios y distribución de áreas y los accesos. Además de la adaptación del inmobiliario acorde con las características antropométricas de la población de trabajadores previo estudio ergonómico entre otros.	X	
Proporcionar espacios de formación y entrenamientos para la realización de la tarea, por ejemplo, programas formativos adaptados a	X	

Recomendaciones	Aplicadas	
	Si	No
las necesidades del puesto de trabajo, esto permitirá adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada.		

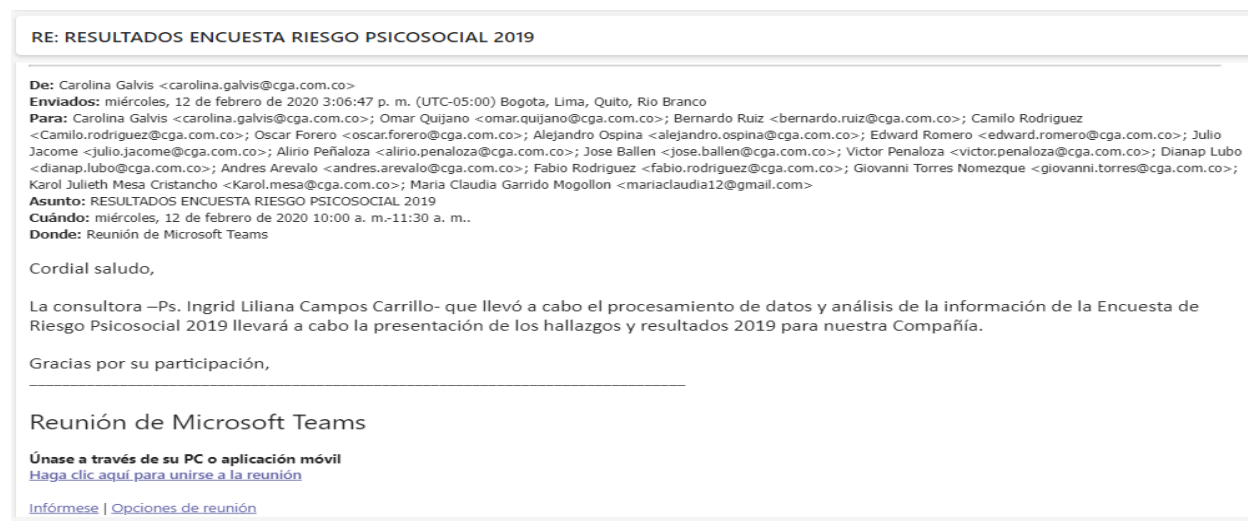
Adaptado de “resultados del diagnóstico de factores psicosociales de En la Compañía General de Aceros en Reorganización.

5.3 Recomendaciones cumplidas por la CGA

5.3.1 Divulgación a la alta dirección

Se realizó divulgación a la alta dirección por medio de una reunión en la aplicación TEAMS donde la psicóloga especialista presento los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial 2019.

Figura 2. Resultados totales de las dimensiones demandas del trabajo



Información suministrada por En la Compañía General de Aceros en Reorganización.”

5.3.2 Grupos focales

En la Compañía General de Aceros en Reorganización desarrollo diferentes grupos focales los cuales se registraron mediante el formato de asistencia GGH-FR-002 (Anexo 1).

5.3.3 Actividades de medicina ocupacional

En la Compañía General de Aceros en Reorganización y la universidad Iberoamericana sostienen un convenio el cual permite que estudiantes de fisioterapia realicen prácticas en las instalaciones de la CGA el cual abarca capacitaciones, inspecciones de puesto de trabajo, gimnasia laboral entre otras. (Anexo 2)

5.3.4 Programación de turnos y carga de trabajo

En la Compañía General de Aceros en Reorganización lleva a cabo una programación de turnos considerando tanto la rotación del personal como la carga de trabajo. Cuando la carga de trabajo es elevada, se establece un diálogo con los operadores de la máquina para determinar su disposición a realizar horas extras. Asimismo, se permite el cambio de turno según las necesidades del trabajador. (Anexo 3)

5.3.5 Estudios de niveles de iluminación, ruido, calidad del aire, colores y análisis de los puestos de trabajo entre otros

El equipo del sistema de gestión integral en la Compañía General de Aceros en Reorganización (CGA) llevó a cabo mediciones de higiene industrial, las cuales incluyeron estudios de iluminación, sonometría y humos metálicos. Estas actividades se realizaron en colaboración con la ARL Sura. Además, se llevaron a cabo análisis de puestos de trabajo por parte de los practicantes de la Universidad Iberoamericana. (Anexo 4 y 5)

