INFORME DE DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIQUIA
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 **30**
7.3 ESTIMACIÓN DEL RIESGO POR DOMINIOS Y DIMENSIONES – FORMA A Y B **31**
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO 32
CONTROL SOBRE EL TRABAJO 35
DEMANDAS DEL TRABAJO 39
RECOMPENSA 45

8. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL FORMA A Y B **48**

9. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GENERAL FORMA A **49**

9.1 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA B. **52**
ESTIMACIÓN DEL RIESGO POR DIMENSIONES–FACTORES EXTRALABORALES FORMA B. 52

10. NIVELES DE ESTRÉS **54**

NIVEL DE ESTRÉS GENERAL FORMA A Y B **55**

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **56**

11.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO. **56**
11.2 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GENERAL. **57**
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES POR INTERVENIR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL 57
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 62
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.

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica para la Promoción, Prevencióne Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población trabajadora y sus Protocolos Específicos.

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** 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**

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**, 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- SECRETARIA DE GOBIERNO Y BIENESTAR SOCIAL**, 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.

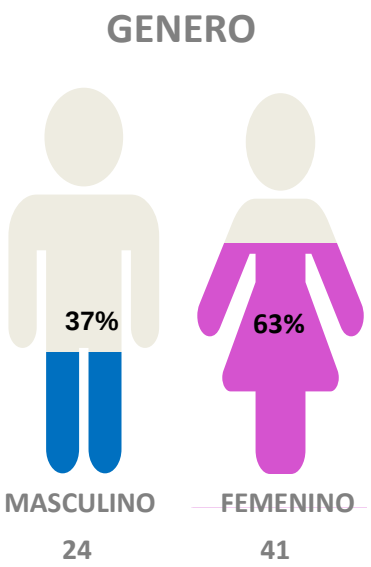
Niveles de estrés para la interpretación del riesgo. Batería para la evaluación del riesgo psicosocial.

6. Información Sociodemográfica (Condiciones Individuales e Información Ocupacional)

La población evaluada en **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA**, se compone de un total de 66, de los cuales no se contó con la asistencia de 1 persona en el momento de la aplicación de batería a quienes se les aplicaron cuatro cuestionarios: Intralaboral, extralaboral, estrés y ficha de datos personales a 65 personas. A continuación, se presentan los resultados de este último.

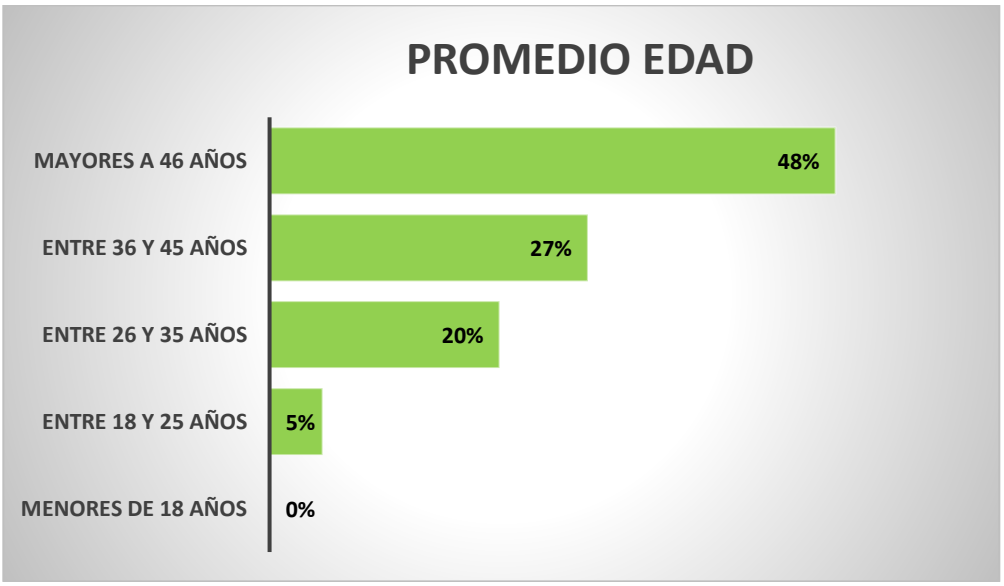
Género:

En relación con el género, la gráfica muestra que el 63% estuvo representado por el Género Femenino correspondiente a 41 mujeres, mientras que el sexo masculino estuvo representado por 24 hombres que corresponde al 37% del total de los asistentes encuestados.



Género		
Femenino	41	63%
Masculino	24	37%
Total	65	100%

Edad:

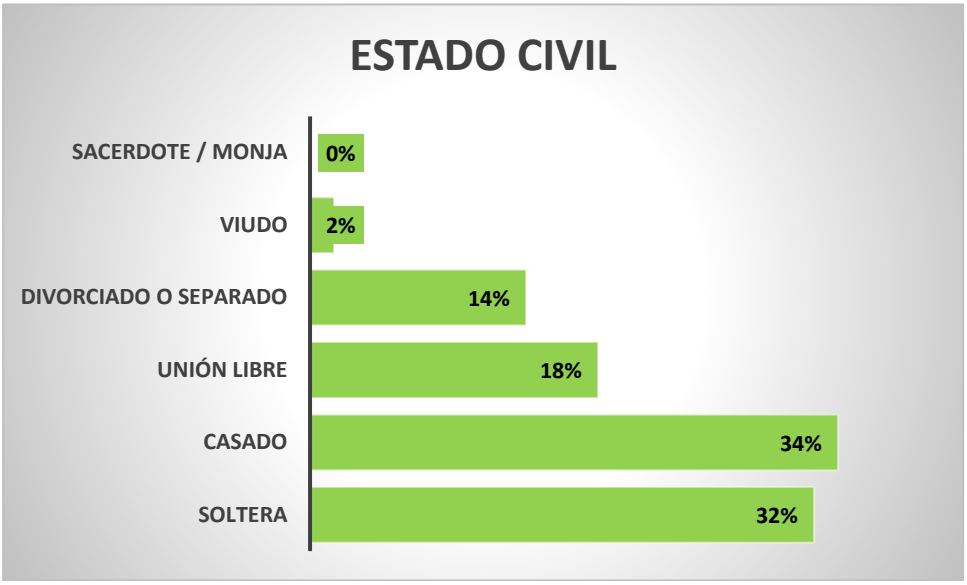


Promedio de edad		
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 25 años	3	5%
Entre 26 y 35 años	13	20%
Entre 36 y 45 años	18	27%
Mayores a 46 años	32	48%
Total	66	100%

La edad que más predomina en los trabajadores en la compañía **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA**, está representada por 32, adultos mayores de 46 años, con un porcentaje del 48%, seguido de 18 adultos mayores entre los (36 y 45 años), con un porcentaje del 27%, 13 adultos jóvenes, entre (26 y 35 años), con un 20% y 3 jóvenes entre los 18 y 25 años con el 5% del total de los participantes encuestados.

Este criterio es muy importante para tener en cuenta, ya que los procesos de salud, -enfermedad en poblaciones jóvenes son diferentes a poblaciones mayores, en cuanto a la susceptibilidad ante niveles elevados de estrés. De esta manera, esta población podría ser más susceptible a niveles elevados de estrés que una población con edades menores.

Estado civil:



Estado Civil		
Soltera	21	32%
Casado	22	34%
Unión Libre	12	18%
Divorciado o Separado	9	14%
Viudo	1	2%
Sacerdote / Monja	0	0%
Total	65	100%

Con respecto al estado civil se encuentra que 21 personas correspondientes al 32%, reportan ser solteros, 22 personas manifiestan ser de estado civil casados con un porcentaje del 34%, 12 personas reportan vivir en unión libre 18%, 9 personas con el 14%, manifiestan ser separadas o divorciadas y 1 persona con el 2%, menciona ser viudo del total de la población encuestada. 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:

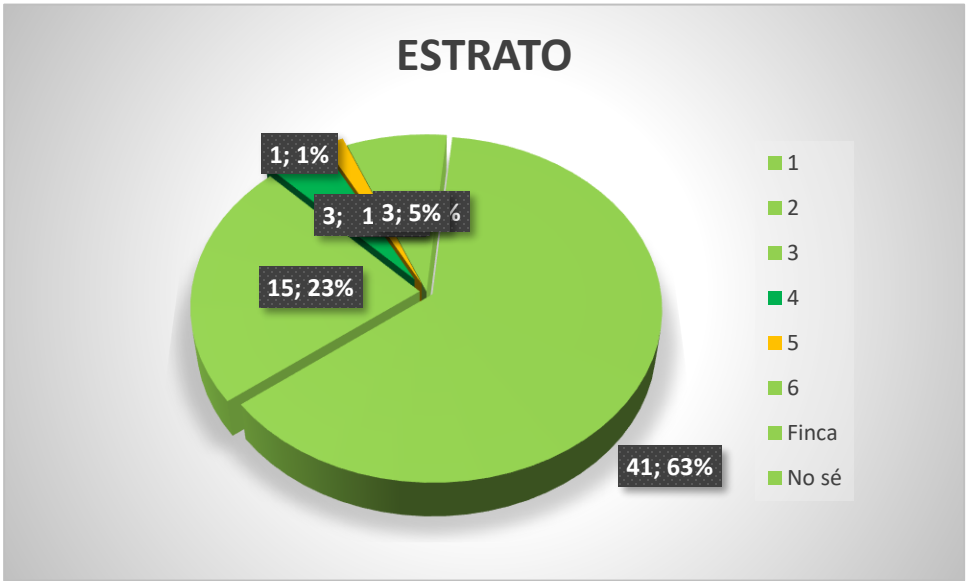


ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ (una sola opción)		
Ninguno	0	0%
Primaria Incompleta	2	3%
Primaria Completa	2	3%
Bachillerato Incompleto	2	3%
Bachillerato Completo	7	11%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	3	5%
Técnico/ Tecnológico Completo	18	28%
Profesional Incompleto	7	11%
Profesional Completo	19	29%
Carrera militar/ Policía	1	2%
Post-grado Incompleto	0	0%
Post-grado Completo	4	6%
TOTAL	65	100%

Con respecto a la escolaridad se encuentra que de los participantes: 4 personas correspondiente al 6%, reportan ser especialistas, 1 persona con el 6%, reporta tener una carrera militar- policía, 19 personas correspondiente al 29% son profesionales, 7 personas con un porcentaje del 11%, se encuentra realizando su carrera profesional , 18 personas cuentan con un nivel tecnológico completo con el 28%, 3 personas con el 5%, refieren contar estar realizando su carrera técnica, 7 personas con el 11%, refieren ser bachilleres, 2

personas con el 3%, manifiestan que no cuentan con la culminación del bachillerato, 2 personas con el 3%, cuentan con la primaria completa y 2 personas con el 3% manifiestan no contar con la primaria completa del total de las personas encuestadas.

