INFORME DE DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL
AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES
NIT 899.999.162-4

ASESORADO POR

SOPORTE ADMINISTRATIVO INTEGRAL SAS

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

BOGOTÁ, 30 JULIO 2022

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. CUESTIONARIOS APLICADOS PARA EL DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES 11
5.3. ETAPAS DE LA EVALUACIÓN 11
5.4. 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
5.5. ESTABLECIMIENTO DEL RIESGO 16

6. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (CONDICIONES INDIVIDUALES E INFORMACIÓN OCUPACIONAL) 18

GÉNERO: 18
EDAD: 19
ESTADO CIVIL: 20
ESCOLARIDAD: 21
TIPO DE VIVIENDA: 23
PERSONAS A CARGO: 24
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: 24
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO: 25
NIVEL JERÁRQUICO 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**
7.4 Factores Intralaborales Forma A **31**
7.5 Factores Intralaborales Forma B **36**
7.6 Factores Extralaborales Forma A y B **41**
7.7 Estimación del Riesgo Extralaboral Forma A. **41**
7.8 Estimación del Riesgo Extralaboral Forma B. **43**

8. NIVELES DE ESTRÉS **45**

Nivel de estrés general Forma A y B **46**

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **48**

11.1 Perfil sociodemográfico. **48**
11.2 Factor de riesgo psicosocial intralaboral general. **48**
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES POR INTERVENIR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL 49
11.3. Factor de riesgo psicosocial extralaboral **53**
RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES DEL FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL 53
Características de la vivienda y de su entorno 53
Nivel de estrés **55**
RECOMENDACIONES PARA EL NIVEL DE ESTRÉS 55
Síntomas 55
RECOMENDACIONES GENERAL 56

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 **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES** 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 **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES.**

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 la en **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES** 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 en **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES**, 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. Cuestionarios Aplicados para el diagnóstico de riesgo psicosocial agencia logística Fuerzas Militares

(Tabla 2).

APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS	
Nombre de la empresa	Agencia Logística de las Fuerzas Militares
Regional	General
No de encuestas aplicadas	963
No de encuestas que no se aplicaron	107

5.3. 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.

5.4. 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 2).

Tabla 2. 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 3. 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	

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.

5.5. 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.

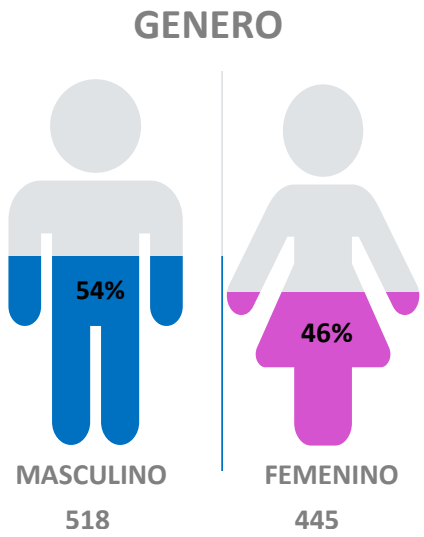
Niveles de estrés para la interpretación del riesgo. Batería para la evaluación del riesgo psicosocial.

6. Información Sociodemográfica (Condiciones Individuales e Información Ocupacional)

La población evaluada en la **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES**, se compone de un total de 963 colaboradores a quienes se les aplicaron cuatro cuestionarios: Intralaboral, extralaboral, estrés y ficha de datos personales. A continuación, se presentan los resultados.

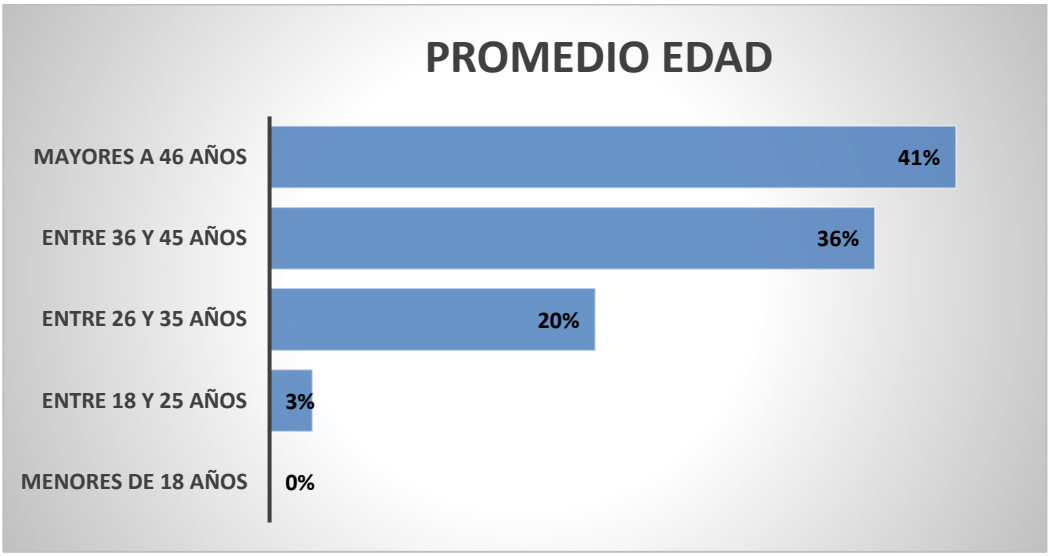
Género:

En relación con el género, la gráfica muestra que el 46% estuvo representado por el género femenino correspondiente a 445 mujeres, mientras que el sexo masculino estuvo representado por 518 hombres que corresponde al 54% del total de los asistentes encuestados.



Género		
Femenino	445	46%
Masculino	518	54%
Total	963	100%

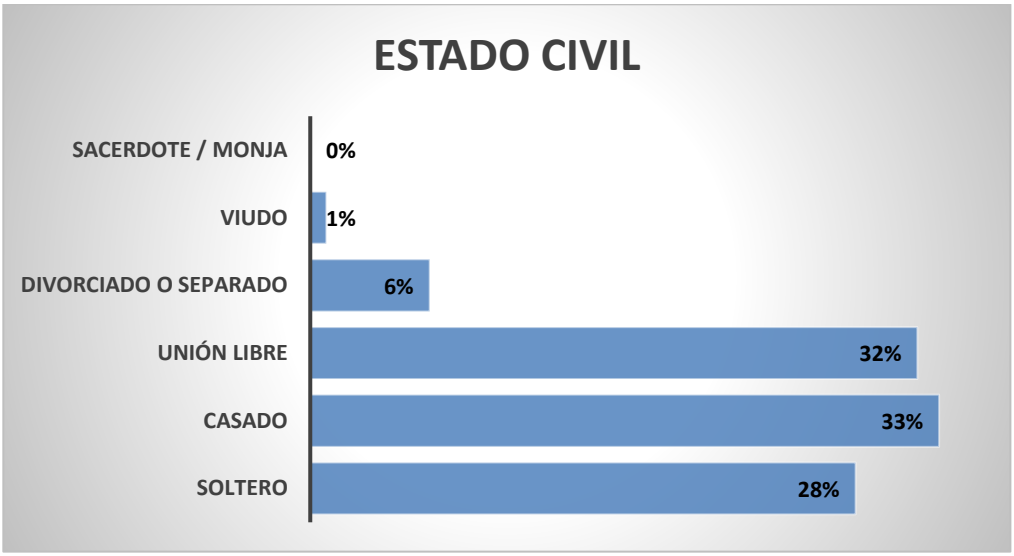
Edad:



Promedio de edad		
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 25 años	25	3%
Entre 26 y 35 años	189	20%
Entre 36 y 45 años	351	36%
Mayores a 46 años	398	41%
Total	963	100%

El rango de edad que más predomina en los trabajadores de la compañía **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES** es mayor a 46 años representado por 398 adultos, con un porcentaje del 41%, seguido de 351 adultos mayores entre los 36 y 45 años con un 36%, 189 adultos entre los 26 y 35 años, con un 20% y 25 adultos entre los 18 y 25 años con un 3%, del total de la población encuestada.

