INFORME DE DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIQUIA-
DIRECCION LOCAL DE SALUD NIT 900.013.256-1

ASESORADO POR

GLORIA NELSI RUIZ NIÑO
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN RIESGOS LABORALES SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
RESOLUCION 10561 DE 12/07/2021

BOGOTÁ, 11 ABRIL DE 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4

2. MARCO CONCEPTUAL 5

3. MARCO NORMATIVO 8

4. OBJETIVOS 9

4.1. OBJETIVO GENERAL 9
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9

5. METODOLOGÍA 10

5.1. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO 10
5.2. ETAPAS DE LA EVALUACIÓN 11
5.3. DEFINICIONES DE LOS DOMINIOS Y DE LAS DIMENSIONES 11
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: 13
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO: 13
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO: 14
5.4. ESTABLECIMIENTO DEL RIESGO 17

6. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (CONDICIONES INDIVIDUALES E INFORMACIÓN OCUPACIONAL) 19

GÉNERO: 19
EDAD: 20
ESTADO CIVIL: 21
ESCOLARIDAD: 22
ESTRATO: 23
TIPO DE VIVIENDA: 24
PERSONAS A CARGO: 25
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: 26
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO: 27
TIPO DE CONTRATO: 28
TIPO DE SALARIO: 29

7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 30



7.1. INTERPRETACIÓN DEL RIESGO **30**
7.2. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GENERAL FORMA A Y B **31**
7.3 ESTIMACIÓN DEL RIESGO POR DOMINIOS Y DIMENSIONES – FORMA A Y B **32**
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO 32
CONTROL SOBRE EL TRABAJO 36
DEMANDAS DEL TRABAJO 40
RECOMPENSA 46

8. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL FORMA A Y B **50**

9. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL FORMA A **51**

9.1 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA B. **53**
ESTIMACIÓN DEL RIESGO POR DIMENSIONES–FACTORES EXTRALABORALES FORMA B. 54

10. NIVELES DE ESTRÉS **55**

NIVEL DE ESTRÉS GENERAL FORMA A Y B **56**

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **58**

11.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO. **58**
11.2 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GENERAL. **59**
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES POR INTERVENIR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL 59
11.3. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL **61**
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES DEL FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL 61
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO 62
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**
NIVEL DE ESTRÉS **62**
RECOMENDACIONES PARA EL NIVEL DE ESTRÉS 63
SÍNTOMAS 63
RECOMENDACIONES GENERAL 64

1. Introducción

Desde 1984, en Colombia se impone la necesidad de proteger a los trabajadores de todos aquellos riesgos que pongan en peligro su integridad personal, siendo uno de ellos, el riesgo psicosocial, cuya manifestación se observa a partir del aumento de la accidentalidad, de la aparición de enfermedades, del ausentismo e, incluso, de la afectación del clima laboral.

Es por esta razón, que, para hacer frente a esta situación, desde el 2010 se creó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con la correspondiente base científica y legislativa precedente, que permite evaluar la situación de riesgo en la que están los trabajadores debido al estrés ocupacional, o bien, al producido por situaciones externas a la empresa o aquellas que hacer parte del individuo.

La medición del factor psicosocial permite a la empresa hacer promoción de los factores protectoresde las personas con el fin de afrontar circunstancias adversas y, por ende, prevenir las consecuencias del estrés a nivel físico y emocional.

Gloria Nelsi Ruiz

GLORIA NELSI RUIZ NIÑO
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN RIESGOS LABORALES SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
RESOLUCION 10561 DE 12/07/2021

2. Marco Conceptual

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el estrés es definido como la "tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves." Para la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés), tomando la definición de Baum, A. (1990), el estrés "es cualquier experienciaemocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles." (APA, 2018).

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, el estrés puede ocasionar graves perjuicios en la persona si no es medido y controlado puesto que todo aquello que resulte agobiante puede derivar en accidentalidad, enfermedad, ausentismo y hasta la muerte. Por ello, la aparición del estrés se convierte en consecuencia visible de factores presentes en la casa, en el trabajo y en los distintos espacios de desarrollo humano que se constituyen como un riesgo para la salud y la integridad de las personas.

El riesgo es la probabilidad de que un peligro como el estrés se convierta en un accidente o una enfermedad, por ende, factor de riesgo es la presencia de un elemento o situación que puede hacerque un peligro se materialice. Por lo tanto, factor de riesgo psicosocial es aquella condición en elentorno, ya sea laboral o familiar que puede causar deterioro físico y mental en aquellos que seencuentren expuestos a circunstancias de estrés.

Ya teniendo claro lo que es el estrés y el factor de riesgo psicosocial, es necesario conocer lo que es el factor protector. Factor protector es aquella condición en la persona o en el entorno que nopermite que las respuestas de estrés se presenten, es decir, es la capacidad que tiene la persona para afrontar situaciones agobiantes, o bien, es un entorno que impide la aparición de factores de riesgo psicosocial.

Así como es importante hallar los factores de riesgo, es importante determinar cuáles son los factores protectores, tanto de la persona como del entorno, para facilitar la ejecución de planes de prevención del estrés y la promoción de la salud física y mental.

A continuación, se exponen las definiciones de la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022 Por la cual se adopta la batería 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, con el fin de complementar el conocimiento sobre el factor psicosocial y que servirán en adelante en la comprensión de lo encontrado en la medición:

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador

por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

3. Marco Normativo

A continuación, se expone la base jurídica en la cual se fundamenta el ejercicio del psicólogo y la obligación del empleador con respecto al factor de riesgo psicosocial.

Ley 1090 de 2006: Código deontológico y ejercicio de la profesión de Psicología.

Ley 1616 de 2013: Obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y de la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales.

Resolución 1995 de 1999: Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica.

Resolución 2646 de 2008: Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Decreto 614 de 1984: Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
Decreto 1477 de 2014: Reciente tabla de enfermedades, con causa u origen del trabajo.

Decreto 472 de 2015: Reciente graduación de multas y poder a los inspectores del Ministerio para sancionar faltas al SG - SST.

Decreto 1072 de 2015 que sustituye el Decreto 1443 de 2104: Comprende el diseño y la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo donde se incluye en la identificación de peligros, el riesgo psicosocial y sus medidas de intervención.
Instrucción del Colegio Colombiano de Psicólogos (2011): El instrumento debe ser tratado al nivel de prueba psicotécnica, los resultados obtenidos de forma individual son protegidos.

Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería 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.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Identificar y evaluar el factor de riesgo psicosocial en **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD**, con el fin de mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas en la búsqueda de prevención de la aparición de patologías derivadas del estrés ocupacional en los funcionarios.

4.2. Objetivos Específicos

4.2.1. Aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (cuestionario intralaboral, extralaboral, estrés y ficha de datos personales) en la población que labora en **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD.**

4.2.2 Generar y analizar los resultados de la Batería, así como generar las conclusiones correspondientes.

4.2.3 Generar las recomendaciones para el control del factor de riesgo psicosocial según los resultados del instrumento.

5. Metodología

5.1. Descripción del Instrumento

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que se aplicó a los trabajadores de **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD**, fue realizada por la Universidad Javeriana en el 2010 por mandato del Ministerio de la Protección Social, según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 Por la cual se adopta la batería 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, Para el caso de **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD**, se utilizaron los siguientes documentos:

- Ficha de datos generales que contiene la información sociodemográfica e información ocupacional del personal.

  - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A).
  - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B).
  - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
  - ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés.
  - ✓ Consentimiento informado.

Las preguntas de los cuestionarios se responden por medio de una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca). En el caso del Cuestionario de evaluación del estrés las opciones de respuesta son cuatro (Siempre, casi siempre, a veces y nunca).

A la persona se le entrega un paquete con los cuestionarios para ser auto aplicados, según las instrucciones del examinador teniendo en cuenta la escolaridad de los participantes. Con respectoa los cuestionarios intralaborales, estos se dividen en forma A o B. La forma A se aplica a aquellaspersonas que sean jefes o cuya formación sea profesional con autonomía en las decisiones. La forma B se aplica a aquellas personas cuyos cargos sean auxiliares u operativos o profesionales cuyas funciones dependan de las decisiones de sus jefes.

Así mismo, se entrega a las personas un consentimiento informado donde se declara que responde los cuestionarios de forma voluntaria, que ha sido informado sobre el alcance, la metodología y el instrumento que se utiliza y que sus dudas han sido aclaradas. De igual formala persona declara que entiende que los resultados individuales son de carácter confidencial pero que los resultados totales son para medir el riesgo y para definir la forma de prevención o intervención.

Los datos se procesan según el Manual de usuario de la batería de instrumentos.

5.2. Etapas de la evaluación

Para la aplicación de la batería de instrumentos se siguen las siguientes etapas:

1. Sensibilización a la población sobre el factor psicosocial y la importancia de medirlo y controlarlo.
2. Lectura del consentimiento informado.
3. Firma del consentimiento informado.
4. Entrega del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A o B según el caso.
5. Entrega del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
6. Entrega del Cuestionario de evaluación de estrés.
7. Entrega de la Ficha de datos generales.
8. Recolección de los paquetes revisando que se hayan diligenciado todas las respuestas.
9. Proceso de tabulación de los cuestionarios.
10. Proceso de análisis de la información de forma cuantitativa.
11. Elaboración del informe con el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos.
12. Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

5.3. Definiciones de los dominios y de las dimensiones

La batería de instrumentos expresa sus resultados numéricamente en forma de porcentaje categorizando las preguntas por medio de DIMENSIONES que luego son agrupadas en DOMINIOS con el fin de establecer los factores de riesgo psicosocial intralaboral (Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones y dominios de las condiciones intralaborales.

	Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organizaciónque influyen en la salud y el bienestar del individuo.
Dominios	✓ Dimensiones
Demandas del trabajo	✓ Demandas cuantitativas ✓ Demandas de carga mental ✓ Demandas emocionales ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico ✓ Demandas de la jornada de trabajo ✓ Consistencia del rol ✓ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
Control	✓ Control y autonomía sobre el trabajo ✓ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas ✓ Participación y manejo del cambio ✓ Claridad de rol ✓ Capacitación
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	✓ Características del liderazgo ✓ Relaciones sociales en el trabajo ✓ Retroalimentación del desempeño ✓ Relación con los colaboradores (subordinados)
Recompensas	✓ Reconocimiento y compensación ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y deltrabajo que se realiza

Tabla 1. Dimensiones y dominios de las condiciones intralaborales.