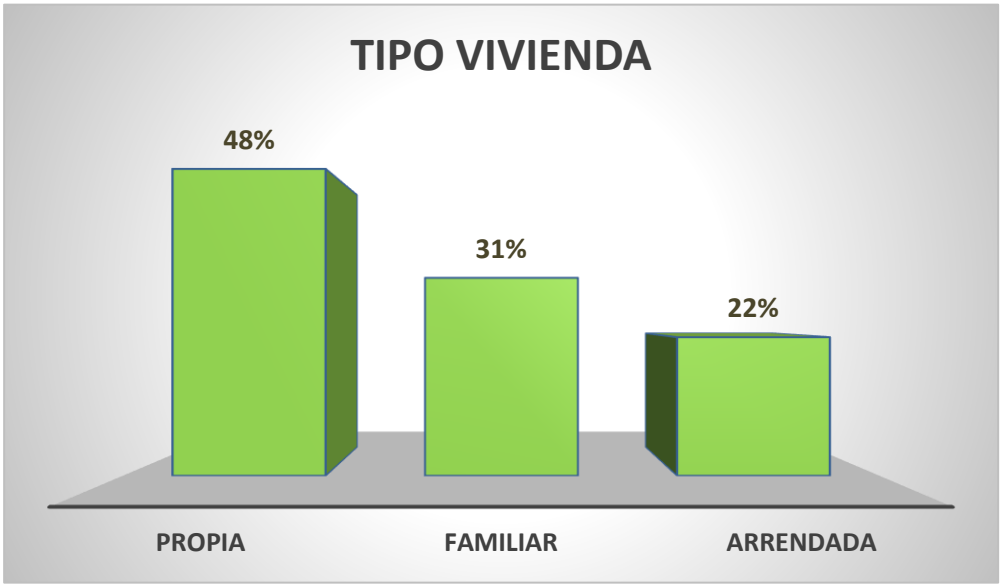
Estrato:



Estrato		
1	1	2%
2	41	63%
3	15	23%
4	3	5%
5	1	2%
6	0	0%
Finca	1	2%
No sé	3	5%
TOTAL	65	100%

Con relación a la variable Estrato socioeconómico de la vivienda muestra que el estrato que predomina es el 2, es decir 41 personas reportan vivir en este estrato con el 63%, seguido del estrato 3, 15 personas con el 23%, estrato 4, (3 personas) con el 5%, (estrato 1), 1 persona con un 2% , 1 persona con el 2% de la población encuestada manifiestan vivir en el estrato 5, 1 persona reporta vivir en una finca con el 2%, y 3 personas con el 5%, manifiestan son saber el estrato donde viven.

Tipo de vivienda:

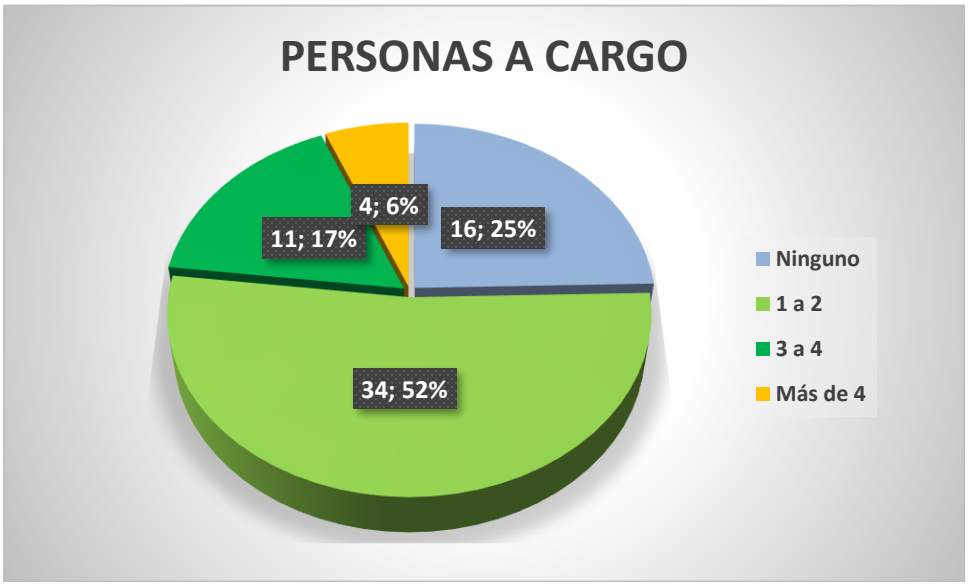


Tipo de Vivienda		
Propia	31	48%
Familiar	20	31%
Arrendada	14	22%
TOTAL	65	100%

Respecto a la variable sociodemográfica tipo de vivienda el 48% de la población (31 de 65) de los trabajadores participantes viven en casa propia, el 31% (20 de 65), reportan vivir en casa familiar y el otro 22% (14 de 65), manifiestan vivir en casa arrendada.

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.

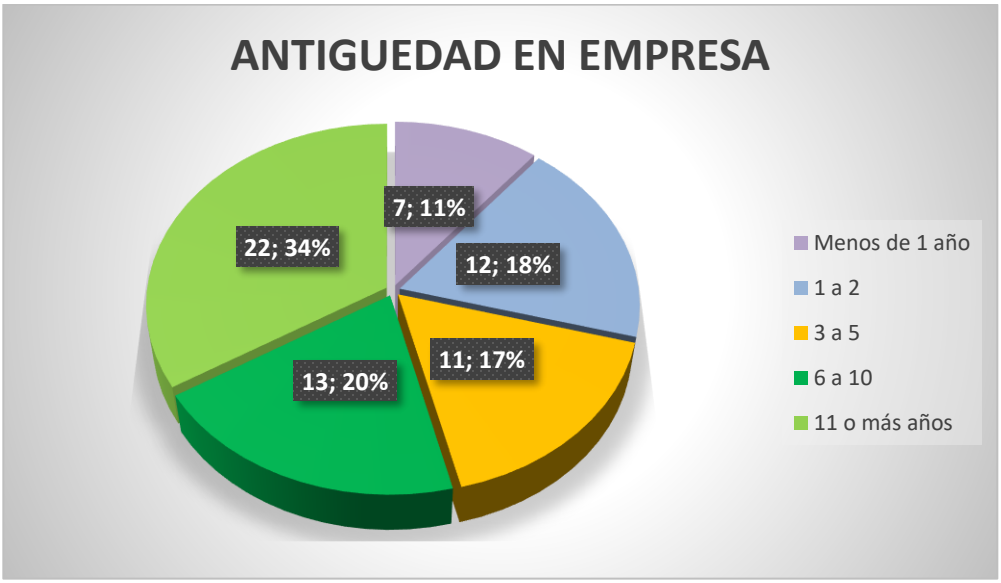
Personas a cargo:



Personas a Cargo		
Ninguno	16	25%
1 a 2	34	52%
3 a 4	11	17%
Más de 4	4	6%
TOTAL	65	100%

En cuanto a la responsabilidad económica se evidencia que 34 personas, con el 52%, afirma tener de 1 a 2 personas a su cargo, 16 persona más con el 25%, afirman no tener personas a cargo, 11 personas con el 17%, afirman tener de 3 a 4 personas a cargo y 4 personas con el 6%, reportan tener mas de 4 personas a cargo.

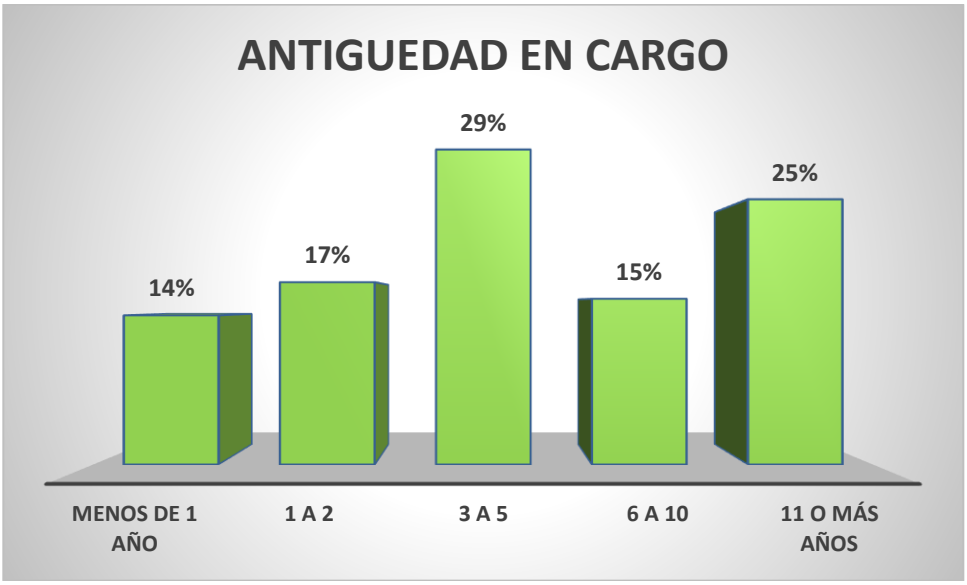
Antigüedad en la empresa:



Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	7	11%
1 a 2	12	18%
3 a 5	11	17%
6 a 10	13	20%
11 o más años	22	34%
TOTAL	65	100%

Respecto a la antigüedad en la empresa se encuentra lo siguiente: el 11% (7 de 65), reportan llevar menos de un año en la compañía, el 18% (12 de 65), reportan llevar de 1 a 2 años en la compañía, el 17% (11 de 65), manifiestan llevar de 3 a 5 años en la compañía, el 20% (13 de 65), refieren llevar de 6 a 10 años en la compañía así mismo el 34% (22 de 65), manifiesta llevar más de 11 o mas años en la entidad del total de la población encuestada.