Estado civil:



Estado Civil		
Soltero	274	28%
Casado	316	33%
Unión Libre	305	32%
Divorciado o Separado	60	6%
Viudo	8	1%
Sacerdote / Monja	0	0%
Total	963	100%

Con respecto al estado civil, se encuentra que 274 personas correspondientes al 28% reportan ser solteros, 316 personas casadas con un porcentaje del 33%, 305 personas manifiestan vivir en unión libre con un porcentaje del 32%, 60 personas separadas o divorciadas con un porcentaje del 6% y 8 personas afirman ser viudos o viudas correspondientes al 1% del total de la población encuestada. Es importante señalar que el estado civil de una persona no condiciona su felicidad o tristeza, esta depende de la fortaleza de relaciones de apoyo de cada individuo, sin embargo esta información ofrece un conocimiento de la población que se está evaluando.

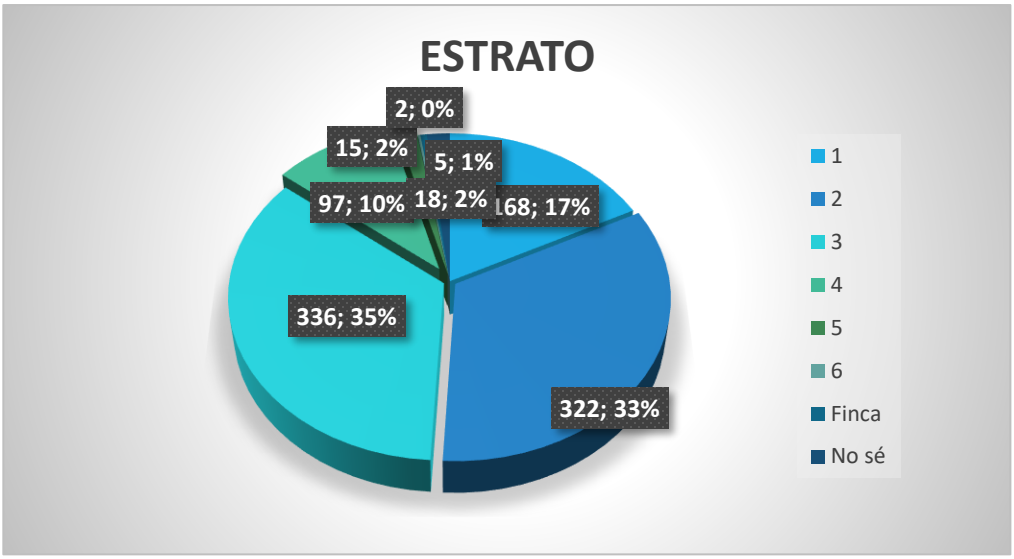
Escolaridad:



ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ (una sola opción)		
Ninguno	1	0%
Primaria Incompleta	9	1%
Primaria Completa	25	3%
Bachillerato Incompleto	39	4%
Bachillerato Completo	253	26%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	47	5%
Técnico/ Tecnológico Completo	152	16%
Profesional Incompleto	34	4%
Profesional Completo	184	19%
Carrera militar/ Policía	22	2%
Post-grado Incompleto	9	1%
Post-grado Completo	188	20%
TOTAL	963	100%

Con respecto a la escolaridad se encuentra que de los participantes: (188 personas) correspondientes al 20% reportan ser especialistas, (9 personas) correspondiente al 1%, mencionan estar realizando su especialización, (22 personas), con el 2% reportan contar con una carrera militar, (184 personas) correspondientes al 19%, son profesionales, (34 personas) con un porcentaje del 4% se encuentran realizando su carrera profesional, (152 personas) con un porcentaje del 16%, cuentan con un nivel tecnológico completo, (47 personas) se encuentra estudiando un nivel tecnológico con el 5%, (253 personas) con el 26% refieren ser bachilleres, (39 personas) con el 4% manifiestan no contar el bachillerato culminado, (25 personas) con el 3%, manifiestan contar con la primaria culminada y (9 personas) con el 1%, manifiestan no contar la primaria culminada del total de la población encuestada.

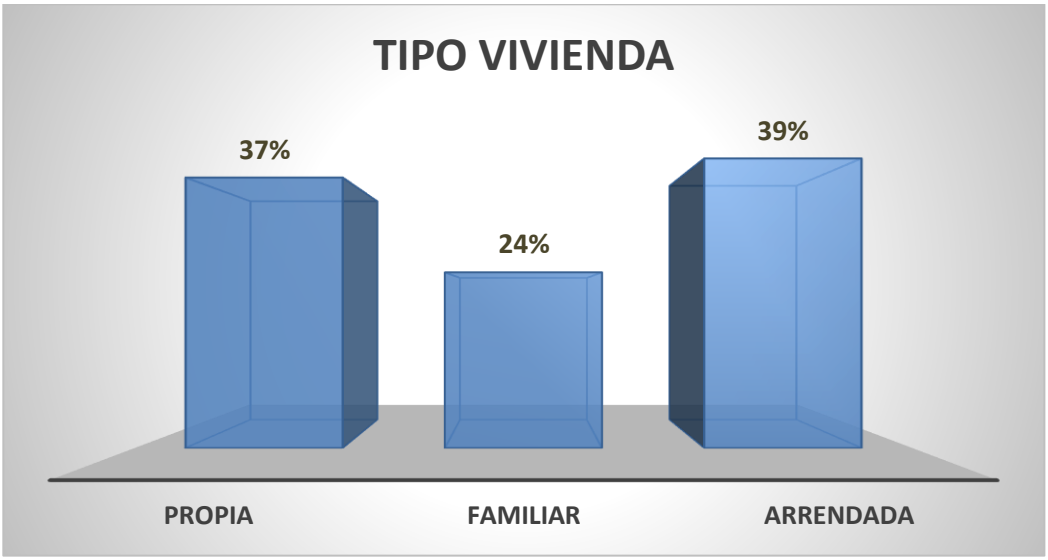
Estrato:



Estrato		
1	168	17%
2	322	33%
3	336	35%
4	97	10%
5	15	2%
6	2	0%
Finca	5	1%
No sé	18	2%
TOTAL	963	100%

Con relación a la variable estrato socioeconómico de la vivienda se encuentra que: (168 personas) reportan vivir en estrato 1 con el 17%, en estrato 2 (322 personas) corresponden al 33%, (336 personas) con el 35% manifiestan vivir en estrato 3, (97 personas) con el 10% mencionan vivir en estrato 4, (15 personas) con el 2%, menciona vivir en estrato 5, (2 personas) con el 0% afirman vivir en estrato 6, (5 personas) refieren vivir en finca con el 1% y (18 personas) con el 2%, menciona no saber en qué estrato viven.