5.3.6 Espacios de formación y entrenamientos para la realización de la tarea por parte de la compañía general de aceros en reorganización

En la Compañía General de Aceros en Reorganización realiza diferentes actividades para el crecimiento personal y laboral de su personal productivo, es por esta razón que ha brindado espacios para que el personal de producción se certifique en las labores que realiza en la CGA. (Anexo 6, 7, 8, y 9)

6. Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma con las fases planeadas y ejecutadas para llevar a cabo la validación de la propuesta de intervención planteada por la profesional en psicología que aplicó la batería de riesgo psicosocial en la empresa Compañía General de Aceros en Reorganización fue funcional en el control del dominio de las demandas del trabajo.

Tabla 3. Cronograma de la propuesta

Fases	Meses Semana	Noviembre				Diciembre				Enero			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recolección de información (informe batería de riesgo psicosocial)	P												
	E												
Identificación de dominios con riesgos alto y muy alto	P												
	E												
Identificación de las dimensiones con riesgos alto y muy alto	P												
	E												
Reconocimiento de las recomendaciones dadas por la psicóloga especialista	P												
	E												
Lista de chequeo de las recomendaciones dadas por la especialista en evidencias físicas	P												
	E												
Consolidado de hallazgos	P												
	E												

P: Planeado
E: Ejecutado

7. Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto utilizado para llevar a cabo la validación de la propuesta de intervención planteada por la profesional en psicología que aplicó la batería de riesgo psicosocial en la empresa Compañía General de Aceros en Reorganización fue funcional en el control del dominio de las demandas del trabajo.

Tabla 4. *Presupuesto de la propuesta*

Presupuesto			
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
1	Impresiones	\$ 3.000	\$ 3.000
3 meses	Internet	\$ 15.000	\$ 45.000
3	Lapiceros negros	\$ 2.000	\$ 6.000
1	Memoria USB	\$ 30.000	\$ 30.000
TOTAL			\$ 84.000

8. Lecciones aprendidas

Durante el desarrollo de la consultoría realizada sobre la validación de la propuesta de intervención planteada por la profesional en psicología de acuerdo con la batería de riesgos de En la Compañía General de Aceros en Reorganización con relación al dominio demandas de trabajo para los componentes con riesgo muy alto, se pudo obtener las siguientes lecciones aprendidas expuestas a continuación con su respectiva recomendación.

Tabla 5. *Lecciones aprendidas y recomendaciones*

Lección aprendida	Recomendación
En relación con el sistema de vigilancia epidemiológica, se constata que en la Compañía General de Aceros en Reorganización no ha desarrollado un programa específico para facilitar la	Se sugiere a En la Compañía General de Aceros en Reorganización. Que establezca y ponga en marcha un sistema de vigilancia epidemiológica con el fin de supervisar y gestionar el riesgo psicosocial. Esta medida es

Lección aprendida	Recomendación
identificación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial con el fin de reducir los niveles de estrés experimentados por los trabajadores.	crucial para identificar y mitigar el nivel de estrés entre los empleados de la organización especialmente en los ocupantes de la maquina MECOR 06 que presenta un riesgo muy alto.
En la Compañía General de Aceros en Reorganización desarrollo durante los años posteriores a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial grupo focales los cuales estuvieron a cargo de profesionales de la ARL sura	Es importante dar continuidad a la realización de grupos focales en los cuales se garantice la participación de los ocupantes de la maquina MECOR 06 acompañados por profesionales con el fin de poder minimizar el impacto del riesgo psicosocial en los trabajadores. El seguimiento de estas actividades se debería realizar por medio del COPASST y de gestión humana para garantizar la ejecución y el cumplimiento de estas mismas.
En la Compañía General de Aceros en Reorganización en conjunto con su sistema de gestión integral, mantiene un registro exhaustivo en el cual se documenta el diagnóstico, los días de incapacidad y el tipo de enfermedad que afecta a sus trabajadores (ver anexo 10 y 11). Este registro permite evidenciar el estado de salud de los empleados en función del ausentismo presentado.	En la Compañía General de Aceros en Reorganización. Debe mantener la práctica de registrar en su base de datos los diagnósticos reportados por sus empleados. Además, es fundamental realizar un análisis periódico de estos diagnósticos para identificar posibles casos relacionados con el riesgo psicosocial. Este enfoque proactivo permitirá prevenir y abordar adecuadamente cualquier situación que pueda afectar la salud mental y emocional de los trabajadores.
Se evidencio el desarrollo del programa de gimnasia laboral realizado por la Compañía General de Aceros en Reorganización junto con la universidad Iberoamericana los cuales por medio de sus practicantes (estudiantes de fisioterapia) desarrollan todo tipo de actividades para el bienestar de los trabajadores gimnasia laboral inspección puesto de trabajo, capacitaciones entre otras.	Es imperativo continuar con el desarrollo de actividades como la gimnasia laboral y capacitaciones involucrando especialmente a los operadores de la maquina MECOR 06 que aborden temas relacionados con la prevención de enfermedades osteomusculares, promoción de hábitos de vida saludable y la prevención del consumo de sustancias nocivas para la salud. Estas iniciativas no solo contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores, sino que también fomentan un ambiente laboral más saludable y productivo en En la Compañía General de Aceros en Reorganización.
Por medio del sistema de gestión integral se registra un indicador donde anualmente están registrados los accidentes e incidentes presentados en la Compañía General de Aceros en Reorganización (ver anexo 12 y 13)	Es importante continuar con el diligenciamiento del registro del indicador de accidentalidad debido a que este proporciona información valiosa sobre la frecuencia, gravedad y causa de los accidentes laborales en En la Compañía General de Aceros en