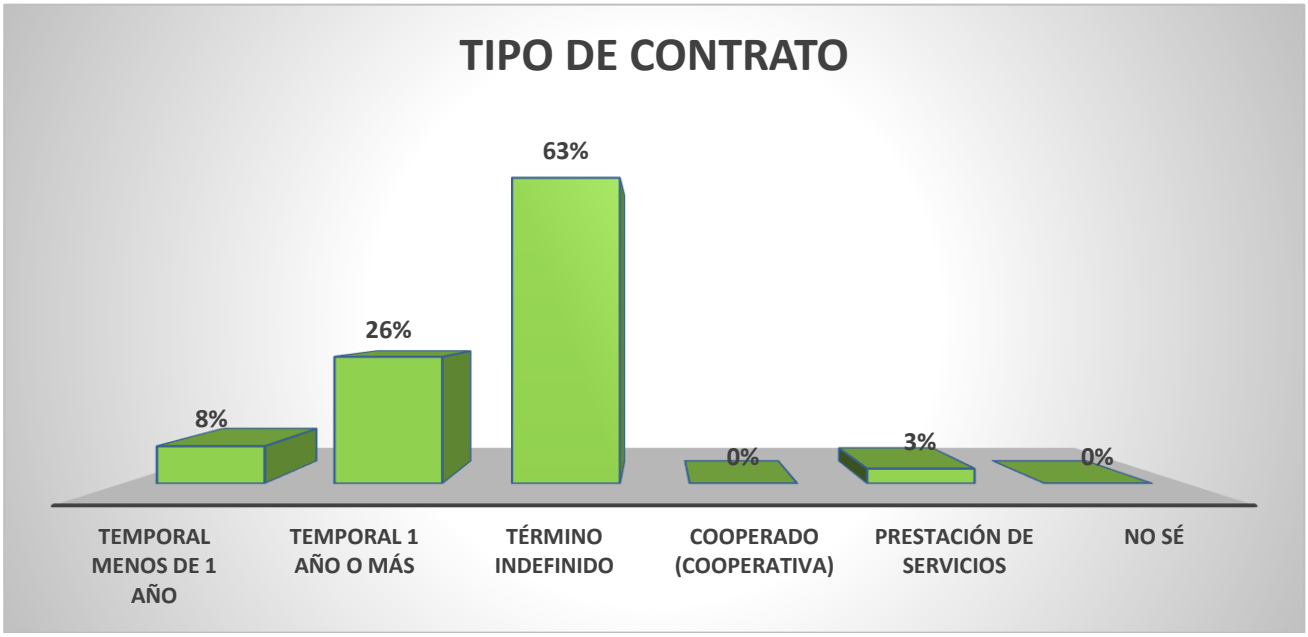
Antigüedad en el cargo:



Antigüedad en el Cargo		
Menos de 1 año	9	14%
1 a 2	11	17%
3 a 5	19	29%
6 a 10	10	15%
11 o más años	16	25%
TOTAL	65	100%

Con respecto a la antigüedad en el cargo se encuentra que 9 personas con el 14%, reportan llevar menos de un año de antigüedad en el cargo, 11 personas con el 17%, manifiestan llevar de 1 a 2 años de antigüedad en el cargo, 19 personas con el 29%, refieren llevar 3 a 5 años de antigüedad en el cargo, 10 personas con el 15% reportan de 6 a 10 años de antigüedad en el cargo y 16 personas con el 25%, reportan llevar de 11 o mas años en la compañía.

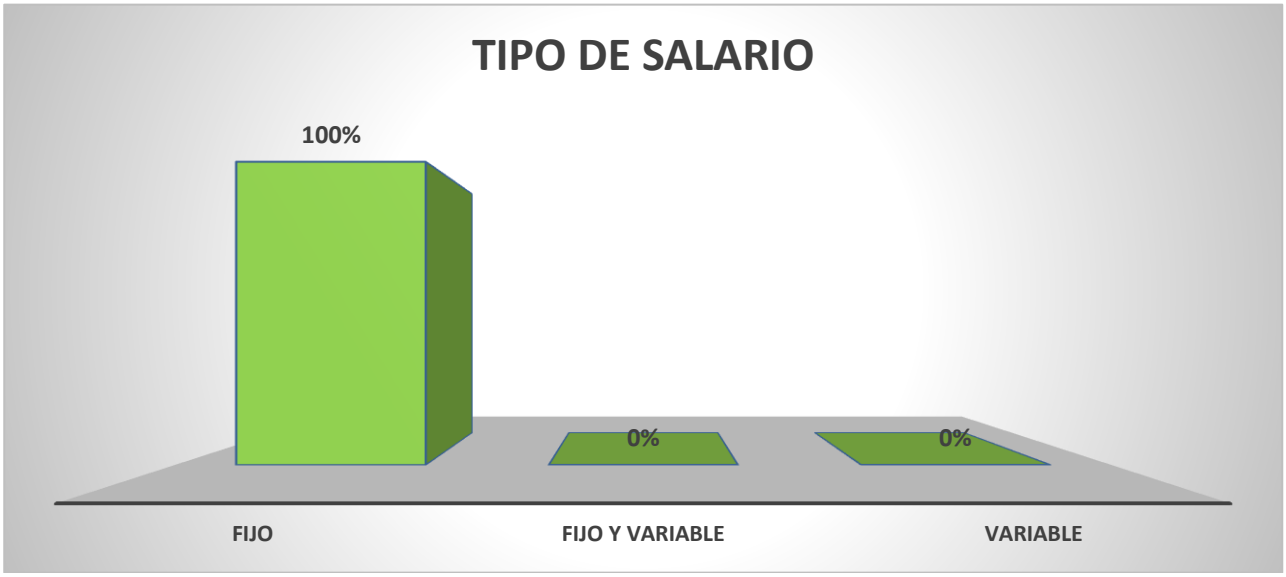
Tipo de contrato:



Tipo de Contrato		
Temporal menos de 1 año	5	8%
Temporal 1 año o más	17	26%
Término Indefinido	41	63%
Cooperado (cooperativa)	0	0%
Prestación de Servicios	2	3%
No sé	0	0%
TOTAL	65	100%

Frente al tipo de contratación se encuentra que el 8% de los participantes (5 personas), manifiestan contar con un contrato temporal menos de un año, el 26%, (17 personas), refieren contar con un contrato temporal a un año o más, el 63%, (41 personas), manifiestan contar con un contrato a término indefinido y el 3% correspondiente a 2 personas manifiestan contar un contrato por prestación de servicios.

Tipo de Salario:



Tipo de Salario		
Fijo	65	100%
Fijo y Variable	0	0%
Variable	0	0%
TOTAL	65	100%

Frente al tipo de salario (65 de 65), 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

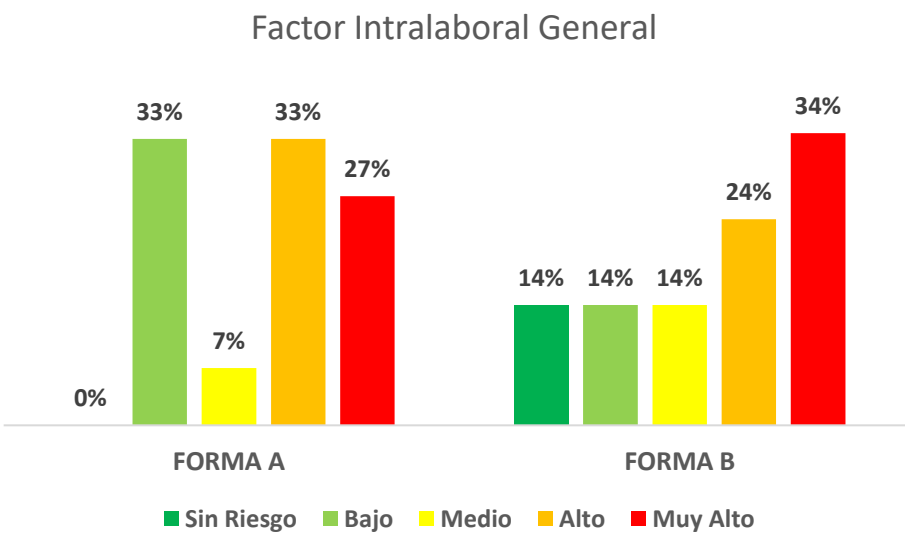
7.1. Interpretación del riesgo

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	-	7
Bajo	5	7
Medio	1	7
Alto	5	12
Muy Alto	4	17
TOTAL	15	50

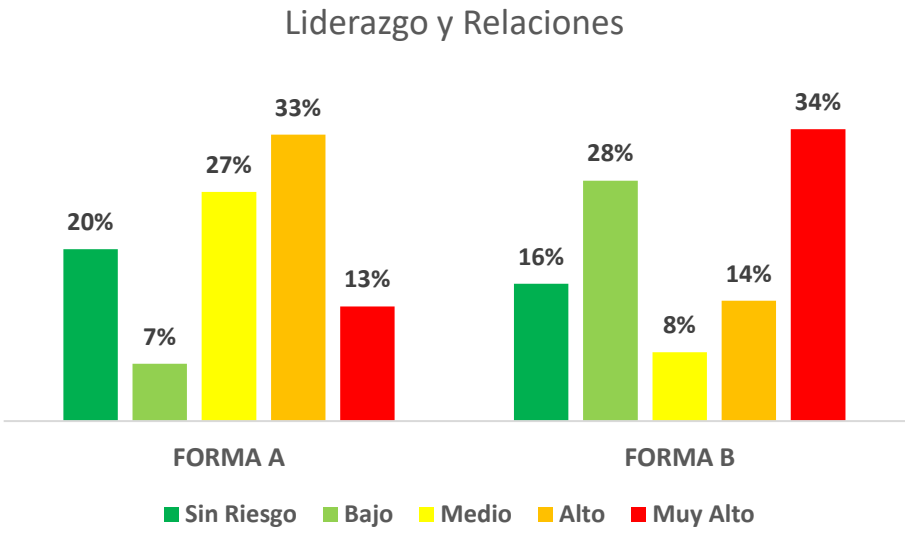
El cuestionario intralaboral en su **forma A**, se aplicó a **15**, personas encontrando que **9** de ellas,es decir un **60%,** se encuentra en riesgo Alto y muy Alto, **1** persona con **7%**, se sitúa en riesgo medio y 5 personas con el 33%, se encuentran en riesgo bajo del total de la población encuestada. En cuanto a la forma **B**, la cuesta fue aplicada a **50** personas, arrojando **29** personas con el **58%,** en riesgo alto y muy alto**, 7** personas con el **14%** en riesgo medio, **7** personas en riesgo bajo con el **14%**, y 7 personas con el **14%**, se encuentra que no presentan riesgo.

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

El cuestionario intralaboral, **se aplicó a 65 personas** quienes son profesionales de derecho, administradores de empresas, administrador público, ingeniería industrial, contaduría, psicología, enfermería superior, comunicador social, licenciado en lenguas, administración financiera, oficial militar, agente de tránsito, auxiliares administrativos conductores y servicios generales.