Tipo de vivienda:

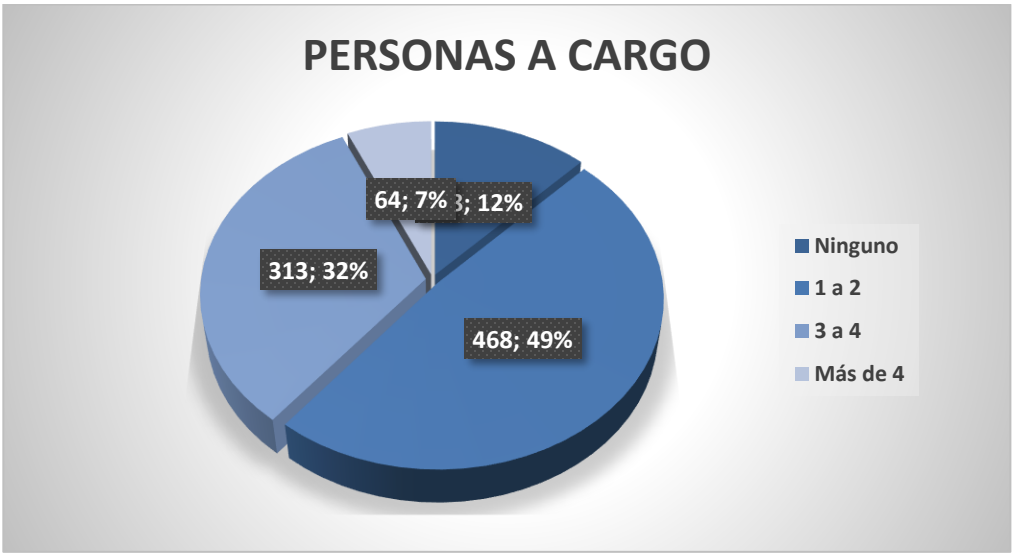


Tipo de Vivienda		
Propia	354	37%
Familiar	230	24%
Arrendada	379	39%
TOTAL	963	100%

Respecto a la variable sociodemográfica tipo de vivienda el 37% de la población (354 de 963) de los trabajadores participantes viven en casa propia, el 24% (230 de 963) reportan vivir en casa familiar y el otro 39% (379 de 963) 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.

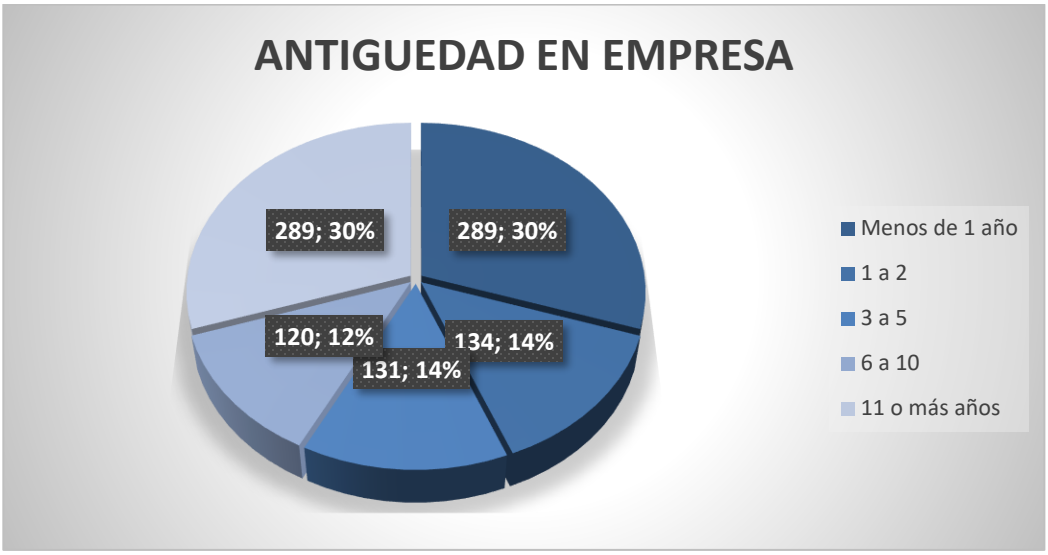
Personas a cargo:



Personas a Cargo		
Ninguno	118	12%
1 a 2	468	49%
3 a 4	313	33%
Más de 4	64	7%
TOTAL	963	100%

En cuanto a la responsabilidad económica se evidencia que, (118 personas) con el 12% afirman no tener personas a cargo, (468 personas) con el 49% manifiestan tener a cargo de 1 a 2 personas a cargo, (313 personas) con el 33% refieren tener de 3 a 4 personas a cargo y finalmente (64 personas) con el 7% manifiestan tener más de 4 personas a cargo.

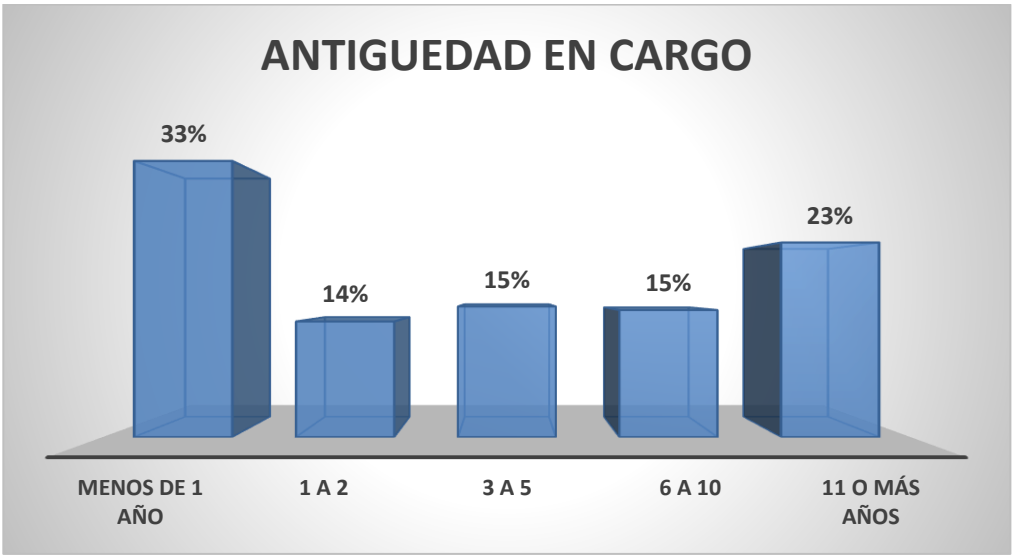
Antigüedad en la empresa:



Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	289	30%
1 a 2	134	14%
3 a 5	131	14%
6 a 10	120	12%
11 o más años	289	30%
TOTAL	963	100%

Respecto a la antigüedad en la empresa se puede evidenciar que el 30% (289 de 963) reportan llevar menos de un año en la compañía, el 14% (134 de 963) reportan llevar de 1 a 2 años en la compañía, el 14% (131 de 963) manifiestan llevar de 3 a 5, por otro lado, el 12% (120 de 963) refieren llevar de 6 a 10 años de antigüedad en la compañía. Finalmente, el 30% (289 de 963) manifiestan llevar más de 11 o más años de antigüedad en la entidad del total de los participantes encuestados.