A continuación, se presenta una explicación de cada uno de los dominios con sus dimensiones:

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO:** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

- **RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**: Son las interacciones que se establecen con otras personas, en el trabajo particularmente en: contacto con otros individuos, calidad de interacción entre compañeros, apoyo social de compañeros, trabajo en equipo, la cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo cuyo fin es la integración).

- **RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

- **RELACIÓN CON LOS COLABORADORES O SUBORDINADOS:** Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecuciónde resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. (No aplica para la forma B).

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y toma decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **CLARIDAD DEL ROL:** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

- **CAPACITACIÓN**: Son las actividades de inducción entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientosy habilidades.

- **PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO**: Conjunto de mecanismos organizacionales orientados

- a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

- **CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO**: Se refiere al margen de decisión quetiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO:

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidades, del ambiente físico laboral y de jornada de trabajo, y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO**: Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física, química, biológica, diseño de puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física, y de seguridad industrial, que involucran las actividades quese desarrollan que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

- **DEMANDAS EMOCIONALES:** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenidode la tarea que tienen la potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador

- **DEMANDAS CUANTITATIVAS:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo quese debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

- **INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL**: Condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

- **EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO:** Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tienen un impacto importante en el área (sección) en la empresa o en las personas. (No aplica para la forma B).

- **DIMENSIÓN DEMANDAS DE CARGA MENTAL:** Se refiere 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.

- **CONSISTENCIA DEL ROL:** Es la compatibilidad o consistencia entre las diversas tareas exigidas relacionadas con los principios de eficiencia, calidad, técnica y ética propios del servicio producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. (No aplica parala forma B)
- **DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO**: Son las exigencias del tiempo laboral quese hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

- **DOMINIO RECOMPENSA.** Este término trata de la retribución que el colaborador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales: Este dominio comprende diversos tipos de retribución financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, y cuenta con las siguientes dimensiones:

- **RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA**: Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

- **RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo estos pueden ser: reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

  En el caso del factor de riesgo extralaboral las condiciones se agrupan solamente en DIMENSIONES (Tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones de las condiciones extralaborales.

Condiciones extralaborales	**Definición**
	Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A suvez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo.
Dimensiones	
✓ Tiempo fuera del trabajo ✓ Relaciones familiares ✓ Comunicación y relaciones interpersonales ✓ Situación económica del grupo familiar ✓ Características de la vivienda y su entorno ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo ✓ Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	

Tabla 2. Dimensiones de las condiciones extralaborales.

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir enla salud y el bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales son las siguientes:

- **DIMENSIÓN TIEMPO FUERA DEL TRABAJO**: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

- **DIMENSIÓN RELACIONES FAMILIARES:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

- **DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y RELACIONES PERSONALES:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

- **DIMENSIÓN SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR**: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiaratiendan sus gastos básicos.
- **CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO:** Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
- **INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO:** Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en laactividad laboral del trabajador.

- **DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA:** Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duracióndel recorrido.

La evaluación de estrés presenta sus resultados distribuidos en cuatro categorías de síntomas según el reporte de la persona. Estos son: Fisiológicos, comportamiento social, intelectual y laboral y psico emocional.

5.4. Establecimiento del riesgo

Después de tabular todas las encuestas, según los puntajes de cada dominio y dimensión paralos cuestionarios de condiciones intralaborales y cada dimensión para los cuestionarios de condiciones extralaborales la lectura del riesgo se hace según la tabla 3.

Tabla 3. Interpretación del riesgo para las condiciones intra y extralaborales.

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de Este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.
Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y accionessistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas deestrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas deestrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

la evaluación del estrés el nivel de riesgo se interpreta por niveles de estrés, según la Tabla 4:

Muy Bajo:	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
Bajo:	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas
Medio:	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto:	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es un indicativo de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervenciónen el marco de un programa de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy alto:	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica.

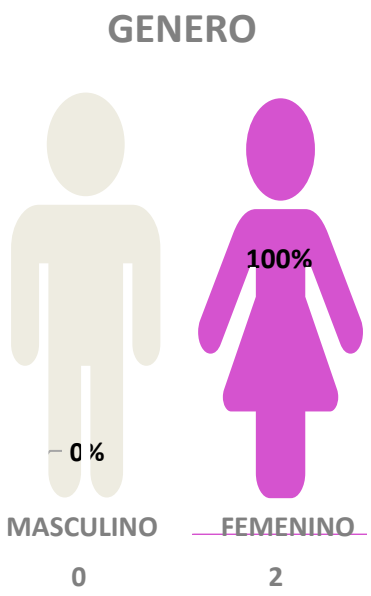
Niveles de estrés para la interpretación del riesgo. Batería para la evaluación del riesgo psicosocial.

6. Información Sociodemográfica (Condiciones Individuales e Información Ocupacional)

La población evaluada en **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD**, se compone de un total de 2, personas a quienes se les aplicaron cuatro cuestionarios: Intralaboral, extralaboral, estrés y ficha de datos personales. A continuación, se presentan los resultados de este último.

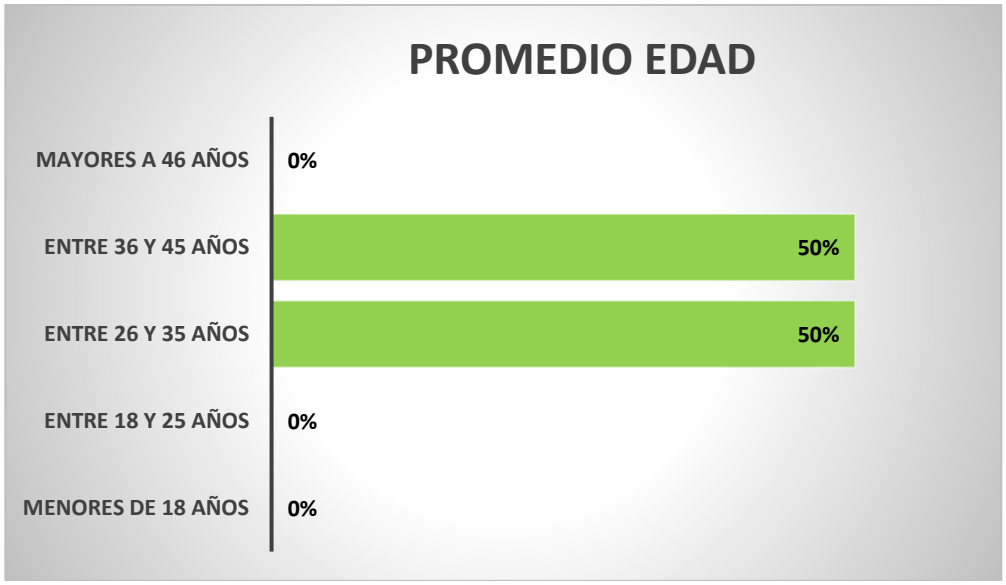
Género:

En relación con el género, la gráfica muestra que el 100% estuvo representado por el Género Femenino correspondiente a 2 mujeres.



Género		
Femenino	2	100%
Masculino	0	0%
Total	2	100%

Edad:

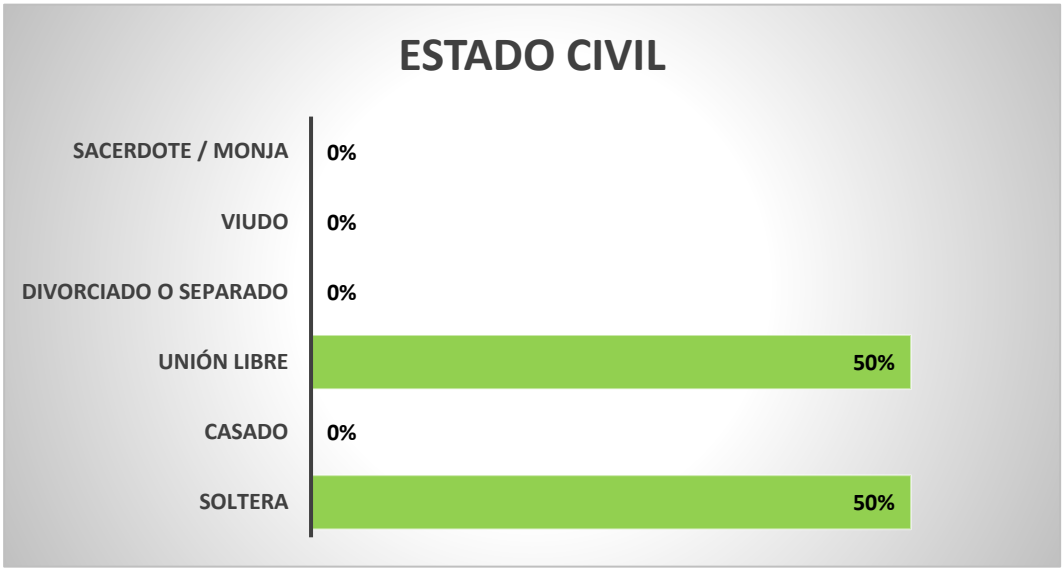


Promedio de edad		
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 25 años	0	0%
Entre 26 y 35 años	1	50%
Entre 36 y 45 años	1	50%
Mayores a 46 años	0	0%
Total	2	100%

La edad que más predomina en los trabajadores en la compañía **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD**, está representada. Por 1 adulto mayor entre los 36 y 45 años y 1 adulto joven entre los 26 y 35 años.

Municipio de La Unión

Estado civil:



Estado Civil		
Soltera	1	50%
Casado	0	0%
Unión Libre	1	50%
Divorciado o Separado	0	0%
Viudo	0	0%
Sacerdote / Monja	0	0%
Total	2	100%

Con respecto al estado civil se encuentra que 1 persona es de estado civil unión libre con el 50% y la otra persona manifiesta ser soltera con el 50%. Es importante señalar que el estado civil de una persona no condiciona su felicidad o tristeza, depende la fortaleza de relaciones de apoyo, pero esta información ofrece un conocimiento de la población que está evaluando.