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	3	8
Bajo	1	14
Medio	4	4
Alto	5	7
Muy Alto	2	17
TOTAL	15	50

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 31 colaboradores tanto en la forma A como B, se encuentran riesgo alto y muy alto, calificando negativamente los aspectos relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales.

Es importante intervenir este dominio ya que representa una posible fuente de estrés, en las personas que lo calificaron negativamente.

Al interior del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se evaluaron las dimensiones que se presentan a continuación con sus respectivos resultados.

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	3	20%	3	20%	6	40%	3	20%	0	0%
Relaciones sociales en el trabajo	5	33%	3	20%	3	20%	2	13%	2	13%
Retroalimentación del desempeño	2	13%	3	20%	4	27%	5	33%	1	7%
Relación con los colaboradores (subordinados)	3	20%	2	13%	3	20%	4	27%	3	20%

Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 40%, de los participantes (6 de 15), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita. El 40%, (6 de 15), considera que en algunas ocasiones la función del líder ha sido poco eficiente a la hora de estimular o de permitir la colaboración. Así mismo el 20 % (3 de 15), tienen la percepción donde la gestión del líder ha tenido dificultades en la planificación y asignación del trabajo, la consecuencia de resultados o la solución de problemas, así como un estilo de comunicación poco eficiente a la hora de estimular o permitir la participación de quienes le colaboran o bien se percibe que el apoyo social que proporciona el líder es deficiente o escaso.

Relaciones sociales en el trabajo: Para este caso, se identifica que el 53% (8 de 15), 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. El 20% (3 de 15), percibe que en ocasiones se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales. Así mismo el 27% (4 de 15), piensa que no hay cohesión de grupo o ha habido problemas en el trabajo en equipo tales como trato irrespetuoso o agresivo, contacto pobre entre compañeros y/o dificultades para realizar tareas conjuntas, así como un apoyo pobre por parte de sus compañeros.

Retroalimentación del desempeño: En esta dimensión, el 33% (5 de 15), consideran que se recibe retroalimentación acerca de las funciones informado tanto fortalezas como debilidades, el 27% (4 de 15), esta medianamente de acuerdo acerca de cómo se está realizando la evaluación de desempeño, considera que tiene algunas falencias, el 40% (6 de 15), se encuentra inconforme en este aspecto, debido a la inexistencia de retroalimentación o porque el jefe no tiene en cuenta de los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo.

Relación con colaboradores: El 33% de los participantes (5 de 5), 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, el 20% (3 de 15), piensa que ha habido dificultades en la comunicación y en la relación respetuosa donde no se ha recibido el apoyo suficiente. Así mismo se encontró que 47% (7 de 15), consideran que no se ha recibe apoyo y disposición de los colaborares para para la consecución y de logros y 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	15	30%	7	14%	5	10%	8	16%	15	30%
Relaciones sociales en el trabajo	8	16%	7	14%	18	36%	7	14%	10	20%
Retroalimentación del desempeño	10	20%	8	16%	2	4%	14	28%	16	32%

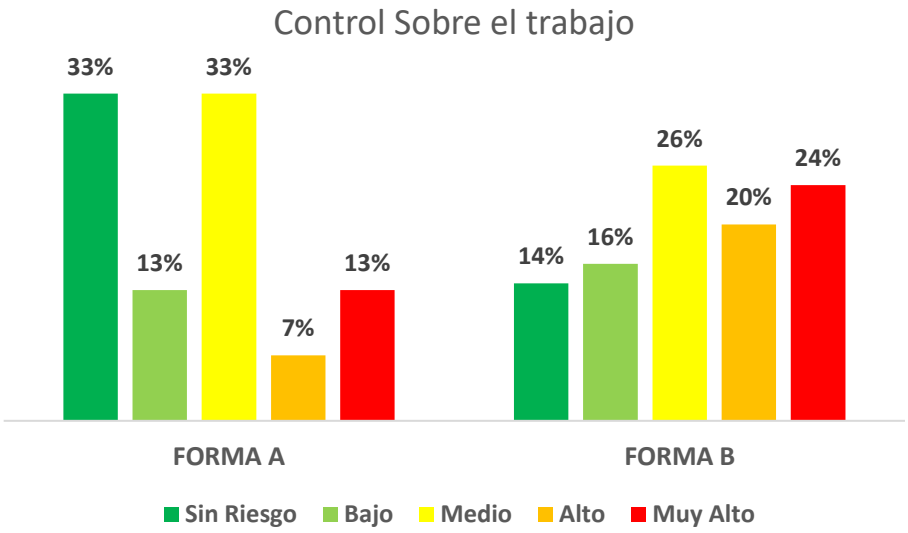
Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 44%, de los participantes (22 de 50), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita. El 10%, (5 de 50), Tienen la percepción donde la gestión del líder ha tenido dificultades en la planificación y asignación del trabajo y el 46% (23 de 50), piensa que la comunicación planificación y participación del líder presenta deficiencias.

Relaciones sociales en el trabajo: Para este caso, se identifica que el 30% (15 de 50), 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. El 36% (18 de 50), percibe en ocasiones se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales entre compañeros de trabajo, así mismo el 34% (17 de 50), piensa que no hay cohesión de grupo o ha habido problemas en el trabajo en equipo tales como trato irrespetuoso o agresivo, contacto pobre entre compañeros y/o dificultades para realizar tareas conjuntas, así como un apoyo pobre por parte de sus compañeros.

Retroalimentación del desempeño: La tabla muestra que el 36% (18 de 50), percibe que la dicha retroalimentación es suficiente para ejecutar y mejorar su labor. Por otra parte el 4% (2 de 50), se encuentra inconforme en este aspecto, debido a la inexistencia de retroalimentación o porque el jefe no se da cuenta de los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo Así mismo otra parte el 60% (30 de 50), afirma no recibir retroalimentación acerca de las funciones y trabajo realizado, lo que impide mejorar la calidad del trabajo, toda vez que no son informados a tiempo sobre los errores cometidos.

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



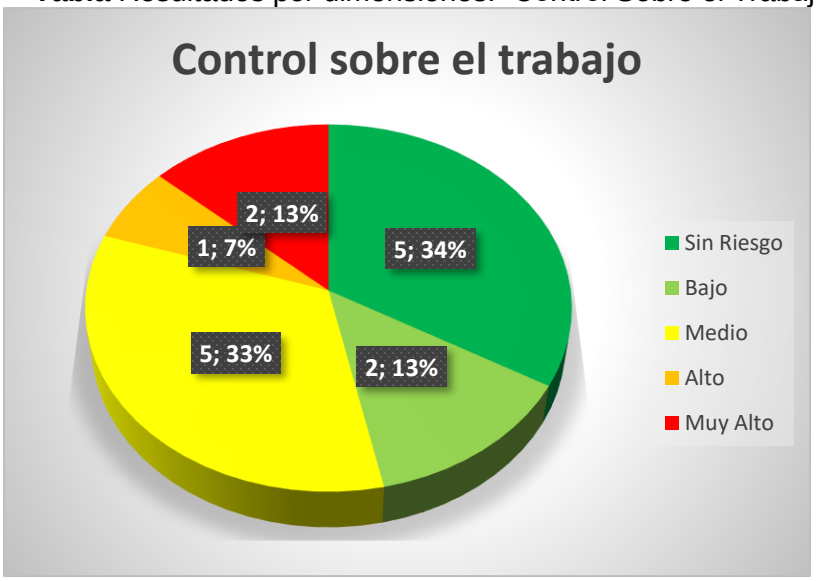
Control sobre el trabajo	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	5	7
Bajo	2	8
Medio	5	13
Alto	1	10
Muy Alto	2	12
TOTAL	15	50

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 ubican en un Nivel de Riesgo Alto (25 de 65), con el 38%, riesgo medio, (18 de 65), con el 28%. De acuerdo a los resultados el 38%, de la población encuestada manifiesta no contar con un margen de decisión sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo y la forma de trabajar las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Por lo tanto, se sugiere y es prioritario revisar a corto y mediano plazo las acciones que están llevando a cabo los colaboradores frente a la participación y manejo del cambio, la Claridad del rol y la capacitación.

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	4	27%	5	33%	1	7%	0	0%	5	33%
Capacitación	6	40%	2	13%	3	20%	1	7%	3	20%
Participación y manejo del cambio	4	27%	6	40%	3	20%	1	7%	1	7%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10	67%	1	7%	0	0%	3	20%	1	7%
Control y autonomía sobre el trabajo	2	13%	4	27%	6	40%	1	7%	2	13%

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 60%, (9 de 15), 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, un 7% (1 de 15), percibe que en ocasiones no hay claridad en dichos aspectos y el restante 33% (5 de 15), considera que la información de sus funciones no ha sido clara ni suficiente.

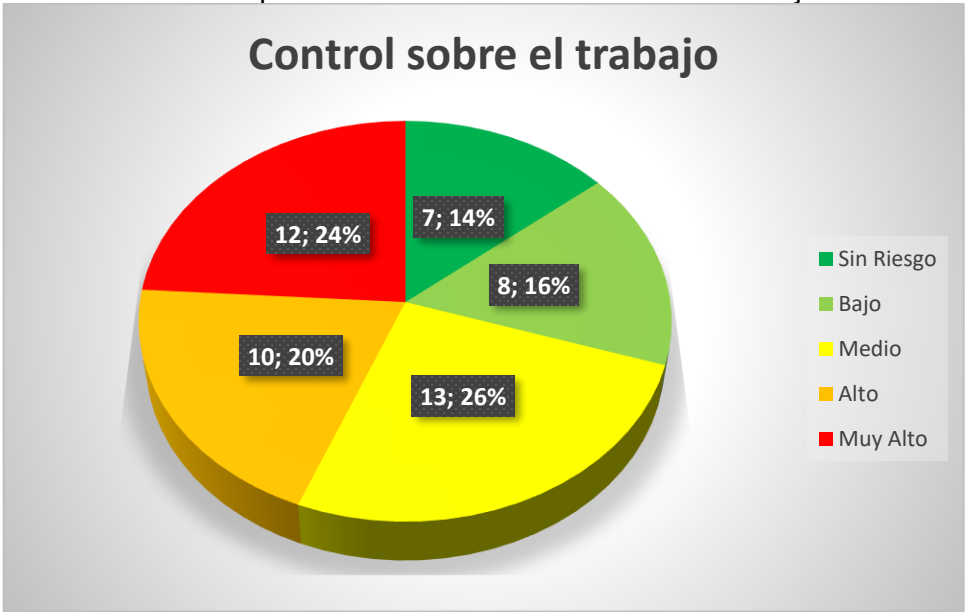
CAPACITACION: El 53% (8 de 15), considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades. El 20% (3 de 15), considera que se debe demostrar más efectividad en los procesos de capacitación y entrenamiento al personal y el 27% (4 de 15), del restante de la población 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 67% (10 de 15), consideran los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y oportuna, suficiente y participativa, el 20% (3 de 15), sienten que aunque son informados de los cambios no se tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores, así mismo el 13% (2 de 15), manifiestan que carece de información oportuna, clara y suficiente sobre el cambio, siente que para dichos procesos no se tiene en cuenta sus opiniones y/o que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo .