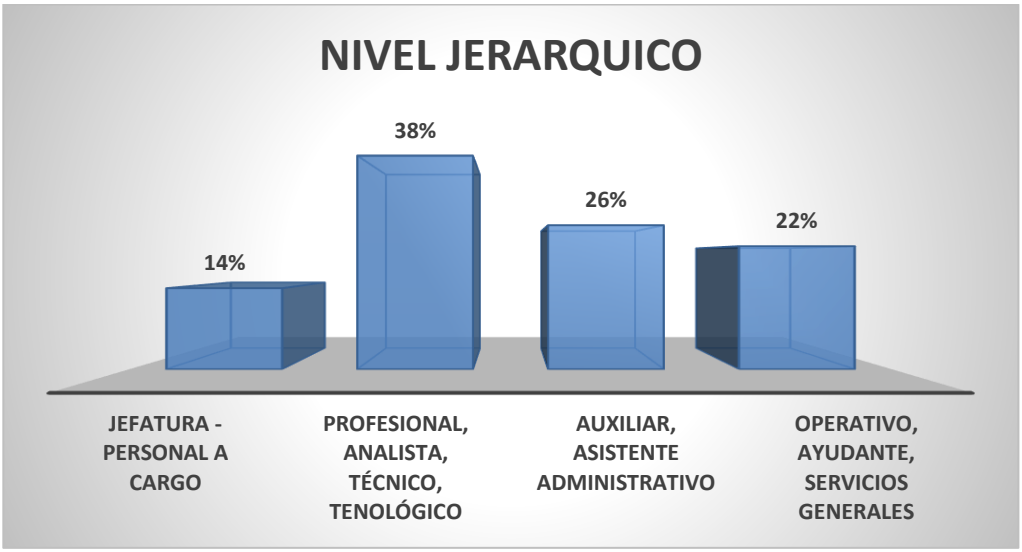
Antigüedad en el cargo:



Antigüedad en el Cargo		
Menos de 1 año	315	33%
1 a 2	132	14%
3 a 5	149	15%
6 a 10	145	15%
11 o más años	222	23%
TOTAL	963	100%

Con respecto a la antigüedad en el cargo se encuentra que (315 personas) con el 33%, reportan llevar menos de un año de antigüedad en el cargo, (132 personas) con el 14%, manifiestan llevar de 1 a 2 años de antigüedad en el cargo, (149 personas), con el 15% refieren llevar 3 a 5 años de antigüedad en el cargo, (145 personas) con el 15% reportan de 6 a 10 años de antigüedad en el cargo y por último (222 personas) con el 23%, reportan llevar de 11 o más años de antigüedad en el cargo.

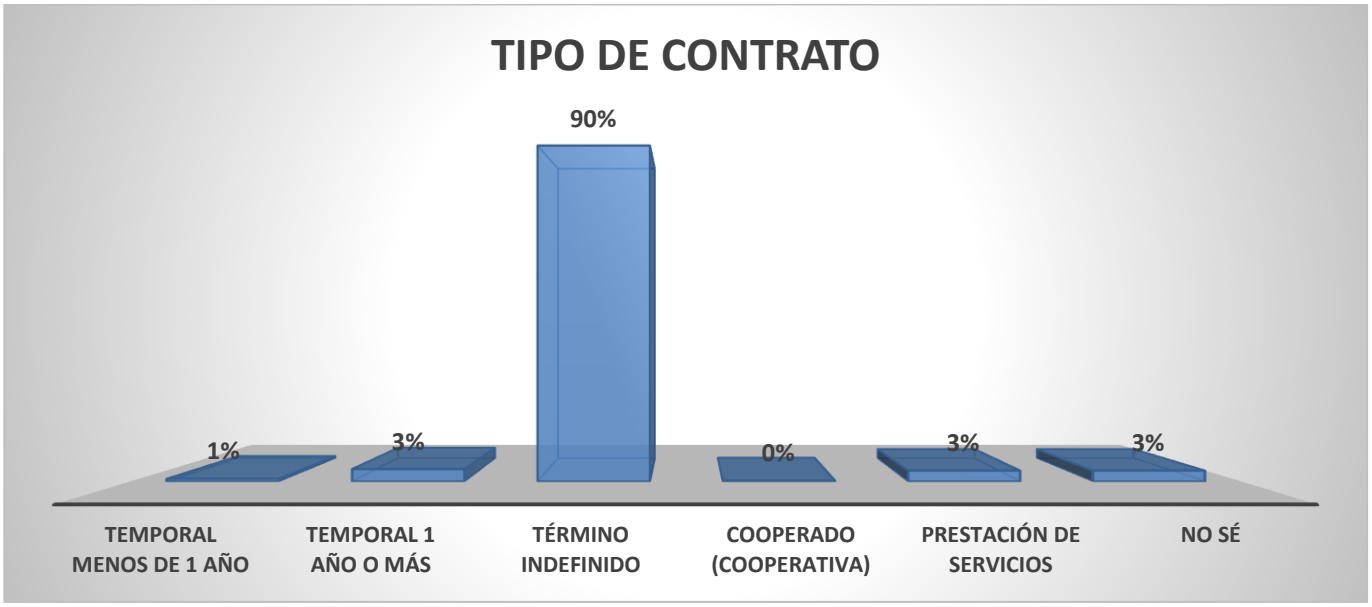
Nivel Jerárquico



Nivel Jerárquico		
Jefatura -personal a cargo	139	14%
Profesional, analista, técnico, tecnológico	366	38%
Auxiliar, asistente administrativo	247	26%
Operativo, ayudante, servicios generales	211	22%
TOTAL	963	100%

En cuanto al nivel de responsabilidad y de jerarquía se tiene que (139 personas) con el 14%, manifiestan contar con un cargo de jefatura, (366 personas) con el 38% cuentan con un cargo de profesional técnico o analista, (247 personas) con el 26% son auxiliares y asistentes administrativos y (211 personas) con el 22% ocupan cargos operativos en la entidad.