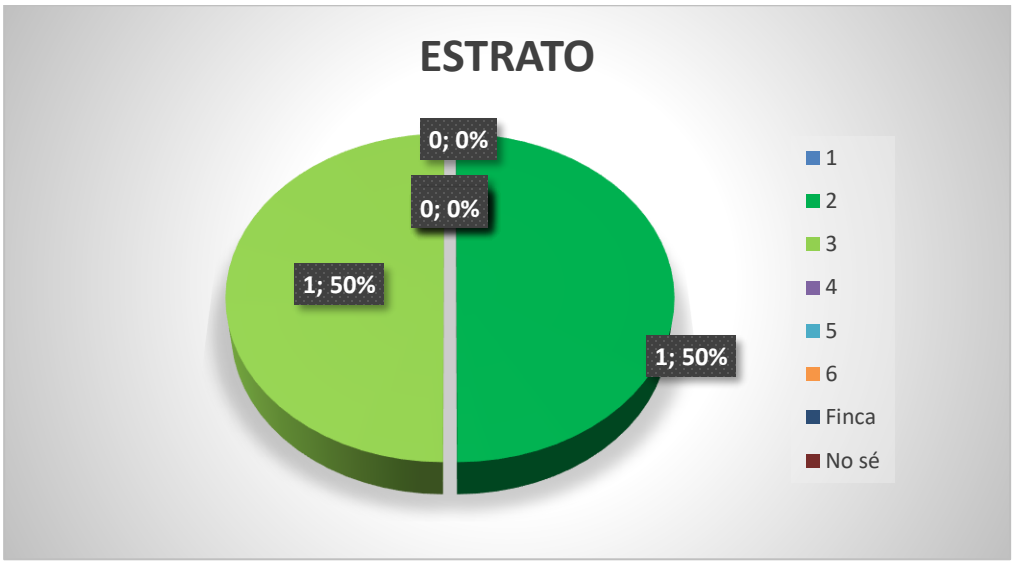
Escolaridad:



ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ (una sola opción)		
Ninguno	0	0%
Primaria Incompleta	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Bachillerato Incompleto	0	0%
Bachillerato Completo	0	0%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	0	0%
Técnico/ Tecnológico Completo	1	50%
Profesional Incompleto	0	0%
Profesional Completo	1	50%
Carrera militar/ Policía	0	0%
Post-grado Incompleto	0	0%
Post-grado Completo	0	0%
TOTAL	2	100%

Con respecto a la escolaridad se encuentra que de los participantes: 1 persona correspondiente al 50%, reporta ser profesional y el otro 50%, correspondiente a una persona manifiesta tener una carrera técnica.

Estrato:

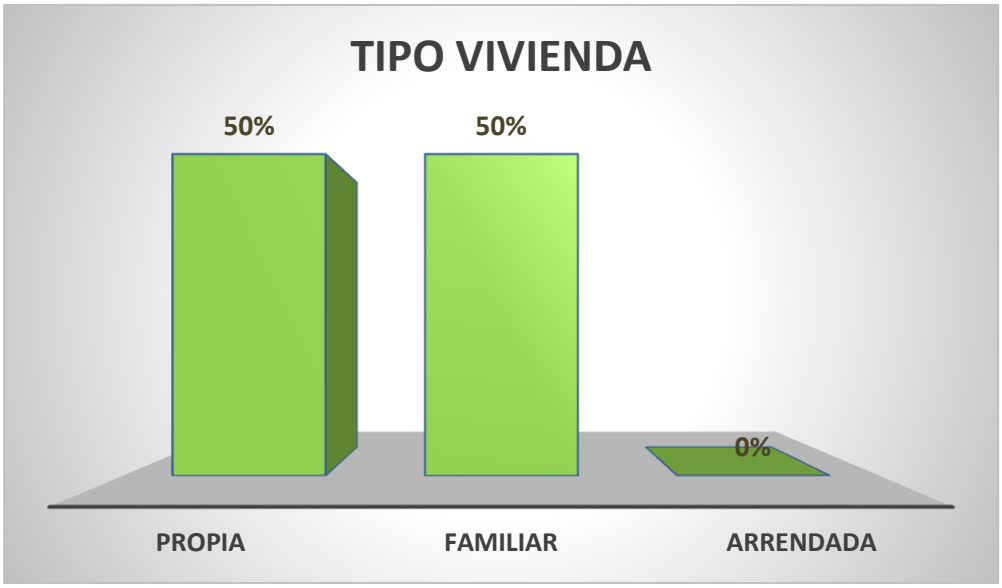


.

Estrato		
1	0	0%
2	1	50%
3	1	50%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
Finca	0	0%
No sé	0	0%
TOTAL	2	100%

Con relación a la variable Estrato socioeconómico de la vivienda muestra que el estrato que 1 persona con el 50%, reporta vivir en estrato 3 y el otro 50%, 1 manifiesta vivir en estrato 2.

Tipo de vivienda:



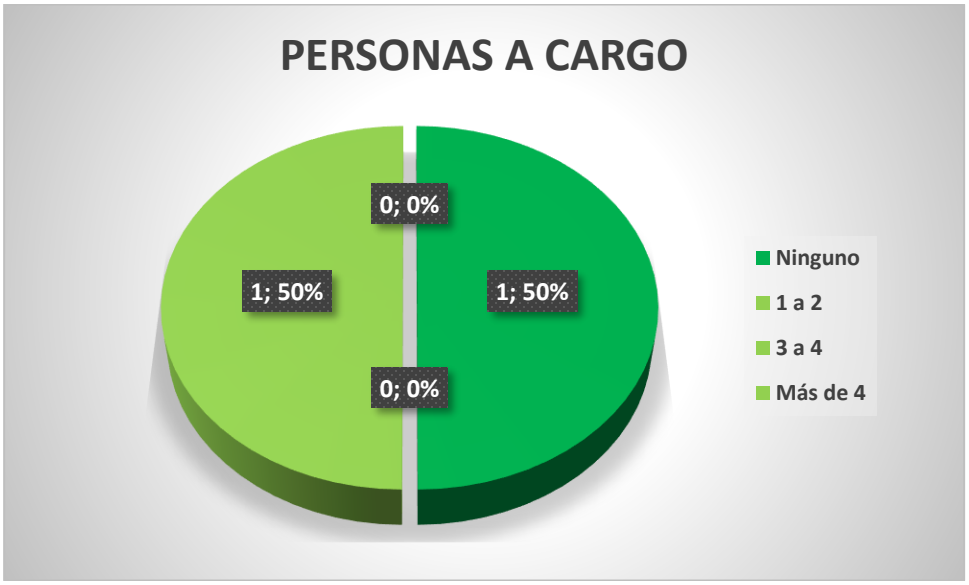
Tipo de Vivienda		
Propia	1	50%
Familiar	1	50%
Arrendada	0	0%
TOTAL	2	100%

Respecto a la variable sociodemográfica tipo de vivienda el 50% de la población (1 de 2) de los trabajadores participantes viven en casa propia, y el 50% (1 de 2), reportan vivir en casa familiar.

Es importante tener en cuenta que los colaboradores que reportan vivir en arriendo o casa familiar podrían estar interesados en políticas y beneficios que pueda otorgar la caja de compensación, para la adquisición de

una vivienda o algún crédito que le permita financiar dicha adquisición. Por otro lado, es un factor importante que se debe tener en cuenta por su incidencia directa en Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, ya que puede estar impactando de manera negativa la situación económica del grupo familiar.

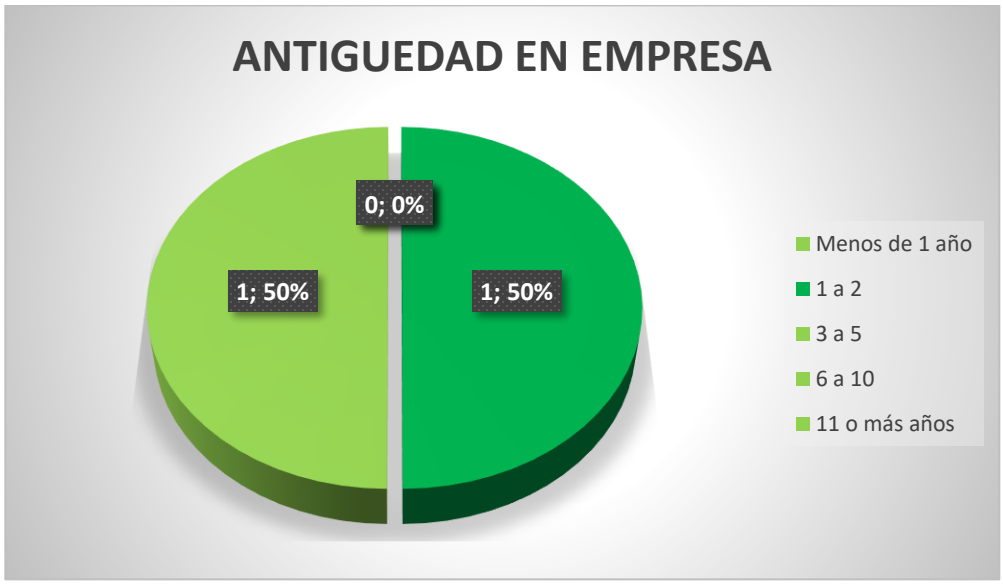
Personas a cargo:



Personas a Cargo		
Ninguno	1	50%
1 a 2	0	0%
3 a 4	1	50%
Más de 4	0	0%
TOTAL	2	100%

En cuanto a la responsabilidad económica se evidencia que, 1 persona, con el 50%, afirma tener de 3 a 4 personas a su cargo, y el otro 50%, 1 persona manifiesta no tener ninguna persona a su cargo.