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto, existe un 73% (11 de 15), 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, por otra parte el 27% (4 de 15), de la población encuestada considera, que el trabajo le impide, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión el 40% (6 de 15), opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor. Así mismo el 40% (6 de 15), considera que no hay manejo propio de la cantidad, ritmo y orden de las tareas, así como el manejo del tiempo no es autónomo, por otra parte, el 20% (3 de 15), opina que no existe autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor.

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



ontrol sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	11	22%	3	6%	4	8%	12	24%	20	40%
Capacitación	7	14%	7	14%	3	6%	17	34%	16	32%
Participación y manejo del cambio	14	28%	13	26%	7	14%	9	18%	7	14%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12	24%	15	30%	12	24%	7	14%	4	8%
Control y autonomía sobre el trabajo	24	48%	11	22%	9	18%	4	8%	2	4%

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 28%, (14 de 50), 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, el 8% (4 de 50), percibe que en ocasiones no hay claridad en dichos aspectos y el restante el restante 64% (32 de 50), considera que la información de sus funciones no ha sido clara ni suficiente.

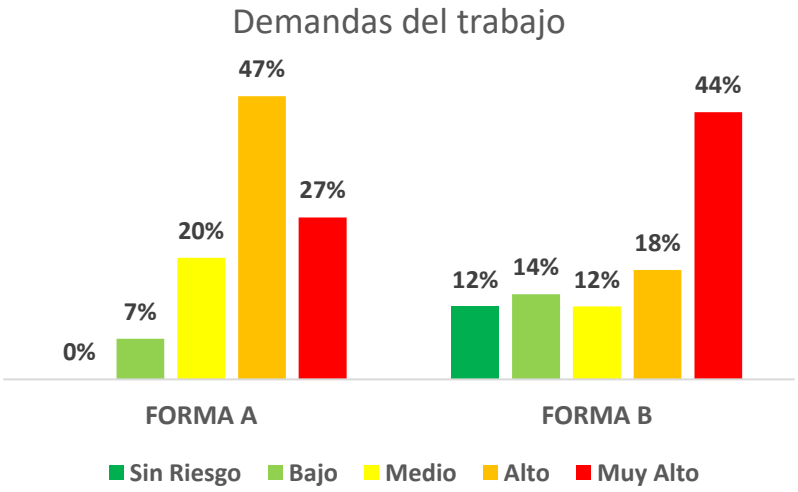
CAPACITACION: El 28% (14 de 50), considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades. El 6% (3 de 50), considera que se debe demostrar más efectividad en los procesos de capacitación y entrenamiento al personal y el 66% (33 de 50), del restante de la población 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 54% (27 de 50), consideran los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y oportuna, suficiente y participativa, el 14% (7 de 50), sienten que aunque son informados de los cambios no se tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores, así mismo el 32% (16 de 50), manifiestan que carece de información oportuna, clara y suficiente sobre el cambio, siente que para dichos procesos no se tiene en cuenta sus opiniones y/o que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo .

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto, existe un 54% (27 de 50), 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 de la persona, así mismo el 24% (12 de 50), manifiestan que dado a que el trabajo es muy operativo y repetitivo no hay oportunidad de adquirir nuevos conocimientos por otra parte el 22%, (11 de 50), de los participantes afirman que no se permite desarrollar nuevas habilidades.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión, el 70% (35 de 50), opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor. Por otra parte, el 18% (9 de 50), considera que no hay manejo propio de la cantidad, ritmo y orden de las tareas, así como el manejo del tiempo no es autónomo, por otra parte, el 12% (6 de 50), opina que no existe autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor.

Demandas del Trabajo

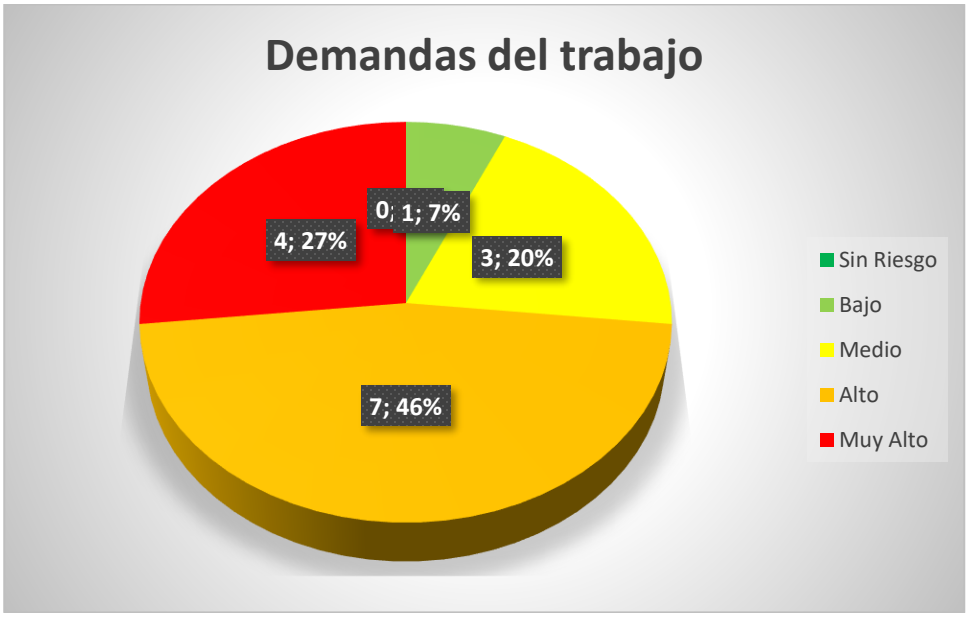


Demandas del Trabajo	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	-	6
Bajo	1	7
Medio	3	6
Alto	7	9
Muy Alto	4	22
TOTAL	15	50

Se observa en la gráfica anterior que este dominio es considerado en la forma A por 11 participantes de la población como una fuente de riesgo, es decir el **73 %** que se enmarca en los niveles: Alto y Muy Alto, Por otra parte, en la forma **B** el **62%** correspondiente a 31 personas se encuentra en riesgo Alto y muy 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	3	20%	5	33%	3	20%	2	13%	2	13%
Demandas emocionales	1	7%	1	7%	5	33%	3	20%	5	33%
Demandas cuantitativas	1	7%	2	13%	6	40%	2	13%	4	27%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0	0%	2	13%	3	20%	1	7%	9	60%
Exigencias de responsabilidad del cargo	1	7%	1	7%	3	20%	5	33%	5	33%
Demandas de carga mental	0	0%	2	13%	5	33%	3	20%	5	33%
Consistencia del rol	2	13%	3	20%	3	20%	3	20%	4	27%
Demandas de la jornada de trabajo	1	7%	2	13%	2	13%	6	40%	4	27%

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 53% (8 de 15), opinan que las condiciones del ambiente de trabajo, relacionados con ventilación iluminación, puesto de trabajo y labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones. El 20% (3 de 15), se encuentran parcialmente de acuerdo, considerando que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas implican esfuerzo físico, lo que genera fatiga o preocupación Así mismo el otro 27%, (4 de 5), consideran que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas implican un esfuerzo físico lo genera molestia, fatiga o preocupación, afectando negativamente su desempeño.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión, se encuentra que un 13% (2 de 15), consideran que no se han visto expuestos a emociones y trato negativo. El 33% (5 de 15), reporta haber experimentado situaciones de forma ocasional situándose en un riesgo medio, por otra parte, el 53% (8 de 15), piensan 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 con que se cuenta para ello el 20% (3 de 15), considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente y no se han visto afectados por el ritmo y los resultados, sin embargo, se observa que el 40% (6 de 15), no se encuentra del todo satisfecho con el tiempo asignado para realizar su trabajo situándose en riesgo medio. Así mismo el 40% de la población (6 de 15), afirman que ha tenido que trabajar tiempo adicional o acelerar el ritmo de trabajo para así dar cumplimiento a sus funciones y responsabilidades.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: En cuanto a esta dimensión se encuentra que el 13% (2 de 15), opinan que su vida familiar personal y social no se ha visto afectada por las exigencias del trabajo. El 20% (3 de 15), afirman que en algunas ocasiones su trabajo ha influido negativamente en su entorno extralaboral y el 67% (10 de 15), considera que las exigencias de tiempo y esfuerzo afectan negativamente su vida personal y familiar.