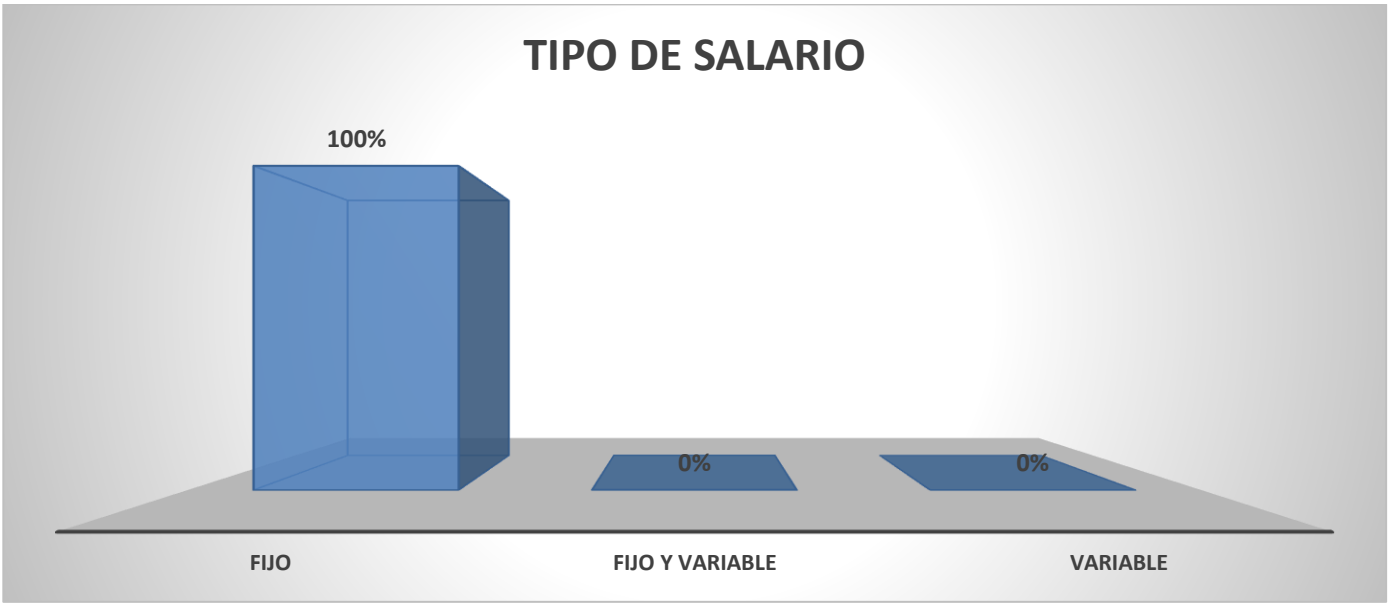
Tipo de contrato:



Tipo de Contrato		
Temporal menos de 1 año	7	1%
Temporal 1 año o más	32	3%
Término Indefinido	866	90%
Cooperado (cooperativa)	2	0%
Prestación de Servicios	28	3%
No sé	28	3%
TOTAL	963	100%

Frente al tipo de contratación se encuentra que (7 personas) con el 1% manifiestan contar con un contrato temporal menor a 1 año, (32 personas) correspondientes al 3% manifiestan contar con un contrato temporal de 1 año a o más, (886 personas) con el 90% cuentan con un contrato a término indefinido, (28 personas) manifiestan con un 3%, manifiestan contar con un contrato por prestación de servicios y (28 personas), con el 3%, manifiestan no saber la clase de contrato que tienen con la entidad.

Tipo de Salario:



Tipo de Salario		
Fijo	962	100%
Fijo y Variable	1	0%
Variable	0	0%
TOTAL	963	100%

Frente al tipo de salario (962 de 963) con el 100%, de los colaboradores encuestados manifiestan tener un salario fijo generando motivación para responder con los compromisos personales y compromisos económicos, así mismo se encontró 1 persona quien manifestó que su salario es fijo y variable.

7. Análisis de los resultados

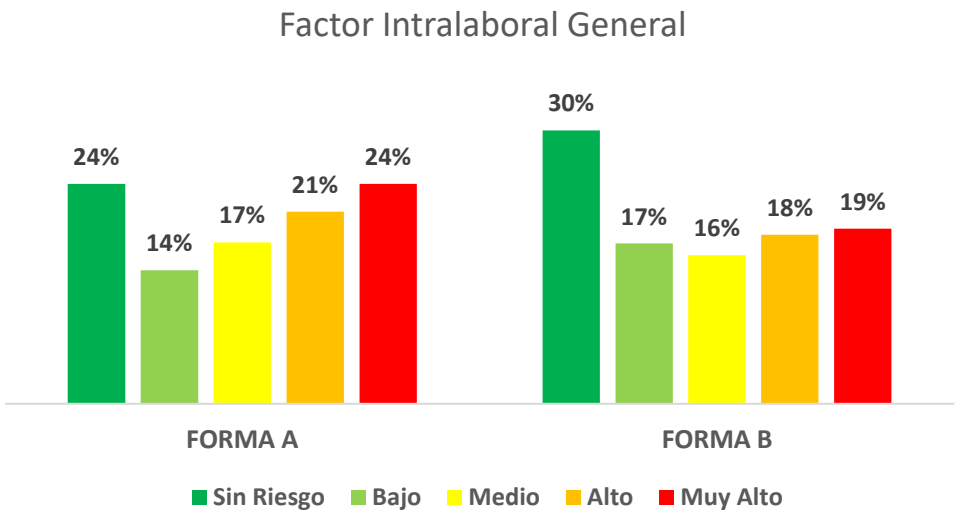
7.1. Interpretación del riesgo

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	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	79	186	24%	30%
Bajo	48	109	14%	17%
Medio	58	101	17%	16%
Alto	69	115	21%	18%
Muy Alto	79	119	24%	19%
TOTAL	333	630	100%	100%

El cuestionario intralaboral en su **forma A**, se aplicó a **333** personas encontrando que el 45%, (148 de 333), se sitúan en riesgo alto y muy alto, el 17%, (58 de 333), se encuentran en riesgo medio y el 38% (127 de 333), se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo.

En cuanto a la **forma B**, el cuestionario intralaboral fue aplicado a **630** personas, donde el 37% (234 de 630) se encuentran en riesgo alto y muy alto, (101 de 630) con el 16% se encuentran en riesgo medio y (295 de 630) con el 47% se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo.

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

El cuestionario intralaboral, **se aplicó a 963 personas,** quienes pertenecen al área administrativa, financiera, contratos, recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, logística, abastecimiento y comedores. 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.

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.

7.4 Factores Intralaborales Forma A

El cuestionario intralaboral en su forma A se aplicó a 333 personas. En la siguiente tabla se explican los dominios y cada una de las dimensiones que lo componen:

Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	92	28%	38	11 %	73	22%	54	16%	76	23%
Relaciones sociales en el trabajo	80	24%	63	19%	48	14%	65	20%	77	23%
Retroalimentación del desempeño	104	31%	58	17%	54	16%	54	16%	63	19%
Relación con los colaboradores (subordinados)	257	77%	22	7%	17	5%	17	5%	20	6%
TOTAL DOMINIO	82	25%	50	15%	61	18%	61	18%	79	24%
Control sobre el trabajo	**Sin Riesgo**		**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Muy Alto**	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	83	25%	59	18%	35	11%	70	21%	86	26%
Capacitación	64	19%	31	9%	57	17%	86	26%	95	29%
Participación y manejo del cambio	67	20%	45	14%	52	16%	71	21%	98	29%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	102	31%	45	14%	58	17%	65	20%	63	19%
Control y autonomía sobre el trabajo	52	16%	64	19%	68	20%	73	22%	76	23%
TOTAL DOMINIO	58	17%	50	15%	66	20%	55	17%	104	31%
Demandas del trabajo	**Sin Riesgo**		**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Muy Alto**	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	95	29%	79	24%	70	21%	49	15%	40	12%
Demandas emocionales	210	63%	39	12%	43	13%	32	10%	9	3%
Demandas cuantitativas	69	21%	48	14%	68	20%	52	16%	96	29%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	63	19%	59	18%	66	20%	33	10%	112	34%
Exigencias de responsabilidad del cargo	104	31%	75	23%	51	15%	49	15%	54	16%
Demandas de carga mental	60	18%	46	14%	86	26%	72	22%	69	21%
Consistencia del rol	89	27%	45	14%	78	23%	41	12%	80	24%
Demandas de la jornada de trabajo	99	30%	71	21%	36	11%	84	25%	43	13%
TOTAL DOMINIO	80	24%	70	21%	71	21%	59	18%	53	16%
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	107	32%	51	15%	40	12%	52	16%	83	25%
Reconocimiento y compensación	72	22%	53	16%	47	14%	73	22%	88	26%
TOTAL DOMINIO	75	23%	43	13%	63	19%	70	21%	82	25%

Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo.

Es un dominio se situó en riesgo Alto.

Características del liderazgo: En esta dimensión muestra como un 39%, de los participantes (130 de 333), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita. Y el 22% (73 de 333), tienen la percepción donde la gestión del líder ha tenido dificultades en la planificación y asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, Así mismo un 39% (130 de 333), opina que la comunicación ha sido 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 43% (143 de 333), 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. Así mismo el 14% (48 de 333), percibe que en ocasiones se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales entre compañeros de trabajo. Finalmente, el 43% (142 de 333), manifiesta que no hay cohesión de grupo o ha habido problemas en el trabajo y dificultades para realizar tareas conjuntas, así como un apoyo pobre por parte de sus compañeros.

Retroalimentación del desempeño: En esta dimensión, el 49% (162 de 333) consideran que se recibe retroalimentación acerca de las funciones informando tanto fortalezas como debilidades, el 16% (54 de 333) se encuentra medianamente de acuerdo acerca de cómo se está realizando la evaluación de desempeño, sin embargo considera que esta presenta algunas falencias. Finalmente, el 35% (117 de 333) menciona que no existe retroalimentación porque el jefe no tiene en cuenta los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo.

Relación con colaboradores: El 84% de los participantes (279 de 333), consideran 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. Por otra parte, el 5% (17 de 333) piensa que ha habido dificultades en la comunicación y en el apoyo por parte de los compañeros de trabajo. Así mismo se encontró que el 11% (37 de 333) consideran que no se recibe apoyo y disposición de los colaborares para para la consecución de logros y objetivos.

DOMINIO CONTROL DEL TRABAJO, Este presenta un nivel de Riesgo Alto.

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 43% (142 de 333) piensan que están establecidas claramente las funciones de su cargo, también saben cuál es su grado de autonomía y la empresa ha comunicado de manera oportuna y eficientemente sus funciones y responsabilidades, un 11% (35 de 333) percibe que en ocasiones no ha habido claridad en dichos

aspectos y el restante 47% (156 de 333), considera que la información de sus funciones no ha sido clara ni suficiente.

CAPACITACIÓN: El 29% (95 de 333) considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades. El 17% (57 de 333), considera que se debe demostrar más efectividad en los procesos de capacitación y entrenamiento al personal y el 54% (181 de 333) 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 34% (112 de 333) consideran que los empleados cuentan con información frente a los cambios de forma clara, oportuna, suficiente y participativa. Por otra parte, el 16% (52 de 333), sienten que, aunque son informados de los cambios, no se tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores. Finalmente, el 51% (169 de 333) refiere que la entidad carece de información oportuna, clara y suficiente sobre los cambios. Además, manifiestan que para dichos procesos no se tiene en cuenta sus opiniones y esto afecta negativamente la realización del trabajo.

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y MANEJO DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: En este punto existe un 44% (147 de 333), donde las personas encuestadas afirman que se pueden aplicar nuevas habilidades y conocimientos. Además, las tareas asignadas se dan de acuerdo con la formación o experiencia de la persona. También, el 17% de los participantes (58 de 333) de los participantes afirman que el trabajo es muy operativo y que no se permite desarrollar nuevos conocimientos. Por otra parte, el 38% (128 de 333) 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 35% (116 de 333) opina que hay autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor. El 20% de los participantes (68 de 333) 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 otro lado, un 45% (149 de 333) opina que no existe autonomía en el orden la cantidad y el tiempo de la labor.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO.

Este dominio se situó en riesgo Medio.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 52% de los colaboradores (174 de 333) opinan que las condiciones del ambiente de trabajo relacionadas con: Ventilación, iluminación, puesto de trabajo y labor desempeñada, no causan molestia, fatiga o preocupaciones. Por otra parte, el 21% (70 de 333) 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% (89 de 333) consideran que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas implican un esfuerzo físico lo que genera molestia, fatiga o preocupación afectando negativamente su desempeño.

DEMANDAS EMOCIONALES: En esta dimensión, se encuentra que un 75% (249 de 333), consideran que no se han visto expuestos a emociones o tratos negativo en la entidad. Así mismo, el 13%, (43 de 333), manifiestan que en algunas ocasiones se han visto expuestos a emociones y trato negativo, el 12% (41 de 333) refiere estar siendo afectado por emociones y tratos negativos.

DEMANDAS CUANTITATIVAS: En cuanto a la cantidad de trabajo a realizar versus el tiempo con que se cuenta para ello, el 35% (117 de 333) 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 20% (68 de 333) no se encuentra del todo satisfecho con el tiempo asignado para realizar su trabajo, situándose en riesgo medio. Así mismo, el 44% de los participantes (148 de 333) 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 37% (122 de 333) opinan que su vida familiar, personal y social no se ha visto afectada por las exigencias del trabajo. Así mismo, el 20% (66 de 333) afirman que en algunas ocasiones su trabajo ha influido negativamente en su entorno extralaboral y el otro 44% (145 de 333), 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 54% de los participantes (179 de 333) considera que no se le ha asignado responsabilidad alguna sobre personas, documentos o bienes de la empresa. Por otra parte, el 15% (51 de 333), afirman que se les ha asignado de manera parcial algunos procesos y el otro 31% (103 de 333), 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 dominio los resultados muestran que el 32% (106 de 333) considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva, el 26% (86 de 333) afirman que se debe hacer un esfuerzo mental por la cantidad de información que se maneja, trabajar bajo presión o realizar actividades de manera simultáneamente situándose en riesgo medio. Finalmente, el 42% (141 de 333), afirma que su trabajo exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre los detalles y cuya información proviene de varias fuentes.

CONSISTENCIA DEL ROL: En este caso un 40% (134 de 333) opinan que frente a los roles y responsabilidades es coherente y no se han visto afectados por las exigencias, el 23% (78 de 333) consideran que en algunas ocasiones se presentan inconsistencias en la asignación de funciones y el 36% (121 de 333) afirman que la información de las funciones y responsabilidades no ha sido clara ni suficiente.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Para este aspecto se muestra un 51% (170 de 333) consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trabajo, el 11% (36 de 333) opinan que han tenido que trabajar de manera ocasional en horario extendido para dar cumplimiento y el 38% (127 de 333) afirman que han tenido que trabajar horas extras o en días de

descanso para así poder culminar con el trabajo asignado.