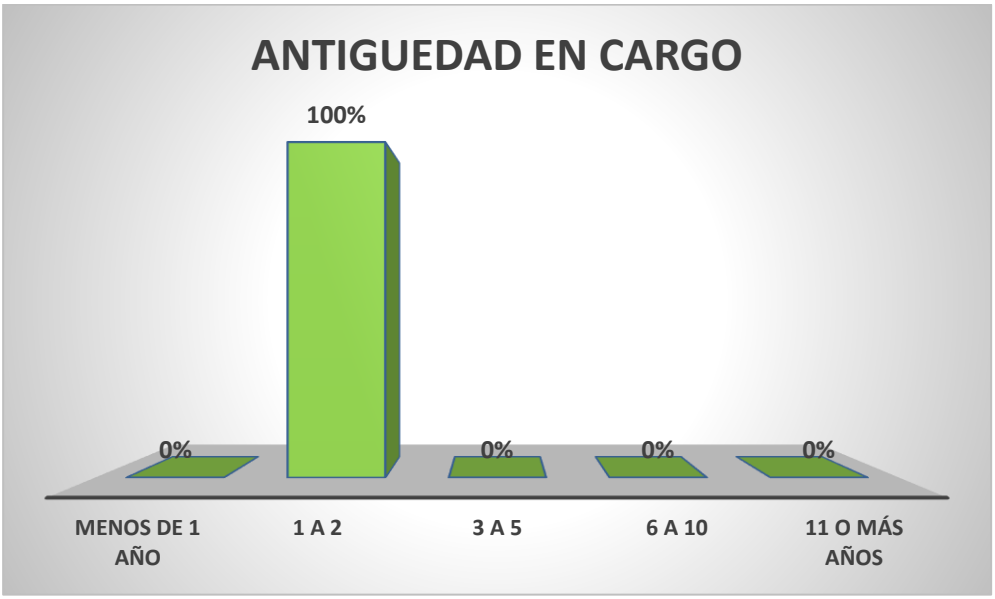
Antigüedad en la empresa:



Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	0	0%
1 a 2	1	50%
3 a 5	1	50%
6 a 10	0	0%
11 o más años	0	0%
TOTAL	2	100%

Respecto a la antigüedad en la empresa, se puede evidenciar que 1 persona correspondiente al 50%, reporta llevar de 3 a 5 años de antigüedad en la entidad y el otro 50% 1 persona manifiesta llevar de 1 a 2 años de antigüedad en la entidad.

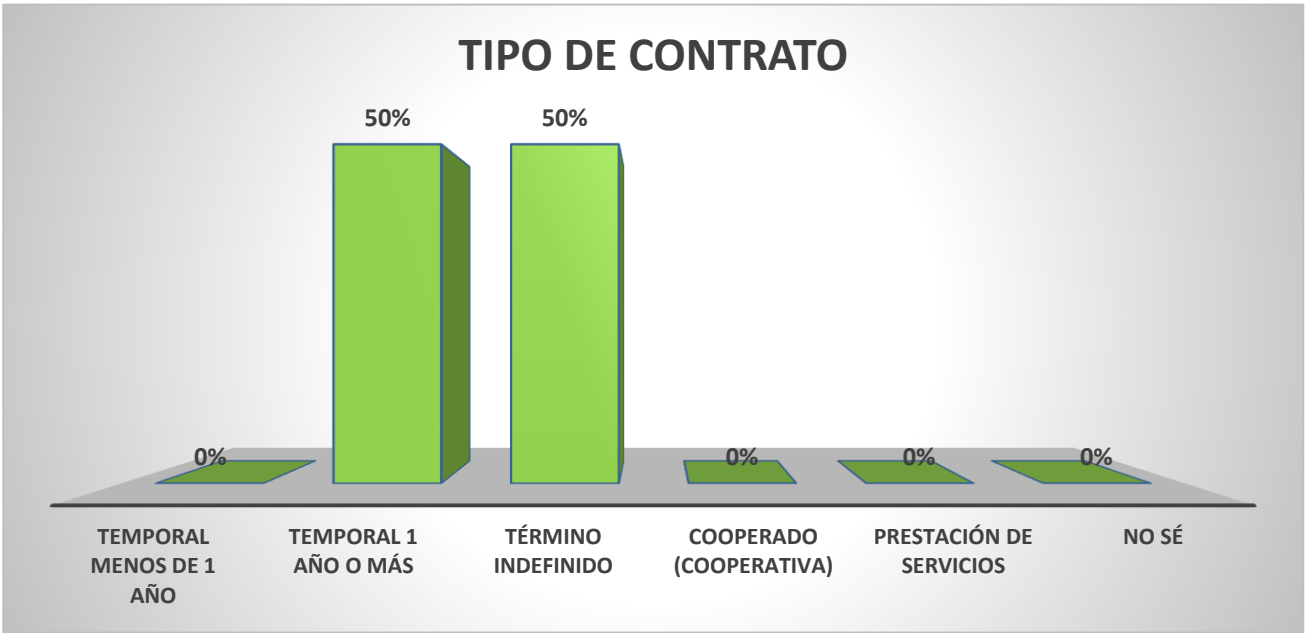
Antigüedad en el cargo:



Antigüedad en el Cargo		
Menos de 1 año	0	0%
1 a 2	2	100%
3 a 5	0	0%
6 a 10	0	0%
11 o más años	0	0%
TOTAL	2	100%

Con respecto a la antigüedad en el cargo se encuentra que el 100%, 2 personas reportan llevar 1 a 2 años de antigüedad en el cargo.

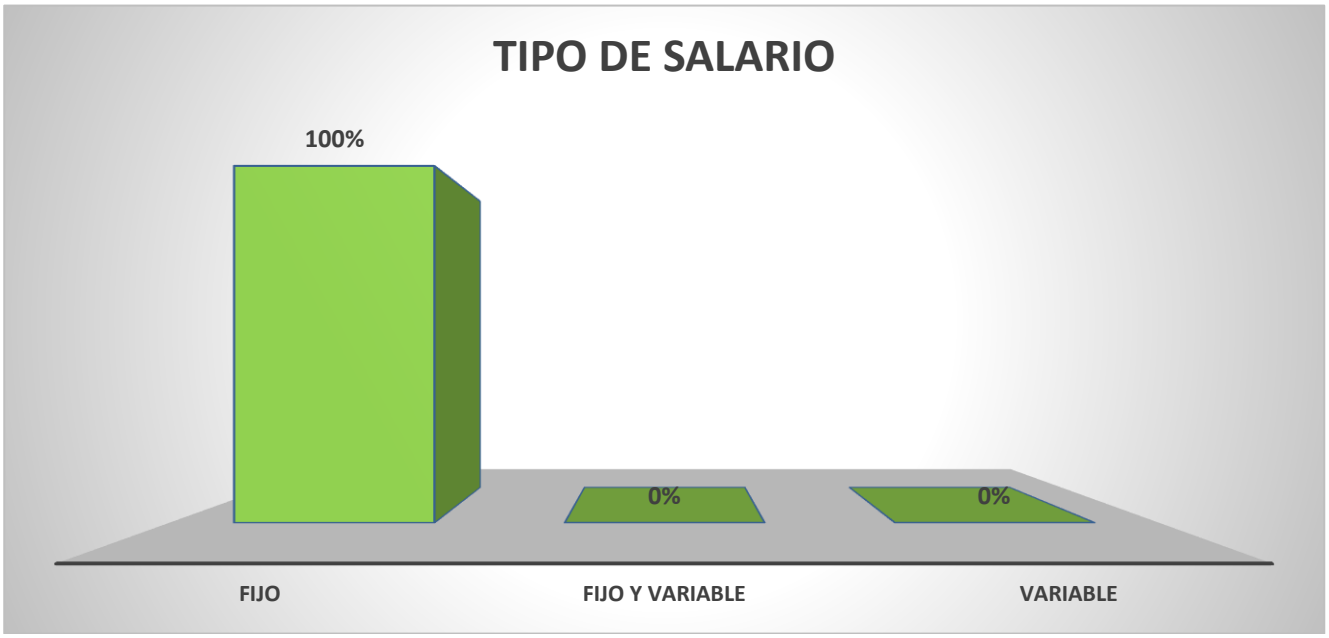
Tipo de contrato:



Tipo de Contrato		
Temporal menos de 1 año	0	0%
Temporal 1 año o más	1	50%
Término Indefinido	1	50%
Cooperado (cooperativa)	0	0%
Prestación de Servicios	0	0%
No sé	0	0%
TOTAL	2	100%

Frente al tipo de contratación se encuentra que el 50% de los participantes (1 persona) reportan contar con un contrato temporal a menos de un año y el otro 50%, 1 persona manifiesta contar con un contrato a término indefinido.

Tipo de Salario:



Tipo de Salario		
Fijo	2	100%
Fijo y Variable	0	0%
Variable	0	0%
TOTAL	2	100%

Frente al tipo de salario (2 de 2), con el 100% colaboradores encuestados manifiestan tener un salario fijo generando motivación para responder con los compromisos personales y compromisos económicos.

7. Análisis de los resultados

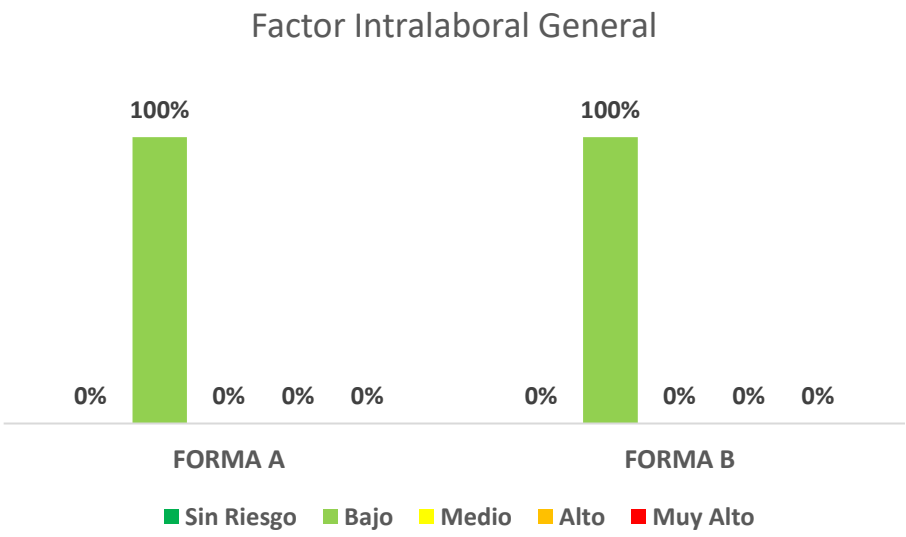
7.1. Interpretación del riesgo

Se muestra un resumen de los resultados con respecto a los cuestionarios intralaborales, formas A y B, extralaboral y estrés, enfatizando sobre el riesgo en general en cada uno de ellos sin ahondar aún en las dimensiones evaluadas, con el fin de dar a conocer el estado del riesgo en la empresa. Para visualizar el riesgo, se muestran los resultados con un código de colores tipo semáforo.