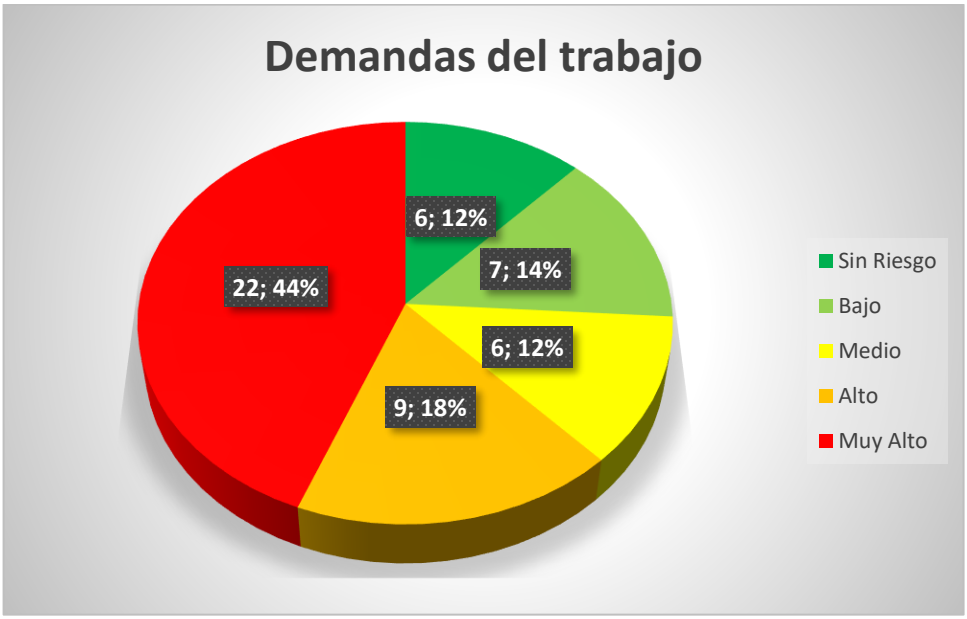
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD EN EL CARGO: En esta dimensión se evidencia que el 13% de los participantes (2 de 15), considera que no se le ha asignado responsabilidad alguna sobre personas, documentos o bienes de la empresa. El 20% (3 de 15), afirman que se les ha asignado de manera parcial algunos procesos así mismo el 67% (10 de 15), 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 13% (2 de 15), considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva, el 33% (5 de 15), afirman que se debe hacer un esfuerzo mental, por la cantidad de información que se maneja, trabajar bajo presión o realizar actividades de manera simultánea situándose en un riesgo medio. y el 53% (8 de 15), 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, un 33% (5 de 15), opinan que frente a los roles y responsabilidades es coherente y no se han visto afectados por las exigencias. El 20% (3 de 15), consideran que en lagunas ocasiones se presentan inconsistencias en la asignación de funciones. Y el 47% (7 de 15), afirman que la información de las funciones no ha sido clara ni suficiente.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto, se muestra un 20% (3 de 15), consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trabajo, el 13% (2 de 15), opinan que ha tenido que trabajar en horario extendido de manera ocasional para dar cumplimiento y el 67% (10 de 15), 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	19	38%	10	20%	13	26%	2	4%	6	12%
Demandas emocionales	8	16%	5	10%	9	18%	11	22%	17	34%
Demandas cuantitativas	8	16%	8	16%	8	16%	11	22%	15	30%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5	10%	8	16%	7	14%	14	28%	16	32%
Demandas de carga mental	8	16%	15	30%	13	26%	3	6%	11	22%
Demandas de la jornada de trabajo	11	22%	11	22%	7	14%	13	26%	8	16%

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 58% (29 de 50), opinan que las condiciones del ambiente de trabajo, relacionados con ventilación iluminación, puesto de trabajo y labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones. El 26% (13 de 50), se encuentran parcialmente de acuerdo, considerando que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas le implican esfuerzo físico, lo que genera fatiga o preocupación, el otro 16%, (8 de 50), consideran que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas le implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión, se encuentra que un 26% (13 de 50), consideran que no se han visto expuestos a emociones y trato negativo, así mismo un 18% (9 de 50), sienten que en algunas ocasiones se han visto afectadas al recibir trato negativo, por otra parte el 56% (28 de 50), del total de la población encuestada manifiesta estar siendo afectadas por emociones y tratos negativos de otras personas.

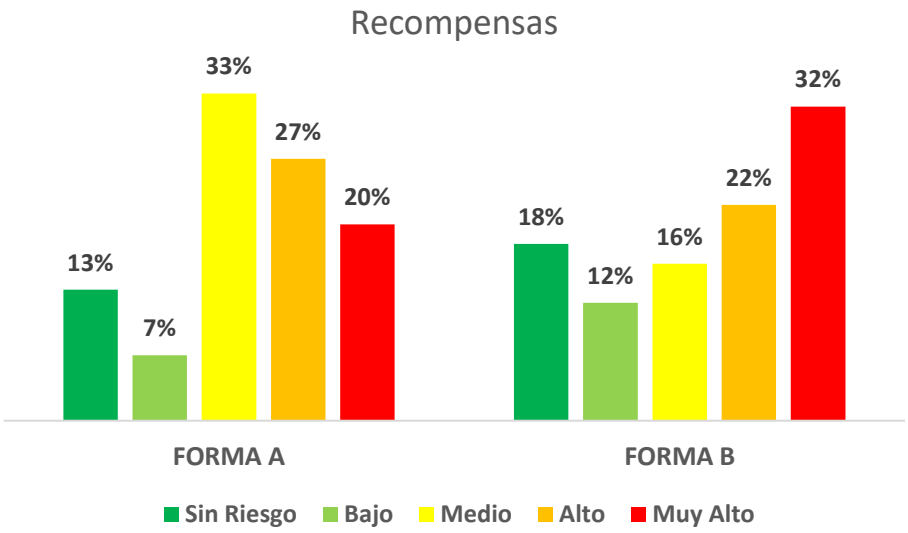
DEMANDAS CUANTITATIVAS: En cuanto a la cantidad de trabajo a realizar versus el tiempo con que se cuenta para ello, el 32% (16 de 50), considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente y no se ha visto afectado el ritmo ni los resultados, sin embargo, se observa que el 16% (8 de 50), no se encuentra del todo satisfecho con el tiempo asignado para realizar su trabajo situándose en riesgo medio. Así mismo el 52% de la población (26 de 50), 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 26% (13 de 50), opinan que su vida familiar personal y social no se ha visto afectada por las exigencias del trabajo. El 14% (7 de 50), afirman que en algunas ocasiones su trabajo ha influido negativamente en su entorno extralaboral y el 60% (30 de 50), considera que las exigencias de tiempo y esfuerzo afectan negativamente su vida personal y familiar.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL: A este respecto, los resultados muestran 46% (23 de 50), considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva, el 26% (13 de 50), afirman que se debe hacer un esfuerzo mental, por la cantidad de información que se maneja, trabajar bajo presión o realizar actividades de manera simultánea situándose en un riesgo medio. y el 28% (14 de 50), 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

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto, se muestra un 44% (22 de 50), consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trabajo, el 14% (7 de 50), afirman que han tenido que trabajar horas extras o en días de descanso, por otra parte, el 42% (21 de 50), manifiesta mantener jornadas de trabajo inadecuadas para cumplir sus funciones.

Recompensa

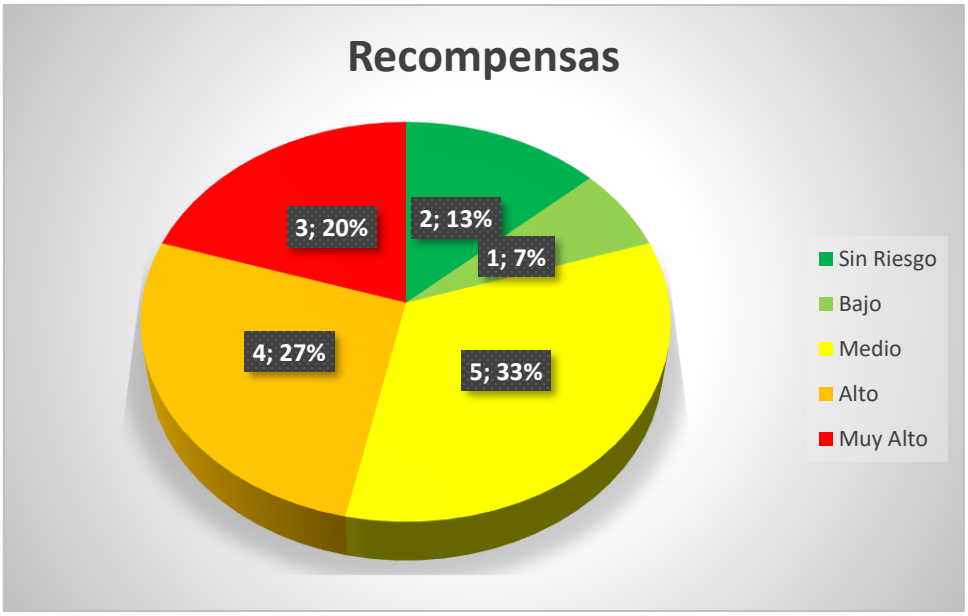


Recompensas	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	2	9
Bajo	1	6
Medio	5	8
Alto	4	11
Muy Alto	3	16
TOTAL	15	50

Los resultados que se evidencian del dominio de recompensa ubican a los trabajadores de la Forma A con **47%,** correspondiente a 7 personas y forma B con **54%,** correspondiente a 27 personas en un Nivel de Riesgo Alto y muy 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**

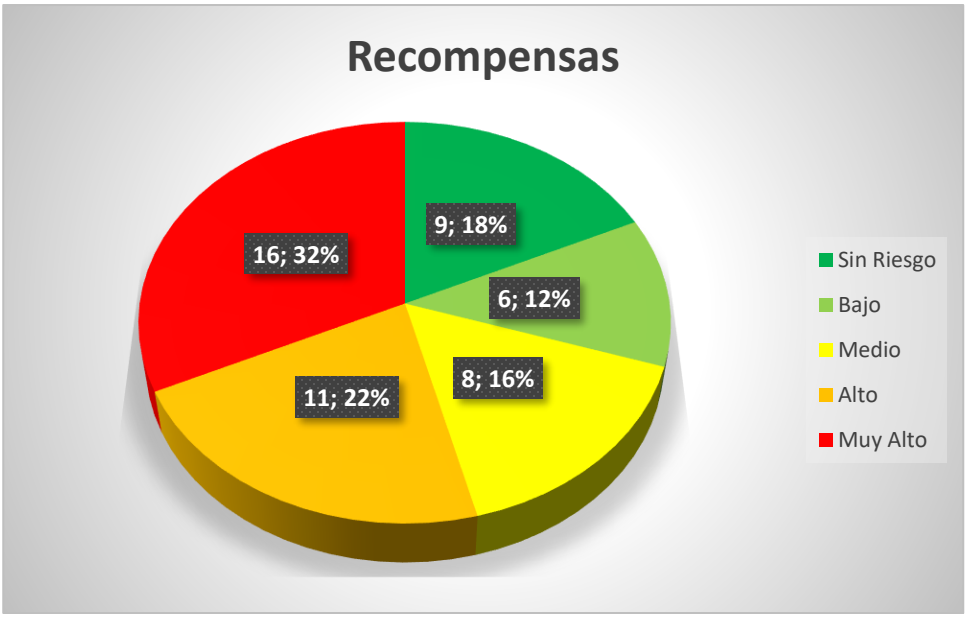


Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2	13%	2	13%	3	20%	5	33%	3	20%
Reconocimiento y compensación	2	13%	3	20%	2	13%	5	33%	3	20%