Lección aprendida	Recomendación
	Reorganización. El seguimiento constante de este indicador permite identificar áreas de riesgo, implementar medidas preventivas específicas y evaluar la efectividad de las acciones tomadas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Además, el registro de la accidentalidad es un requisito legal que garantiza el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional.
La programación de turnos la realizan los supervisores de producción los cuales que de acuerdo a la carga de trabajo son programados, sin embargo, si algún trabajador requiere el cambio de turno este se realiza teniendo en cuenta que el trabajador no repita turno noche para que no se vea afectada las horas de sueño.	Se debe establecer una programación de turnos equitativa para evitar sobrecargar a los trabajadores y prevenir posibles afectaciones. Una distribución justa y balanceada de los turnos de trabajo garantiza que ningún empleado se vea sometido a una carga excesiva de responsabilidades o jornadas laborales prolongadas, lo cual podría ocasionar fatiga, estrés y otros problemas de salud. Una programación equitativa no solo promueve el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en En la Compañía General de Aceros en Reorganización.
No se ha realizado un diseño ergonómico de puesto de trabajo por parte de la Compañía General de Aceros en Reorganización.	Es importante realizar un estudio ergonómico detallado en el puesto de trabajo MECOR 06 debido a que esta máquina presenta características específicas que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores que interactúan con ella. Un estudio ergonómico permitirá identificar posibles riesgos ergonómicos, tales como posturas incómodas, movimientos repetitivos o esfuerzos excesivos, que podrían provocar lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. Al abordar estos riesgos ergonómicos de manera proactiva, se pueden implementar medidas correctivas y ajustes ergonómicos para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir lesiones en En la Compañía General de Aceros en Reorganización.

Lección aprendida	Recomendación
Durante los años posteriores a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se realizaron mediciones de humos metálicos, iluminación, sonometría en la Compañía General de Aceros en Reorganización.	Es crucial mantener la realización de mediciones de humos metálicos, niveles de iluminación y sonometría teniendo en cuenta el tipo de actividad que se desarrolla en la maquina MECOR 06 para asegurar el cumplimiento de los límites permisibles. Esto es fundamental para salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores en En la Compañía General de Aceros en Reorganización. Al monitorear regularmente estos parámetros, se puede identificar cualquier desviación de los estándares establecidos y tomar las medidas correctivas necesarias para evitar o mitigar cualquier riesgo potencial para la salud de los empleados.
De acuerdo con el tipo de actividad que se realiza en la maquina MECOR 06 se está expuesto a fuentes de chispa y altas temperaturas	Es esencial controlar la exposición a fuentes de altas temperaturas a las que están expuestos los operarios de la máquina MECOR 06 con el fin de mitigar posibles afectaciones en su salud y bienestar. La exposición prolongada a altas temperaturas puede provocar estrés térmico, deshidratación, agotamiento por calor e incluso golpes de calor, lo que representa un riesgo para la salud de los trabajadores. Implementar medidas de control, como la ventilación adecuada, el uso de equipos de protección personal adecuados y la organización de pausas regulares en ambientes frescos, puede ayudar a minimizar los riesgos asociados con la exposición al calor En la Compañía General de Aceros en Reorganización.
En la Compañía General de Aceros en Reorganización está comprometida con el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores es por eso por lo que ha brindado espacios para la certificación de sus competencias por parte del SENA	Se deben seguir proporcionando espacios de formación y entrenamientos para la realización de la tarea, programas formativos adaptados a las necesidades del puesto de trabajo esto trae consigo motivación para el personal