Interpretación del riesgo intralaboral yExtralaboral	
Sin riesgo	
Riesgo bajo	
Riesgo medio	
Riesgo alto	
Riesgo muy alto	

Interpretación del nivel de estrés	
Sin riesgo	
Bajo	
Medio	
Alto	
Muy alto	

7.2. Factor de riesgo psicosocial intralaboral general Forma A Y B



Factor Intralaboral General	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	-
Bajo	1	1
Medio	-	-
Alto	-	-
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

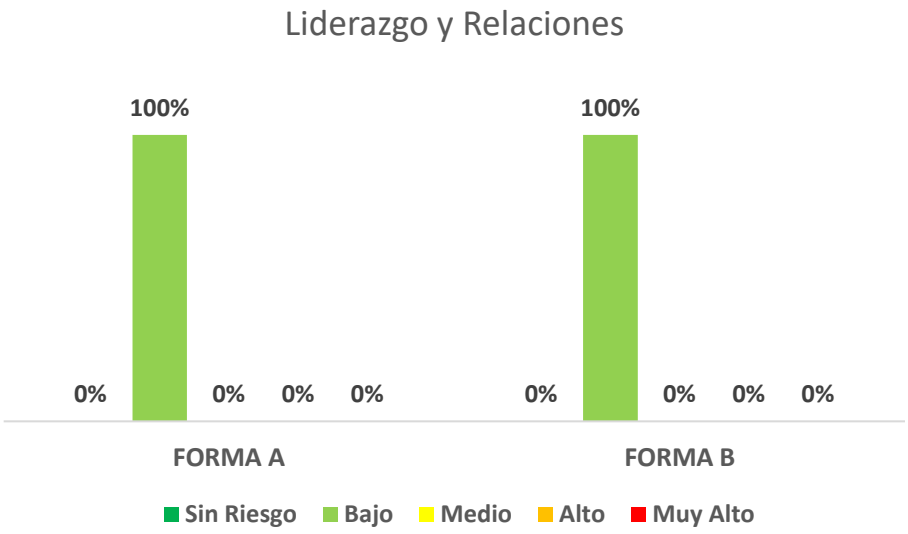
El cuestionario intralaboral en su **forma A**, se aplicó a **1** persona, encontrando que se encuentra en riesgo bajo. Así mismo en la forma **B**, se aplicó a 1, situándose en riesgo bajo como se puede evidenciar en la tabla anterior.

7.3 Estimación del Riesgo por Dominios y Dimensiones – Forma A y B

El cuestionario intralaboral, **se aplicó a 2 personas** quienes son profesionales en enfermería superior y auxiliar administrativa.

Se muestran los resultados por cada dominio que caracteriza las condiciones intralaborales en las cuales se desempeñan los participantes y más adelante se explica el resultado de cada dimensión que compone el dominio. Los porcentajes MUY ALTO y ALTO se suman al igual que los valores BAJO y MUY BAJOpara dar el porcentaje total del riesgo alto y el riesgo bajo.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



Liderazgo y Relaciones	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	-
Bajo	1	1
Medio	-	-
Alto	-	-
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

Este dominio hace referencia a los aspectos relacionados con la interacción entre superiores y colaboradores, cuyas características influyen en las formas de desarrollar la actividad laboral, también tiene en cuenta las relaciones con otras personas haciendo referencia a las características de las mismas, aspectos funcionales, el trabajo en equipo y el apoyo social. Como se aprecia en la tabla 2 colaboradores tanto en la forma A como B, se encuentran riesgo bajo.

Tabla: Resultados por dimensiones: "Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo" **Forma A**



Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Relaciones sociales en el trabajo	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Retroalimentación del desempeño	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Relación con los colaboradores (subordinados)	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 100%, de los participantes (1 de 1), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita.

Relaciones sociales en el trabajo: Para este caso, se identifica que el 100% (1 de 1), considera que las relaciones entre compañeros de trabajo son respetuosas, asertivas, y que el trabajo en equipo se desarrolla en forma eficaz con apoyo por parte de los demás miembros del grupo.

Retroalimentación del desempeño: En esta dimensión, el 100% (1 de 1), consideran que se recibe retroalimentación acerca de las funciones informado tanto fortalezas como debilidades.

Relación con colaboradores: El 100% de los participantes (1 de 1), considera que no ha tenido dificultades con los colaboradores puesto que perciben que la ejecución de los colaboradores es positiva y facilita la consecución de objetivos.

Resultados por dimensiones: “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” **Forma B**



Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Relaciones sociales en el trabajo	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Retroalimentación del desempeño	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%

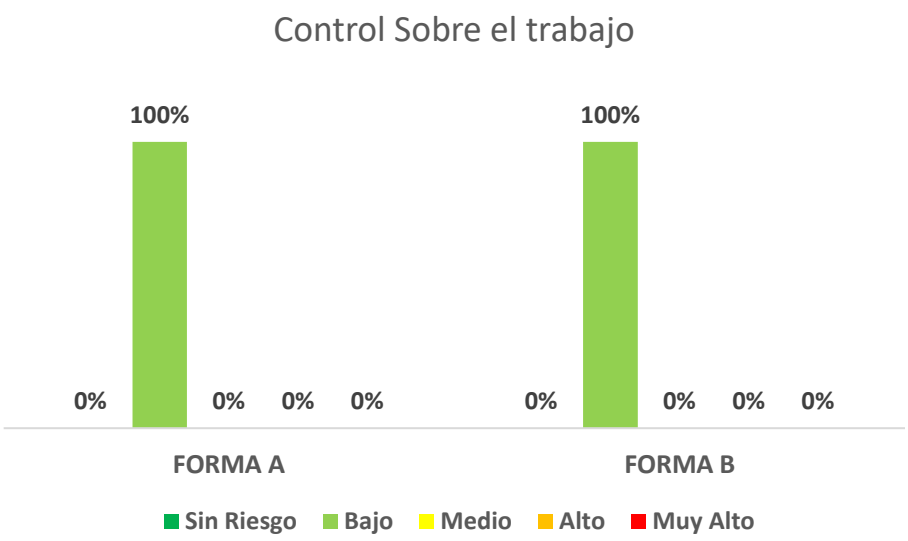
Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 100%, de los participantes (1 de 1), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita.

Relaciones sociales en el trabajo: Para esta dimensión 100% (1 de 1), percibe en ocasiones se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales entre compañeros de trabajo.

Retroalimentación del desempeño: La tabla muestra que el 100% (1 de 1), percibe que la dicha retroalimentación es suficiente para ejecutar y mejorar su labor.

Se hace necesario intervenir a los líderes, en cuanto a los estilos de liderazgo, como fortalecer los vínculos sociales entre los líderes, así como entre estos y sus colaboradores y otorgarles herramientas para retroalimentación.

Control sobre el Trabajo



Control sobre el trabajo	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	-
Bajo	1	1
Medio	-	-
Alto	-	-
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

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

Los resultados obtenidos en este dominio se sitúan en riesgo bajo (2 de 2), con el 100%, se situaron bajo.

Al interior del dominio Control sobre el trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados

Tabla Resultados por dimensiones: “Control Sobre el Trabajo”. **Forma A**



Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Capacitación	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Participación y manejo del cambio	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Control y autonomía sobre el trabajo	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 100%, (1 de 1), piensan que están claramente establecidas las funciones de su cargo, sabe cuál es su grado de autonomía y la empresa ha comunicado de manera oportuna y eficientemente, así mismo conoce el cargo que los ostenta

CAPACITACION: El 100% (1 de 1), considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades.

PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO: Al evaluar esta dimensión, se encuentra que el 100% (1 de 1), consideran los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y oportuna, suficiente y participativa.

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto, existe un 100% (1 de 1), las personas encuestadas afirman que se pueden aplicar nuevas habilidades y conocimientos y las tareas asignadas se dan de acuerdo con la formación o experiencia de la persona.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión el 100% (1 de 1), opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor.

Tabla: Resultados por dimensiones: “Control Sobre el Trabajo”. **Forma B**



Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Capacitación	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Participación y manejo del cambio	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Control y autonomía sobre el trabajo	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 100%, (1 de 1), piensan que están claramente establecidas las funciones del cargo, sabe cuál es su grado de autonomía y la empresa ha comunicado de manera oportuna y eficientemente, así mismo conoce el cargo que los ostenta.

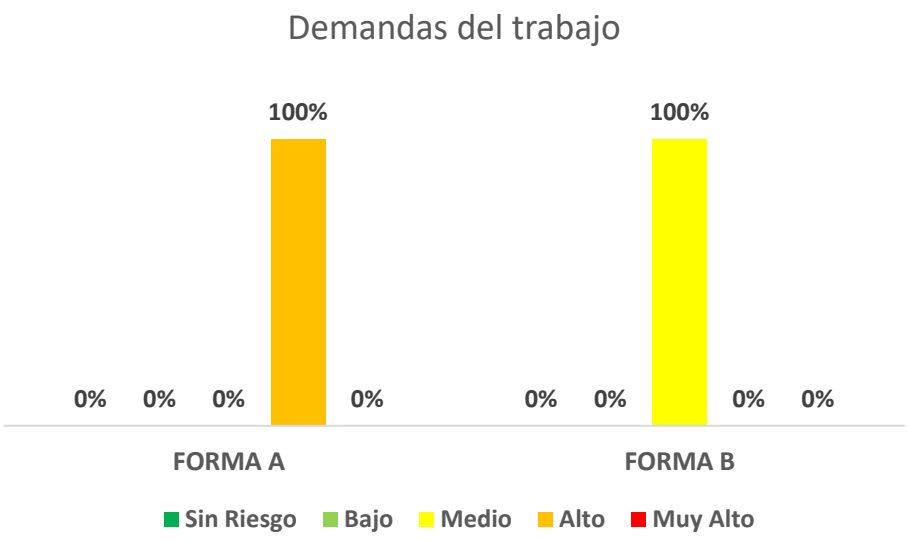
CAPACITACION: El 100% (1 de 1), considera que el acceso a los procesos de capacitación es limitado e ineficiente.

PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO: Al evaluar esta dimensión, se encuentra que el 100% (1 de 1), considera que los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y oportuna, suficiente y participativa.

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto, existe el 100% (1 de 1), las personas encuestadas afirman que se pueden aplicar nuevas habilidades y conocimientos y las tareas asignadas se dan de acuerdo con la formación y experiencia.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión, el 100% (1 de 1), opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor

Demandas del Trabajo



Demandas del Trabajo	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	-
Bajo	1	-
Medio	-	-
Alto	-	1
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

Se observa en la gráfica anterior que este dominio es considerado en la forma A por 1 participante de la población sin riesgo, es decir el **100 %** que se enmarca en los niveles: Bajo. Por otra parte, en la forma **B el 100%** correspondiente a 1 personas se encuentra en riesgo Alto.