DOMINIO RECOMPENSAS.

Este dominio se situó en riesgo Alto.

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 47% (158 de 333) de los participantes reporta que su esfuerzo se ve recompensado, lo que quiere decir que el reconocimiento es proporcional a sus esfuerzos y logros. Por otra parte, el 12% (40 de 333) opina que no se valora el esfuerzo y los logros obtenidos, el 41% (135 de 333) afirma que no están de acuerdo con la remuneración que se recibe frente a los esfuerzos y el trabajo desempeñado.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION: Respecto a esta dimensión un 38% (125 de 333) percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo realiza compensación por la misma, no obstante, el 14% (47 de 333) afirma que en algunas ocasiones la compañía hace reconocimiento y compensación, sin embargo, lo compensado no es proporcional al esfuerzo realizado. Así mismo un 48% (161 de 333) sienten que el reconocimiento que se hace por su contribución, no corresponde con sus esfuerzos y logros (confianza, remuneración y valoración), pues la empresa posiblemente no se preocupa por su bienestar o perciben que su desempeño no es considerado para las oportunidades de desarrollo al interior de la organización.

7.5 Factores Intralaborales Forma B

El cuestionario intralaboral en su forma se aplicó a 630 personas en la siguiente tabla se explican los dominios y cada una de las dimensiones que lo componen:

Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	222	35%	85	13%	98	16%	91	14%	134	21%
Relaciones sociales en el trabajo	212	34%	130	21%	128	20%	66	10%	94	15%
Retroalimentación del desempeño	243	39%	84	13%	89	14%	117	19%	97	15%
Total Dominio	219	35%	112	18%	85	13%	98	16%	116	18%
Control sobre el trabajo	**Sin Riesgo**		**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Muy Alto**	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	241	38%	39	6%	90	14%	127	20%	133	21%
Capacitación	202	32%	76	12%	66	10%	158	25%	128	20%
Participación y manejo del cambio	202	32%	147	23%	58	9%	126	20%	97	15%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	193	31%	151	24%	103	16%	125	20%	58	9%
Control y autonomía sobre el trabajo	223	35%	177	28%	128	20%	27	4%	75	12%
Total Dominio	195	31%	103	16%	110	17%	82	13%	140	%
Demandas del trabajo	**Sin Riesgo**		**Bajo**		**Medio**		**Alto**		**Muy Alto**	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	218	35%	131	21%	118	19%	82	13%	81	13%
Demandas emocionales	274	43%	138	22%	121	19%	51	8%	46	7%
Demandas cuantitativas	111	18%	182	29%	82	13%	94	15%	161	26%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	128	20%	137	22%	55	9%	182	29%	128	20%
Demandas de carga mental	99	16%	143	23%	116	18%	120	19%	152	24%
Demandas de la jornada de trabajo	208	33%	155	25%	95	15%	111	18%	61	10%
Total Dominio	133	21%	127	20%	108	17%	108	17%	154	24%
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	381	60%	81	13%	65	10%	36	6%	67	11%
Reconocimiento y compensación	141	22%	141	22%	137	22%	107	17%	104	17%
Total Dominio	169	27%	139	22%	92	15%	125	20%	105	17%

DOMINIO CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO

Este dominio se situó en riesgo Medio.

Características del liderazgo: En esta dimensión, muestra como un 49%, de los participantes (307 de 630), percibe que el líder planea y asigna bien el trabajo, se comunica de forma eficiente y brinda el apoyo social que se necesita. El 16% (98 de 630), tiene la percepción donde la gestión del líder ha tenido dificultades en la planificación y asignación del trabajo. Por otra parte, el 36% (225 de 630), piensa que la comunicación planificación y participación del líder presenta deficiencias.

Relaciones sociales en el trabajo: Para este caso se identifica que el 54% (342 de 630), 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% (128 de 630), percibe en ocasiones que se presentan dificultades en la comunicación y relaciones sociales entre compañeros de trabajo, así mismo el 25% (160 de 630), piensa que no hay cohesión de grupo o ha habido problemas en el trabajo en equipo tales como dificultades para realizar tareas conjuntas, así como un apoyo pobre por parte de sus compañeros.

Retroalimentación del desempeño: La tabla muestra que el 52 % (327 de 630), percibe que dicha retroalimentación es suficiente para ejecutar y mejorar su labor. Por otra parte el 14% (89 de 630), se encuentra inconforme en este aspecto debido a la inexistencia de retroalimentación o porque el jefe no se tiene en cuenta los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo Así mismo el 34% (214 de 630), afirma no recibir retroalimentación acerca de las funciones y del 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.

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Este dominio se situó en riesgo medio.

CLARIDAD DEL ROL: En esta dimensión se evidencia que un 44%, (280 de 630), 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 sobre las funciones y responsabilidades, el 14% (90 de 630), percibe que en ocasiones no hay claridad en dichos aspectos y el restante el restante 41% (260 de 630), considera que la información de sus funciones no ha sido clara ni suficiente.

CAPACITACION: El 44% (278 de 630), considera que el entrenamiento y formación recibida por parte de la organización desarrolla y fortalece sus conocimientos y habilidades. El 10% (66 de 630), considera que se debe demostrar más efectividad en los procesos de capacitación y entrenamiento al personal y 45% (286 de 630), 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 55% (349 de 630), consideran los colaboradores que cuentan con información frente a los cambios de forma, clara y oportuna, suficiente y participativa, por otra parte el 9% (58 de 630), considera que aunque son informados acerca de los cambios no se tiene en cuenta las opiniones de los colaboradores, Así mismo el 35% (223 de 630), manifiestan que la entidad carece de información oportuna, clara y suficiente sobre los cambios, sienten que para dichos procesos no se tienen 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 55% (344 de 630), 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 16% (103 de 630), manifiestan que dado a que el trabajo es muy operativo y repetitivo no hay oportunidad de adquirir nuevos conocimientos por otra parte el 29%, (183 de 630), de los participantes afirman que no se permite desarrollar nuevas habilidades.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: De acuerdo con esta dimensión el 63% (400 de 630), opina que hay autonomía en el orden la cantidad y el tiempo de la labor. Por otra parte, el 20% (128 de 630), considera que no hay manejo propio de la cantidad ritmo y orden de las tareas, así como el manejo del tiempo no es autónomo y el 16% (102 de 630), opina que no existe autonomía en el orden, la cantidad y el tiempo de la labor.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

Este dominio se situó en riesgo Medio.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO: El 55% (349 de 630), 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 19% (118 de 630), 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 26%, (163 de 630), 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 65% (412 de 630), consideran que no se han visto expuestos a emociones y trato negativo, así mismo un 19% (121 de 630), sienten que en algunas ocasiones se han visto afectadas al recibir trato negativo y el otro 15%, (97 de 630), manifiesta estar siendo afectados 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 47% (293 de 630), 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 13% (82 de 630), 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 (255 de 630), 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 42% (265 de 630), opinan que su vida familiar personal y social no se ha vistos afectados por las exigencias del trabajo por otra parte el 9% (55 de 630), manifiesta que algunas veces su trabajo ha influido negativamente en el tiempo que se tiene destinado para compartir con su familia. Y el 49% (310 de 630), 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 un 38% (242 de 630), considera que para las funciones desempeñadas en el cargo no se percibe carga mental laboral como una carga excesiva, el 18% (116 de 630), 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 43% (272 de 630), 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 58% (363 de 630), consideran que las funciones son realizadas en la jornada habitual de trabajo, el 15% (95 de 630), afirman que han tenido que trabajar horas extras o en días de descanso, por otra parte el 27% (172 de 630), manifiestan mantener jornadas de trabajo inadecuadas para cumplir sus funciones.