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 27% (4 de 15), de los participantes reporta que su esfuerzo se ve recompensados lo que quiere decir que el reconocimiento es proporcional a sus esfuerzos y logros, por otra parte, el 20% (3 de 15), opina que no se valora su esfuerzo y logros, así mismo el 53% (8 de 15), 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 33% (5 de 15), percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo realiza compensación por la misma, por otra parte, el 13% (2 de 15), afirma que en algunas ocasiones la compañía hace reconocimiento y compensación, sin embargo, lo compensado no es proporcional al esfuerzo realizado, así mismo un 53% (8 de 15), sienten 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

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

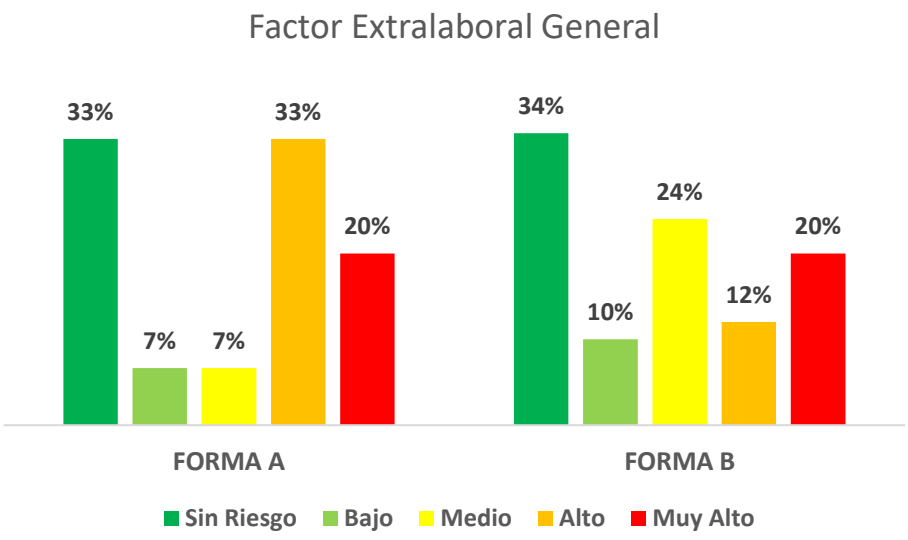


Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	21	42%	7	14%	4	8%	7	14%	11	22%
Reconocimiento y compensación	9	18%	5	10%	14	28%	11	22%	11	22%

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 56% (28 de 50) de los participantes reporta que su esfuerzo se ve recompensados lo que quiere decir que el reconocimiento es proporcional a sus esfuerzos y logros, el 8% (4 de 50), afirma que en algunas ocasiones la compañía hace reconocimiento y compensación sin embargo no es acorde con la función, responsabilidad y esfuerzo así mismo el 36% (18 de 50), 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 28% (14 de 50), percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo se recibe compensación por la misma, por otra parte el 28% (14 de 50), afirma que en algunas ocasiones la compañía hace reconocimiento y compensación sin embargo no es acorde con la función, responsabilidad y esfuerzo, por otra parte el 44% (22 de 50), sienten 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

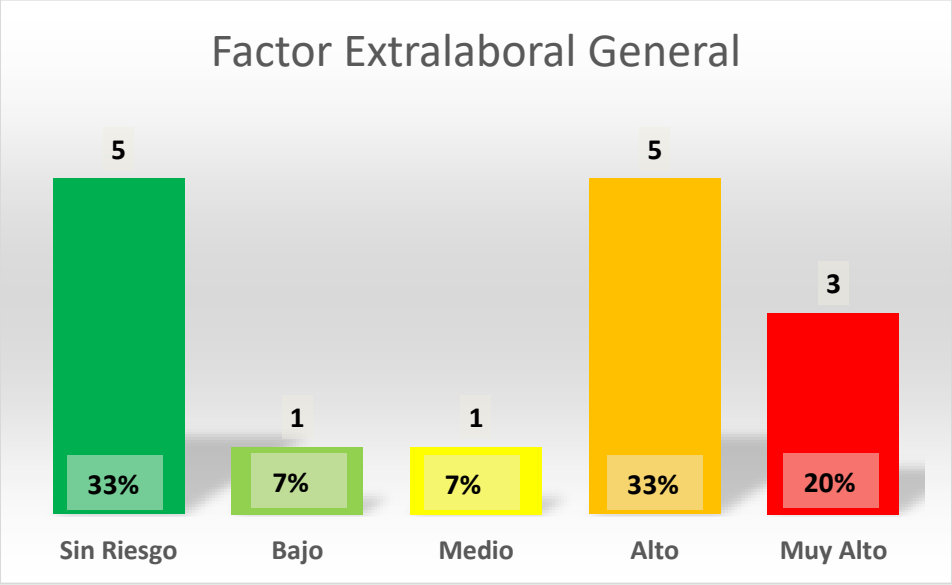


Factor Extralaboral General	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	5	17
Bajo	1	5
Medio	1	12
Alto	5	6
Muy Alto	3	10
TOTAL	15	50

Este cuestionario se aplicó a un total de la población de **65** personas, de los cuales 37% correspondiente a (24 de 65), personas se encuentran en riesgo alto y muy alto, por lo tanto, es necesario identificar las dimensiones que condicionan esta respuesta para iniciar proceso de intervención inmediata.

9. Factor de riesgo psicosocial extralaboral general

10. Forma A



Se encontró que 8 personas del total de la población encuestada se encuentran en riesgo alto y muy alto con un porcentaje de 53%, (1 persona) con el 7%, se sitúan en riesgo medio y 6 personas con el 40%, sin fuente de 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	2	13%	1	7%	5	33%	5	33%	2	13%
Relaciones Familiares	8	53%	2	13%	2	13%	2	13%	1	7%
Comunicación y relaciones interpersonales	5	33%	3	20%	3	20%	2	13%	2	13%
Situación económica del grupo familiar	3	20%	2	13%	3	20%	4	27%	3	20%
Características de la vivienda y de su entorno	6	40%	1	7%	2	13%	4	27%	2	13%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	20%	1	7%	4	27%	3	20%	4	27%
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	10	67%	3	20%	1	7%	1	7%	0	0%

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 20% (3 de 15), considera que el tiempo dedicado para descansar, compartir con familia o amigos y dedicarse a actividades recreativas o de ocio es suficiente. Por otro lado, el 33% (5 de 15), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral. Finalmente, el 47% (7 de 15), consideran que este tiempo no es suficiente y le genera dificultades familiares y personales.

Relaciones familiares: Este importante aspecto, arrojó un 67% (10 de 15), de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo. Así mismo, los conflictos se resuelven de manera asertiva. Por otra parte, un 13% (2 de 15), manifiestan en ocasiones tener dificultades de apoyo y comunicación con sus familiares. Así mismo, un 20% (3 de 15) consideran que tienen serias dificultades de apoyo en su red familiar.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 53% (8 de 15), 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. El 20% (3 de 15), reporta tener en algunas ocasiones conflictos familiares, por otra parte, el 27% (4 de 15), percibe que la comunicación con familia y amigos es conflictiva, así como sus redes de apoyo son percibidas como débiles.

Se sugiere fortalecer y optimizar las competencias de relación y comunicación con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales. Por medio de talleres que integren a la familia

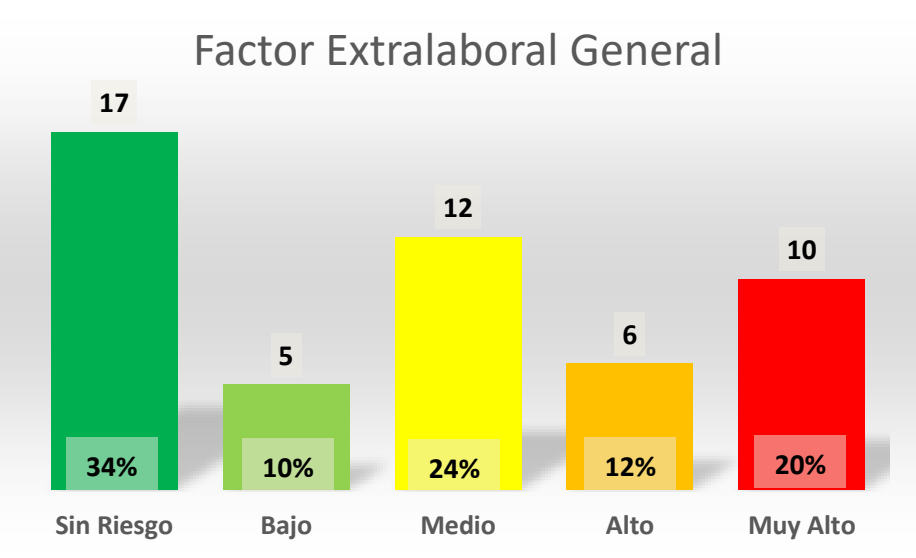
Situación económica grupo familiar: Esta dimensión arrojó como resultado que el 47%, (7 de 15), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia. Un 13% (2 de 15), reporta tener algunas dificultades para solventar sus gastos básicos y finalmente un 40% (6 de 15), afirman no contar con el dinero suficiente para atender sus pagos y gastos personales y/o familiares.

Características de la vivienda y su entorno: En este punto los participantes muestran que el 47% (7 de 15), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso. El 13% (2 de 15), opina que donde se ubica la vivienda es casi siempre seguro y que el transporte es accesible y el 40% (6 de 15), considera que las condiciones de seguridad en el entorno de la vivienda afectan la comodidad de la familia. Por otro lado, se percibe que el estado de las vías dificulta el servicio de transporte y el acceso a los servicios de salud

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En esta dimensión se logra identificar que los participantes el 27% (4 de 15), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral, un 27% (4 de 15), perciben algunas dificultades, mientras que el restante el 47% (7 de 15), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral.

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 75% (9 de 12), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo. Así mismo se encontró que 25% (3 de 12), manifiestan no tener óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo, puede ser por desplazamientos muy largos tráfico presentado.

9.1 Factor de riesgo psicosocial Extralaboral Forma B.



La encuesta fue aplicada a 50 personas donde 16 personas con un porcentaje del 32%, muestran estar en un riesgo alto y muy alto, 12 personas con un 24%, en riesgo medio y 22 personas con el 44% de la población encuestada se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo.