Al interior del dominio Demandas del trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

Tabla: Resultados por dimensiones: “Demandas del Trabajo”. **Forma A**



Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Demandas emocionales	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Demandas cuantitativas	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Exigencias de responsabilidad del cargo	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Demandas de carga mental	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Consistencia del rol	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Demandas de la jornada de trabajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 100% (1 de 1), opinan que las condiciones del ambiente de trabajo, relacionados con ventilación iluminación, puesto de trabajo y

labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión el 100% (1 de 1), manifiestan que se han visto expuestos a emociones y trato negativo por parte de otras personas.

DEMANDAS CUANTITATIVAS: En cuanto a la cantidad de trabajo a realizar versus el tiempo que se tiene para desarrollar la tarea, se encuentra que el 100% (1 de 1), no se encuentra del todo satisfecho con el tiempo asignado para realizar su trabajo situándose en riesgo medio.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: En cuanto a esta dimensión se encuentra que el 100% (1 de 1), afirman que en algunas ocasiones su trabajo ha influido negativamente en su entorno extralaboral.

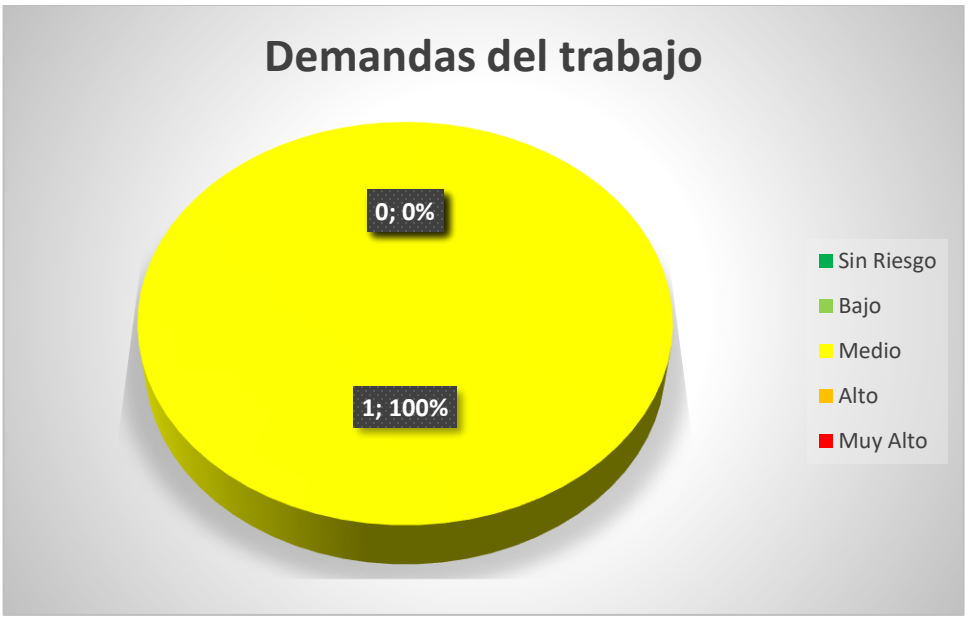
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD EN EL CARGO: En esta dimensión se evidencia que el 100% (1 de 1), opina que debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, supervisar personal, manejar dinero, ser responsable de bienes en la empresa, manejo de información confidencial, o bien, la seguridad o la salud de otros, lo cual impone a la persona un esfuerzo importante para mantener el control teniendo en cuenta el impacto que se puede producir.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL: A este respecto, los resultados muestran que el 100% (1 de 1), afirma que su trabajo exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre los detalles y cuya información proviene de varias fuentes, o bien, la información que maneja es excesiva o muy detallada para realizar el trabajo, puesto que debe desarrollarse por presión de tiempo o simultáneamente con otras actividades.

CONSISTENCIA DEL ROL: En este caso el 100% (1 de 1), afirman que la información de las funciones no ha sido clara ni suficiente.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto, el 100% (1 de 1), afirman que han tenido que trabajar horas extras o en días de descanso.

Tabla: Resultados por dimensiones: “Demandas del Trabajo”. **Forma B**



Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Demandas emocionales	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Demandas cuantitativas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Demandas de carga mental	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Demandas de la jornada de trabajo	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 100% (1 de 1), opinan que las condiciones del ambiente de trabajo, relacionados con ventilación iluminación, puesto de trabajo y labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión, se encuentra que el 100% (1 de 1), del total de la población encuestada manifiesta estar siendo afectadas por emociones y tratos negativos de otras personas.

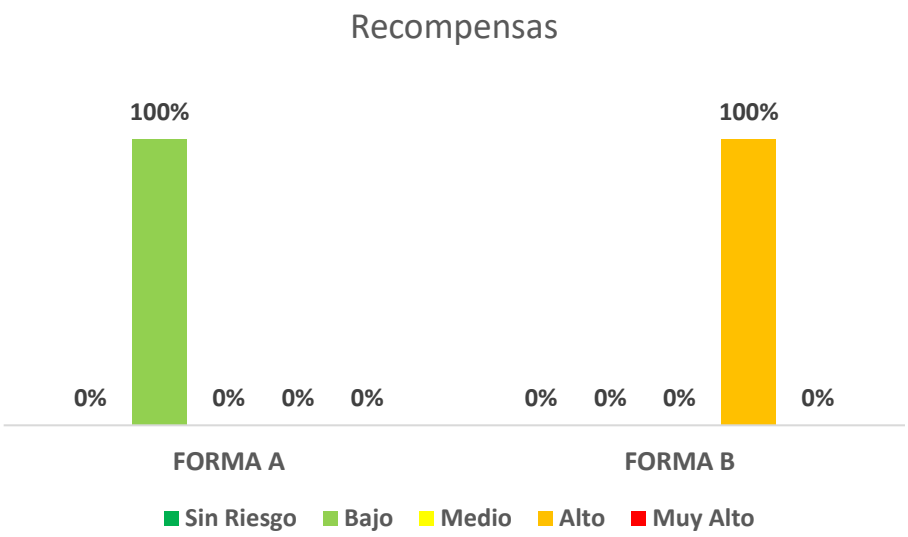
DEMANDAS CUANTITATIVAS: En cuanto a la cantidad de trabajo a realizar el 100% de la población (1 de 1), afirman que ha tenido que trabajar tiempo adicional o acelerar el ritmo de trabajo para así dar cumplimiento.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: En cuanto a esta dimensión se encuentra que el 100% (1 de 1), opinan que su vida familiar personal y social no se ha visto afectada por las exigencias del trabajo.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL: A este respecto, los resultados muestran 100% (1 de 1), considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto, se muestra un 100% (1 de 1), consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trabajo.

Recompensa



Recompensas	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	-
Bajo	1	-
Medio	-	-
Alto	-	1
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

Los resultados que se evidencian del dominio de recompensa ubican a los trabajadores de la Forma A con **100%,** correspondiente a 1 persona en riesgo bajo y para la forma B con **100%,** correspondiente a 1 personas en un Nivel de Riesgo Alto , es decir algunos de los trabajadores perciben un desequilibrio en la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende: retribución financiera, de estima (compensación psicológica, que

comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución son las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Al interior del dominio Recompensas se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

Tabla: Resultados por dimensiones: "Recompensa". **Forma A**

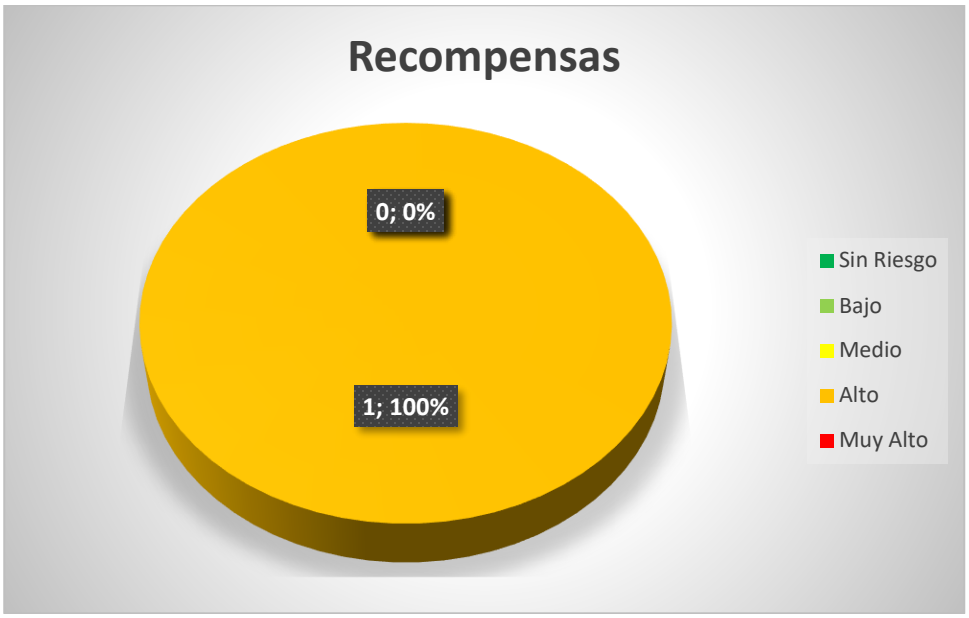


Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Reconocimiento y compensación	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 100% (1 de 1) opina que en algunas ocasiones no se valora su esfuerzo y logros.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION: Respecto a esta dimensión un 100% (1 de 1), percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo realiza compensación por la misma.