9. Conclusiones

De acuerdo con la lista de chequeo de validación de aplicación de las recomendaciones propuestas en la Compañía General de Aceros en Reorganización por la psicóloga especialista, se logró evidenciar que el 62% de las recomendaciones fueron aplicadas, mientras que el 38% de las recomendaciones no se desarrollaron.

La consultoría identifica que no se llevó a cabo el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica que facilita la identificación, intervención y el seguimiento a los factores de riesgo psicosocial para la disminución de los niveles de estrés presentados por los trabajadores. Por ende, no se logra la ejecución del programa de intervención.

Se evidencio que no se llevó a cabo el diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación con complejidad y carga mental, por lo cual el grupo consultor realiza la recomendación ya que este estudio permite identificar posibles riesgos ergonómicos, tales como posturas incómodas, movimientos repetitivos o esfuerzos excesivos, que podrían provocar lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud relacionados con el trabajo.

Se identificó que, aunque en la Compañía General de Aceros en Reorganización se lleva estadísticas de condiciones de salud y ausentismo, no se evidencia el control o seguimiento de las patologías relacionadas con psicosocial.

La consultoría determino que en la organización se llevan estadísticas correspondientes a accidentes de trabajo e incapacidades de manera general, sin embargo, no se evidencia si existe o no una relación con el riesgo psicosocial.

La consultoría realizo nuevas recomendaciones a la Compañía General de Aceros en Reorganización con el fin de mitigar los riesgos psicosociales presentes en la compañía,

principalmente la realización de una nueva batería de riesgo psicosocial para identificar nuevos niveles de riesgo en la maquina MECOR 06.

De acuerdo a la consultoría realizada, la Compañía General de Aceros en Reorganización identificó que durante los últimos años no aplicó la batería de riesgo psicosocial, lo cual impidió tener un panorama real sobre la percepción del riesgo psicosocial entre sus trabajadores.

Referencias

- Administradoras de Riesgos Laborales y Superintendencia Financiera - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales. (2024). *Indicadores sistema general de riesgos laborales*. Bogota.
- Agencia Europea para la seguridad y la salud en el Trabajo. (s.f.). Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. Recuperado el 09 de Noviembre de 2023, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009
- Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>.
- Bobadilla, C. G. (02 de Agosto de 2018). Identificación De Factores De Riesgo Psicosocial En Una Clínica De Alta Complejidad. *Psicología Desde El Caribe*, Vo 35. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n2/2011-7485-psdc-35-02-131.pdf>
- GCF Global . (s.f.). GCF Global . Recuperado el 11 de Noviembre de 2023, de <https://edu.gcfglobal.org/es/planeacion-y-cumplimiento-de-metas/que-es-la-planeacion-y-para-que-sirve/1/>
- Gonzales, M. C. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial* . Bogota.

Lizcano, J. A. (28 de junio de 2018). *Riesgos Psicosociales en la población Colombiana*. Obtenido de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>

Ministerio de la Protección social. (Julio de 2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales. Obtenido de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de trabajo. (2015). *Guía técnica general: Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora*. Obtenido de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019, 22 de julio). Resolución 2404 de 2019, *Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (2010). Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Recuperado de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Muñoz Rojas D., Pitre Redondo R. & Amaya López N., (2017), Diagnóstico de los factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales en la empresa MIRAMAR en el municipio de Maicao en la Guajira.

Mutalis Bienestar Laboral. (s.f.). *Mutalis Bienestar Laboral*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2023, de <https://mutalis.co/analisis-psicosocial-de-puesto-de-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género; Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>

Planeación y cumplimiento de metas: ¿Qué es la planeación y para qué sirve? (n.d.). GCFGlobal. Retrieved March 26, 2024, from <https://edu.gcfglobal.org/es/planeacion-y-cumplimiento-de-metas/que-es-la-planeacion-y-para-que-sirve/1>

Ps. Ingrid Liliana Campos Carillo. (2019). Resultados del Diagnostico de factores psicosociales. Bogota.

Ipiates, E. L. (2022). plan de prevención de los factores de riesgos psicosociales en la empresa vymsa año 2020. Ambato.