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	14	28%	12	24%	6	12%	12	24%	6	12%
Relaciones Familiares	25	50%	10	20%	6	12%	4	8%	5	10%
Comunicación y relaciones interpersonales	17	34%	5	10%	13	26%	10	20%	5	10%
Situación económica del grupo familiar	13	26%	8	16%	7	14%	8	16%	14	28%
Características de la vivienda y de su entorno	21	42%	15	30%	4	8%	5	10%	5	10%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11	22%	6	12%	7	14%	9	18%	17	34%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	29	58%	14	28%	0	0%	3	6%	4	8%

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 52% (26 de 50), considera que el tiempo dedicado para descansar, compartir con familia o amigos y dedicarse a actividades recreativas o de ocio es suficiente. Por otro lado, el 12% (6 de 50), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral. Finalmente, el 36% (18 de 50), consideran que este tiempo no es suficiente y le genera dificultades familiares y personales.

Relaciones familiares: Este importante aspecto arrojó un 70% (35 de 50), de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo. Así mismo, los conflictos se resuelven de manera asertiva. Por otra parte, un 12% (6 de 50), manifiestan en ocasiones tener dificultades de apoyo y comunicación con sus familiares. Así mismo, un 18% (9 de 50) consideran que tienen serias dificultades de apoyo en su red familiar.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 44% (22 de 50), 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. El 26% (13 de 50), reporta tener en algunas ocasiones conflictos familiares, por otra parte, el 30% (15 de 50), percibe que la comunicación con familia y amigos es conflictiva, así como sus redes de apoyo son percibidas como débiles.

Se sugiere fortalecer y optimizar las competencias de relación y comunicación con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales. Por medio de talleres que integren a la familia

Situación económica grupo familiar: Esta dimensión arrojó como resultado que el 42%, (21 de 50), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia. Un 14% (7 de 50), reporta tener algunas dificultades para solventar sus gastos básicos y finalmente un 44% (22 de 50), afirman no contar con el dinero suficiente para atender sus pagos y gastos personales y/o familiares.

Características de la vivienda y su entorno: En este punto los participantes muestran que el 72% (36 de 50), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso. El 8% (4 de 50), opina que donde se ubica la vivienda es casi siempre seguro y que el transporte es accesible y el 20% (10 de 50), considera que las condiciones de seguridad en el entorno de la vivienda afectan la comodidad de la familia. Por otro lado, se percibe que el estado de las vías dificulta el servicio de transporte y el acceso a los servicios de salud

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En esta dimensión se logra identificar que los participantes el 34% (17 de 50), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral, un 14% (7 de 50), perciben algunas dificultades, mientras que el restante el 52% (26 de 50), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral.

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 86% (43 de 50), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo. Así mismo se encontró que un 14% (7 de 50), de los trabajadores afirman que no tienen óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo.

11. Niveles de Estrés

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés en **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA**, 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.

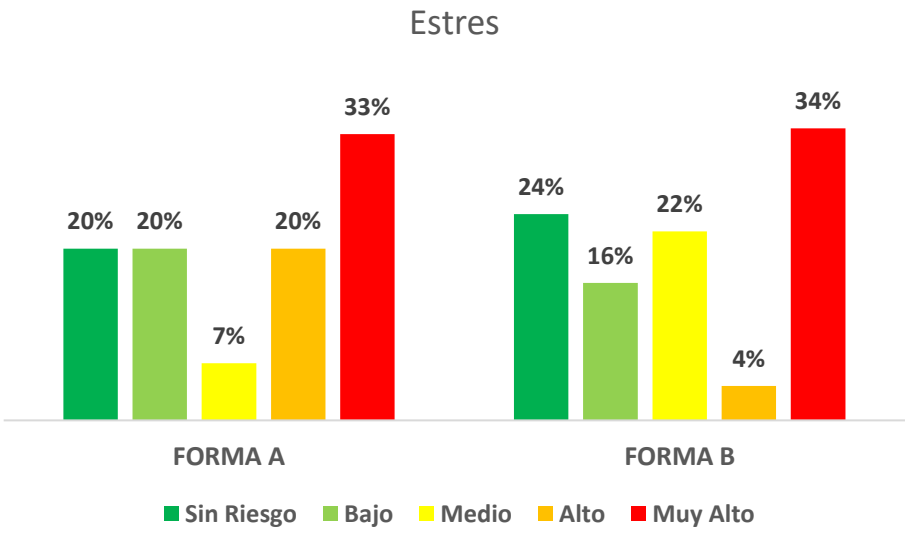
Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

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	3	12
Bajo	3	8
Medio	1	11
Alto	3	2
Muy Alto	5	17
TOTAL	15	50

En el cuestionario de la evaluación del estrés, se encuentra que para Forma A, (8 de 15) personas, es decir el **53%**, se encuentran en riesgo Alto y muy Alto, 1 persona con el **7%** en riesgo medio, y 6 personas con el 40%, en riesgo bajo y sin riesgo.

En la encuesta aplicada en forma **B,** el **38%,** de las personas encuestadas (19 de 50) se encuentran en un riesgo alto y muy alto, el **22%** de los colaboradores indican que se encuentran en riesgo medio (11 de 50), el **40%**, (20 de 50), se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo.

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** 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.** Se aplicó el instrumento a 65 participantes de los cuales ostentan cargos administrativos, técnicos operativos y conductore y servicios generales. 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 en su gran mayoría son profesionales de la salud, derecho, administradores de empresas, administrador público, ingeniería industrial, contaduría, psicología,

enfermería superior, comunicador social, licenciado en lenguas, administración financiera, oficial militar, agente de tránsito, auxiliares administrativos conductores y servicios generales. La población está compuesta es en su gran mayoría por mujeres, el rango de edad que más predomina se encuentra es entre los mayores de 46 años, seguido en el rango de edad de los 26 a 45 años. En cuanto al estado civil de la población se identificó que los trabajadores en su mayoría son de estado civil casados, seguido de la convivencia solteros, 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 en Forma A existe un **60%** de las personas que se situaron en riesgo alto y muy alto (9 de 15) y en la Forma B, **58%**, se ubicó en riesgo alto y muy alto (29 de 50), Esto quiere decir, que las condiciones de trabajo se deben intervenir de manera prioritaria para controlar y evitar que la población trabajadora se siga afectando 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.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo.

- ✓ Implementación de un plan de formación, capacitación, participación y comunicación para líderes, en el que se fortalezcan las competencias de liderazgo y se otorgue herramientas para obtener resultados muchos más efectivos de sus equipos de trabajo.
- ✓ Crear actividades donde se pueda promover relaciones positivas y habilidades sociales (comunicación, empatía, resolución de conflictos, etc.) entre compañeros. Con el propósito de fortalecer las competencias del trabajo en equipo.

- ✓ Establecer fortalecer las actividades y programas dirigidos al incremento de la motivación de los trabajadores enfatizando en el reconocimiento del buen desempeño. Así mismo es importante que cuando se realice la evaluación de desempeño, se explique a los trabajadores evaluados, los criterios, indicadores y forma de evaluación, así como realizar retroalimentación oportuna con las diferentes

áreas involucradas.

- ✓ Se requiere desarrollar el programa de Coaching y Liderazgo empoderador, para que los líderes y los colaboradores puedan desarrollar competencias en un liderazgo transformador y participativo.

Relaciones sociales en el trabajo.

- ✓ Capacitación y asesoría en Fortalecimiento y entrenamiento en habilidades para trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, prevención acoso laboral
- ✓ Socialización y entrega del manual de convivencia dentro del proceso de inducción y reinducción del personal
- ✓ Divulgación y Capacitación en Ley 1010 (Acoso Laboral

Control sobre el trabajo.

- ✓ Se sugiere en este dominio realizar actividades de inducción, entrenamiento y formación por parte de **ALCALDIA MUNICIPIO DE LA UNION ANTIOQUIA**, al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, que definitivamente serán determinantes para el desempeño exitoso del trabajador en el cargo. La definición o clarificación de competencias para cada persona y puesto es necesaria a fin de gestionar las expectativas de la empresa y del trabajador con respecto a su trabajo, lo que facilita la toma de decisiones de forma clara y/o rápida, el desempeño eficaz de las tareas y la satisfacción de la Empresa y del empleado.
- ✓ Rediseñar programas de inducción al cargo asegurando que los trabajadores conozcan sus funciones (tarea s rutinarias y no rutinarias) en relación con el cargo y las tareas a desempeñar.

Retroalimentación del desempeño.

- ✓ Revisar los procesos de gestión humana en cuanto a la evaluación del desempeño y que en ellos se evalúen tanto competencias técnicas para el desarrollo de la labor, como competencias comportamentales. Así mismo, se requiere realizar un proceso socialización de las funciones registradas en cada cargo y cada manual para cada trabajador. Esto permitirá a su vez, fortalecer el dominio de control sobre el trabajo en la dimensión de claridad de rol, pues esto evitará que los colaboradores

desarrollen otro tipo de actividades diferentes a las dispuestas en sus funciones y permitirán ser evaluados realmente por compromisos concertados con mutuo acuerdo

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 en el riesgo Medio, Alto y muy Alto. 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.

Las dimensiones con porcentajes altos de riesgo fueron: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, situación económica, Características de la vivienda y de su entorno y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el laboral, comunicación y relaciones interpersonales y relaciones familiares . 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

Como factores de riesgo que necesitan observación e implementación de actividades de manera inmediata se encuentran:

- ✓ En cuanto al riesgo extralaboral, como ya se mencionó las dimensiones de situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, desplazamiento vivienda- trabajo vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el laboral y comunicación y relaciones interpersonales son más afectadas en este grupo, se sugiere crear herramientas y estrategias que les permitan mejorar su calidad de vida. Por otro lado, los síntomas de comportamiento social tienen un porcentaje casi igual que los otros dos síntomas fisiológicos e intelectuales por lo que se sugiere, poder involucrar a las mismas en los eventos sociales de la empresa con mayor frecuencia y así tener una mejor actitud ante la situación personal y laboral.

- ✓ 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.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

- ✓ Analizar y documentar la forma en que las personas se movilizan hasta el trabajo, teniendo en cuenta variables como el tiempo del recorrido, medio de transporte utilizado, así como la forma en que se consigue el medio de transporte, con el fin de tener datos que deriven en planes de acción para intervenir este dominio.

- ✓ En la medida que sea posible implementar la modalidad de teletrabajo.

Nivel de estrés

De acuerdo con los resultados y los hallazgos encontrados el nivel de estrés se situó en un nivel alto y muy alto con un porcentaje del 42% (27 de 65) ,por lo tanto se deben desarrollar e implementar acciones inmediatas de intervención, para evitar se siga afectando 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

Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo la categoría de riesgo alto y muy alto requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, implementando los protocolos de intervención psicosocial y su aplicación se debe realizar anual de acuerdo con los lineamientos de la resolución 2764 de 2022.

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