Tabla: Resultados por dimensiones: “Recompensa”. **Forma B**



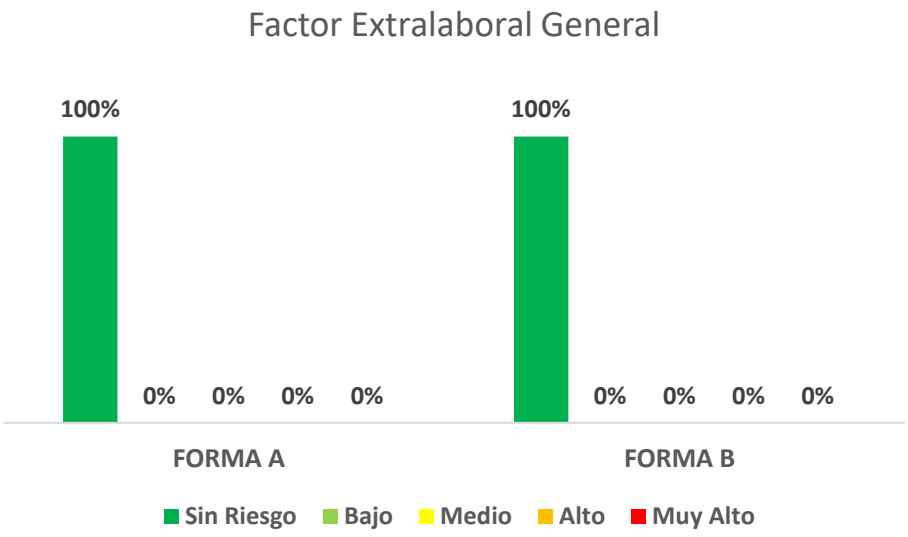
Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Reconocimiento y compensación	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 100% (1 de 1) afirma que no estar de acuerdo con la remuneración que se recibe frente a los esfuerzos y el trabajo desempeñado.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION: Respecto a esta dimensión un 100% (1 de 1) siente que el reconocimiento que se hace por su contribución no corresponde con sus esfuerzos y logros

(confianza, remuneración y valoración), que la empresa posiblemente no se preocupa por su bienestar o que su desempeño no es considerado para las oportunidades de desarrollo al interior dela organización.

8. Factor de riesgo psicosocial extralaboral general Forma A y B



Factor Extralaboral General	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	1	1
Bajo	-	-
Medio	-	-
Alto	-	-
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

Este cuestionario se aplicó a un total de la población de **2** personas, de los cuales 100%, correspondiente a (2 de 2), personas se encuentran sin riesgo.

9. Factor de riesgo psicosocial extralaboral general

10. Forma A



Se encontró que 1 personas del total de la población encuestada se encuentran sin riesgo.

Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma A.

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Relaciones Familiares	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Comunicación y relaciones interpersonales	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Situación económica del grupo familiar	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Características de la vivienda y de su entorno	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 100% (1 de 1), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral.

Relaciones familiares: Este importante aspecto, arrojó un 100% (1 de 1) de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 100% (1 de 1), opina que la comunicación con sus allegados y amigos es buena y respetuosa de modo que al momento de pedir ayuda puede obtener apoyo y respuestas positivas.

Situación económica grupo familiar: Esta dimensión arrojó como resultado que el 100%, (1 de 1), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia.

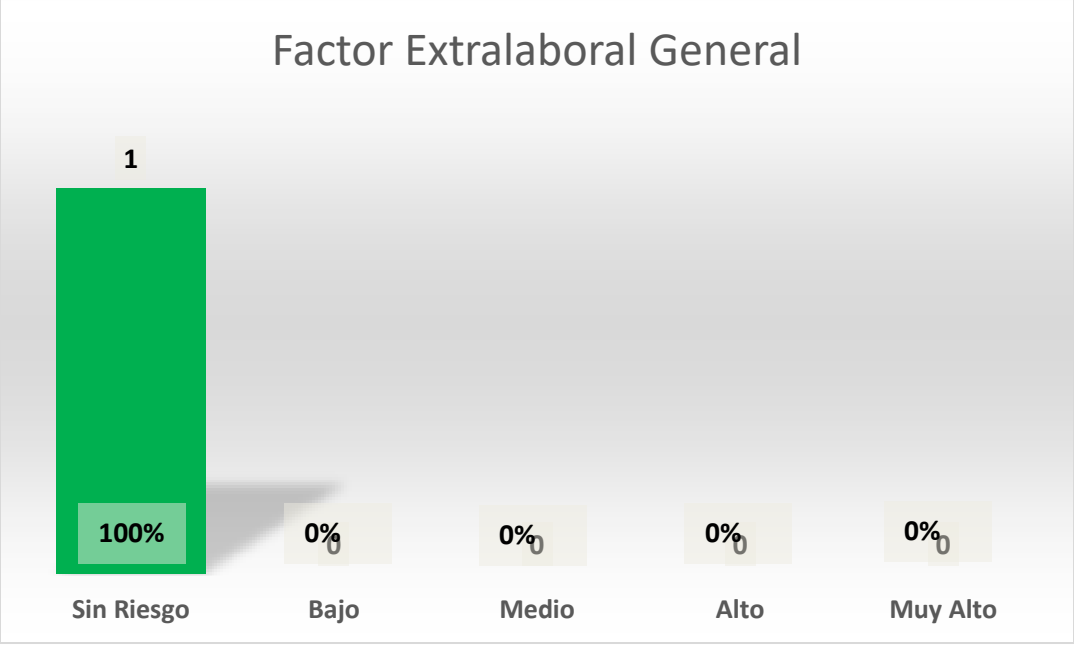
Características de la vivienda y su entorno: En este punto los participantes muestran que el 100% (1 de 1), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En esta dimensión se logra identificar que 100% (1 de 1), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral.

Es probable que perciban que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 100% (1 de 1), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo.

9.1 Factor de riesgo psicosocial Extralaboral Forma B.



La encuesta fue aplicada a 1 persona encontrándose en el nivel sin riesgo con el 100%..

Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma B.

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Relaciones Familiares	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Comunicación y relaciones interpersonales	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Situación económica del grupo familiar	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Características de la vivienda y de su entorno	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 100% (1 de 1), considera que el tiempo dedicado para descansar, compartir con familia o amigos y dedicarse a actividades recreativas o de ocio es suficiente.

Relaciones familiares: Este importante aspecto, arrojó un 100% (1 de 1), de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 100% (1 de 1), opina que la comunicación con sus allegados y amigos es buena y respetuosa de modo que al momento de pedir ayuda puede obtener apoyo y respuestas positivas

Situación económica grupo familiar: Esta dimensión arrojó como resultado que el 100%, (1 de 1), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia.

Características de la vivienda y su entorno: En este punto los participantes muestran que el 100% (1 de 1), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En esta dimensión se logra identificar que los participantes el 100% (1 de 1), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 100% (1 de 1), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo

11. Niveles de Estrés

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés en **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD**, que se realizapor medio de la identificación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico- emocionales del estrés. Los niveles de estrés encontrados en esta segmentación por área o por ubicación se interpretan así:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

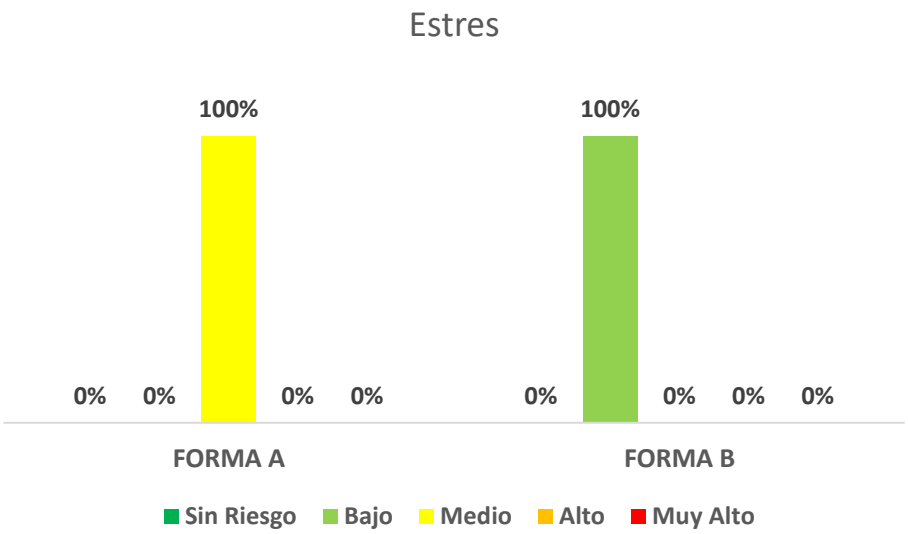
Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores deriesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Nivel de estrés general Forma A y B



Estrés	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	-
Bajo	-	1
Medio	1	-
Alto	-	-
Muy Alto	-	-
TOTAL	1	1

En el cuestionario de la evaluación del estrés, se encuentra que para Forma A, (1 de 1) personas, es decir el **100%**, se encuentran se sitúa en riesgo medio.

En la encuesta aplicada en forma **B,** el **100%,** de las personas encuestadas (1 de 1) se encuentran en un riesgo bajo.

Se conoce como estrés a aquella sensación de tensión o amenaza, provocada por diversos factores que exigen una demanda mayor a la que se piensa que se puede afrontar. Estos factores, conocidos como estresores, abarcan distintos eventos de la vida cotidiana. Se puede sentir estrés ya sea por cambios de la vida, presiones, tensiones, noticias, frustraciones, conflictos, entre otras muchas causas; que son respuestas fisiológicas y necesarias para poder dar solución a un sinnúmero de eventualidades que se presentan a lo largo de nuestras vidas.

Cuando estos niveles de estrés no bajan, y por el contrario se convierte en un modo de vivir da aparición al estrés negativo que están asociados al Síndrome de Burnout o de agotamiento laboral, (niveles de estrés altos y muy altos por un tiempo prolongado), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada y baja realización/logro profesional o personal, sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico, agotamiento y fatiga (sensación de ya no poder dar más de sí mismo).

Podemos concluir que la cantidad de síntomas de estrés y su frecuencia de presentación en los trabajadores tanto de la Forma A y B, es indicativa de una respuesta de estrés que puede ser perjudicial para la salud y que se debe intervenir, lo anterior muestra relación directa con los dominios y dimensiones que se encuentran en Nivel de Riesgo medio, Alto y muy alto.

Así mismo, se requiere trabajar en acciones sistemáticas de intervención, que permitan prevenir los efectos perjudiciales en la salud. Es fundamental intervenir de manera conjunta los factores intra y extralaborales que se han descrito en estas conclusiones, con el fin de generar un mayor impacto y ser más pertinentes, eficientes y eficaces, al momento de implementar las acciones.

12. Conclusiones y recomendaciones

11.1 Perfil sociodemográfico.

A continuación, se presentan conclusiones retomando el objetivo general y objetivos específicos, el objetivo general corresponde a Identificar y evaluar el nivel de riesgo psicosocial en los colaboradores de **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD** y proponer estrategias de mitigación y prevención. Para cumplir con este objetivo a lo largo de este estudio al tabular la información y realizar el análisis se fueron identificando los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, se trabajó en 2 poblaciones que corresponde a la forma A, para profesionales y personas con personal a cargo y la forma B, que corresponde al personal de la población de bachilleres, carreras técnicas, carreras tecnológicas y estudiantes en formación de carreras profesionales. Así mismo se determinó que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la compañía, son todos los que conforman los constructos intralaboral, extralaboral y estrés sin embargo existen unos con mayor grado de exposición que otros.

Dando respuesta al primer objetivo específico que era Aplicar la batería de riesgo psicosocial en los colaboradores del **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA- DIRECCION LOCAL DE SALUD** Se aplicó el instrumento a 2 participantes de los cuales ostentan cargos de directora local de salud y auxiliar administrativa. Así mismo se muestran los resultados por cada dominio, a través del análisis de la información sociodemográfica se encontraron algunas características predominantes en la población objeto estudio como que son profesionales de la salud y auxiliar administrativa. La población está compuesta por mujeres, el rango de edad se encuentra entre los 26 y 45 años En cuanto al estado civil de la población se identificó que una persona es soltera y la otra convive en unión libre, por otra parte, la población objeto de estudio refiere que la jornada laboral es de 8 horas.

11.2 Factor de riesgo psicosocial intralaboral general.

Teniendo en cuenta que el fin de esta evaluación es determinar el factor de riesgo psicosocial intralaboral y de acuerdo con los resultados obtenidos se encuentra que tanto para la forma A como para la forma B, la población objeto de estudio se sitúa en un nivel de riesgo bajo. Esto quiere decir, que las condiciones de trabajo se deben intervenir con actividades de promoción y prevención para controlar y mitigar que la población trabajadora se afecte en su salud y su desempeño.

RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES POR INTERVENIR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL

De acuerdo con la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora dispuesta por el ministerio de trabajo en compañía con la pontificia universidad javeriana de Bogotá, se recomienda las siguientes acciones de intervención.

Acciones de promoción e intervención por dimensiones psicosociales.

Capacitación.

- ✓ Estructurar y fortalecer el plan de capacitación anual, el cual esté enfocado a necesidades técnicas y humanas para cada cargo teniendo en cuenta la matriz de priorización de riesgo.

- ✓ Retroalimentación del proceso de aprendizaje de los trabajadores, pues el objetivo de las capacitaciones y el entrenamiento en competencias se complementa con la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo y para ello el apoyo de supervisores y jefes es fundamental, pues este ejercicio no tendrá el efecto esperado si no es posible poder dar uso a las habilidades nuevas que se desarrollan, lo que a su vez dificultará la disminución de este factor de riesgo. La transferencia al puesto permitirá fortalecer el factor Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades

Claridad del rol.

- ✓ Se sugiere realizar dinámicas donde los colaboradores hagan ejercicios de intercambio de roles para comprender los roles de otros compañeros y afianzar la credibilidad y equidad entre ellos para el mejoramiento del clima laboral del grupo.

Es importante que estos ejercicios estén dirigidos a identificar y ratificar el rol dentro del equipo

- ✓ Es muy importante fomentar la claridad y la transparencia en la organización socializando el manual de funciones que permiten aclarar el margen de autonomía y dependencia de los distintos puestos de trabajo, así como el desarrollo de actividades de acuerdo al cargo y nivel de responsabilidad en el mismo

Demandas emocionales

- ✓ Implementar un programa de inteligencia emocional, autoestima y motivación, con el fin de fortalecer competencias en gestión emocional y autorregulación a fin de ganar factores protectores.

- ✓ Desarrollo de actividades vivenciales enfocadas en fortalecer estrategias de afrontamiento, control y descarga emocional.

Demandas cuantitativas

- ✓ Evaluar las cargas laborales, que permitan determinar el tipo de carga y el porcentaje de capacidad operativa que cada trabajador tiene y adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base la asignación de tareas y funciones.

Participación y manejo del cambio.

- ✓ Se sugiere implementar en la Institución, un programa de gestión del cambio que facilita la implementación de cambios programados y no programados, para mitigar el impacto que este pueda tener en la población. A su vez implementar, un programa de fortalecimiento de competencias comportamentales en: Adaptabilidad, Flexibilidad ante el cambio, comunicación asertiva, liderazgo consciente y en trabajo en equipo, para que se construyan las bases conductuales de un manejo adecuado del cambio.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.

- ✓ Evaluar la posibilidad de incentivos adicionales para el trabajador o su familia, lo cual puede ser cursos, planes educativos, salud o recreación.

- ✓ Realización y ejecución del plan de bienestar organizacional con articulación de talento humano, donde se desarrollen actividades tendientes al fortalecimiento del

sentido de pertenecía, es importante involucrar a la familia del trabajador para generar mayor impacto en el mismo.

Reconocimiento y compensación

- ✓ Propiciar espacios para compartir fechas especiales, lo cual fortalecerá la interacción social.
- ✓ Así también, se debe incluir en los planes de comunicación interna, programas de reconocimiento social por el trabajo realizado.
- ✓ Revisión y evaluación de la escala salarial desde la alta dirección y área contable de la organización.

11.3. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

El resultado de la evaluación del factor psicosocial extralaboral general fue ubicado sin riesgo. Se puede concluir las personas perciben que su entorno familiar, relacional, económico y/o habitacional es positivo o negativo según los recursos psicológicos que posean para afrontar el estrés en su esfera personal. Para analizar más detenidamente este fenómeno, deben observarse las dimensiones que componen este factor para hallar la fuente del riesgo.

En cuanto al factor extralaboral no se encontraron dimensiones que puedan agudizar el nivel de estrés ni la salud de los trabajadores: como factores protectores se encuentran. Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y su entorno Así mismo como se hizo en el apartado intralaboral, se exponen las recomendaciones a seguir en una matriz para ser estudiadas:

RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES DEL FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL

A continuación, se relacionan actividades de promoción y prevención con el fin de mantener y prevenir que se aumente el riesgo psicosocial extralaboral.

.

- ✓ Desarrollo de alianzas estratégicas con EPS, AFP o CCF, para ejecutar actividades recreativas, culturales, o académicas para el trabajador y su núcleo familiar, como herramienta para mejorar el aprovechamiento del tiempo libre y calidad de la vida familiar.

- ✓ Propiciar estrategias de aprovechamiento del tiempo laboral, para evitar jornadas extensas de trabajo que involucren y afecten el tiempo personal y de la familia.

- ✓ Ejecutar capacitaciones de emprendimiento para el núcleo familiar, capacitar en finanzas personales, manejo de presupuesto y economía familiar en alianza con entidades bancarias que permitan acceder a mejores productos y desarrollar hábitos seguros para el manejo de ingresos fomentando una cultura de ahorro.

- ✓ Capacitación al personal a partir de sesiones familiares que traten los temas de convivencia, comunicación, solución de conflictos y demás temas que prevalezcan en la población trabajadora, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

- ✓ Fomento de estilos de vida saludables.

- ✓ Manejo eficaz del tiempo

Características de la vivienda y de su entorno

- ✓ Ejecutar dentro del plan de bienestar jornadas de ferias de vivienda y estrategias para vivienda saludable con ayuda de la caja de compensación y así los trabajadores puedan acceder a la compra de vivienda haciendo beneficio de subsidios.

Nivel de estrés

De acuerdo con los resultados y los hallazgos encontrados el nivel de estrés se situó en un nivel medio con un 50% (1 de 2) ,por lo tanto se deben desarrollar e implementar acciones de intervención, para evitar se afectande la salud del trabajador y no se incremente la sintomatología de estrés.

RECOMENDACIONES PARA EL NIVEL DE ESTRÉS

Síntomas

- ✓ Fisiológico: Dolores de cabeza, cuello y espalda, tensión muscular. Problemas gastrointestinales. Dolor de cabeza.
- ✓ Planear y ejecutar una capacitación sobre reconocimiento y manejo de los síntomas de estrés con el fin de que las personas sepan lo que ocurre e intervengan sobre sus respuestas.
- ✓ Hacer un análisis del ausentismo con el fin de observar si hay afectaciones por estrés según la tabla de enfermedades laborales y, según esto, solicitar asesoría a la ARL para ver la conveniencia de un programa de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Recomendar al personal la importancia de iniciar, mantener o cambiar actividad física de acuerdo con las condiciones médicas individuales y recomendaciones hechas por la EPS, para reducir las respuestas de estrés.
- ✓ Planear y ejecutar una capacitación sobre hábitos saludables en la alimentación y en el sueño para mantener el bienestar físico y psicológico.

Intelectuales y laborales:

- ✓ Creación o mantenimiento del programa de pausas activas con actividades orientadas al estiramiento muscular para el bienestar físico y otras actividades orientadas al juego o gimnasia cerebral por 5 minutos para el bienestar cognitivo.
- ✓ Planear y ejecutar una capacitación sobre motivación y proyecto de vida para orientar a las personas en la búsqueda de propósitos que puedan constituirse como plan de vida presente y futura.
- ✓ Capacitaciones sobre entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.

RECOMENDACIONES GENERAL

Teniendo en cuenta las actividades recomendadas, diseñar, implementar o mantener un programa de promoción y prevención del riesgo psicosocial o un plan de trabajo con el fin de prevenir y evitar que en un futuro se incremente la sintomatología del estrés.

Así mismo, es importante recalcar que establecer hábitos saludables personales de forma integral puede tener también efectos positivos en el nivel de estrés, por lo tanto, es responsabilidad del personal el cuidado permanente de su salud física y mental, así como adoptar todo comportamiento tendiente a la mejora de estos dos aspectos.

Por otra parte, es necesario recordar que todo proceso para la prevención de los factores de riesgo Psicosocial en el trabajo implica el compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa.

Buscar apoyo de la ARL, para lograr que lo anteriormente establecido este respaldado por su asesoría y asistencia técnica, para hacer así más eficaces los procesos.

Gloria Nelsi Ruiz

GLORIA NELSI RUIZ NIÑO
PSICOLOGA ESPECIALISTA EN RIESGOS LABORALES SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
RESOLUCION 10561 DE 12/07/2021