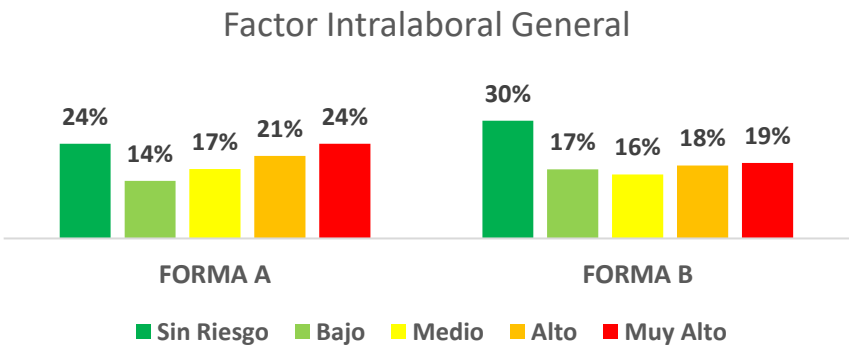
DOMINIO RECOMPENAS.

Este Dominio se ubicó en Riesgo Medio

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN: El 73% (462 de 630) 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 10% (65 de 630), 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 16% (103 de 630), 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 45% (282 de 630), percibe que la compañía realiza reconocimientos por la labor desempeñada y así mismo se recibe compensación por la misma por otra parte el 22% (137 de 630), 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 33% (211 de 630), 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.

7.6 Factores Extralaborales Forma A y B



Factor Extralaboral General	FORMA A	FORMA B	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	79	186	24%	30%
Bajo	48	109	14%	17%
Medio	58	101	17%	16%
Alto	69	115	21%	18%
Muy Alto	79	119	24%	19%
TOTAL	333	630	100%	100%

Este cuestionario se aplicó a una población de 333 personas en su forma A, de los cuales el 45%, (148 de 333), se encuentran en riesgo alto y muy alto, el 17%, (58 de 333), en riesgo medio y el 38% (127 de 333), se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo.

En cuanto a la forma B, el cuestionario fue aplicado a 630 personas, donde el 37%, (234 de 630), se encuentran en riesgo alto y muy alto el 16%, (101 de 630), en riesgo medio y el 47%, (295 de 630), se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo.

7.7 Estimación del Riesgo Extralaboral Forma A.

El cuestionario Extralaboral en su forma A se aplicó a 333 personas en la siguiente tabla se explican cada una de las dimensiones.

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	82	25%	72	22%	60	18%	61	18%	58	17%
Relaciones Familiares	263	79%	50	15%	7	2%	12	4%	1	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	105	32%	70	21%	50	15%	59	18%	49	15%
Situación económica del grupo familiar	100	30%	86	26%	51	15%	62	19%	34	10%
Características de la vivienda y de su entorno	80	24%	57	17%	33	10%	74	22%	89	27%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	153	46%	39	12%	60	18%	39	12%	42	13%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	73	22%	30	9%	53	16%	66	20%	111	33%
Total Dominio	88	26%	50	15%	49	15%	67	20%	79	24%

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 46% (154 de 333), 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 18% (60 de 333), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral. Finalmente, el 36%, (119 de 333), consideran que este tiempo no es suficiente y le genera dificultades familiares y personales.

Relaciones familiares: Este importante aspecto, arrojó un 94% (313 de 333) 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 2% (7 de 330), manifiestan en ocasiones tener dificultades de apoyo y comunicación con sus familiares. Sin embargo, un 4% (13 de 330) consideran que tienen serias dificultades de apoyo en su red familiar.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 53% (175 de 332), 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. Por otra parte, el 15% (50 de 333), reporta no recibir apoyo por parte de sus amigos y allegados, el 32% (108 de 333), repor, percibe que la comunicación con familia y amigos es conflictiva, así como sus redes de apoyo son percibidas como débiles.

Situación económica grupo familiar: Esta dimensión arrojó como resultado que el 56%, (186 de 333), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia y finalmente un 15% (51 de 333), mencionan tener algunas dificultades para cubrir sus gastos, así mismo un 29% (96 de 333), 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 41% (137 de 333), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso. El 10% (33 de 333), opina que donde se ubica la vivienda es casi siempre seguro y que el transporte es accesible y el 49% (163 de 333), considera que las condiciones de seguridad en el entorno de la vivienda afectan la comodidad de la familia. Puede ser 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 58% (192 de 333), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral un 18% (60 de 333), perciben algunas dificultades mientras que el restante el 24% (81 de 333), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral es probable que perciban que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 31% (103 de 333), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo. Así mismo se encontró que 16% (53 de 333), que en ocasiones en dicho desplazamiento al trabajo y viceversa se presentan dificultades, finalmente el 53%, (177 de 333), los trabajadores manifiestan que no tienen óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo y viceversa.

7.8 Estimación del Riesgo Extralaboral Forma B.

El cuestionario Extralaboral en su forma A se aplicó a 630 personas en la siguiente tabla se explican cada una de las dimensiones.

Extralaboral	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Tiempo fuera del trabajo	177	28%	170	27%	109	17%	105	17%	69	11%
Relaciones Familiares	483	77%	98	16%	24	4%	14	2%	11	2%
Comunicación y relaciones interpersonales	217	34%	111	18%	122	19%	103	16%	77	12%
Situación económica del grupo familiar	173	27%	136	22%	73	12%	169	27%	79	13%
Características de la vivienda y de su entorno	167	27%	106	17%	42	7%	152	24%	163	26%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	353	56%	60	10%	77	12%	77	12%	63	10%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	138	22%	81	13%	105	17%	125	20%	181	29%
Total, Dominio	168	27%	106	17%	110	17%	117	19%	129	20%

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión un 55% (347 de 630), 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 17% (109 de 630), piensa que en ocasiones no puede tomar tiempo para descansar, compartir o invertir en actividades diferentes a lo laboral. Finalmente, el 28%, (174 de 630), consideran que este tiempo no es suficiente y le genera dificultades familiares y personales.

Relaciones familiares: Este importante aspecto arrojó un 52% (328 de 630), de quienes perciben que las relaciones con los familiares son armoniosas y se constituyen como apoyo social positivo, no obstante, un 19% (122 de 630), percibe sus relaciones familiares como débiles así mismo un 29% (180 de 630), manifiesta que no cuenta con apoyo por parte de sus familiares.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: El 49% (309 de 630), 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 12% (73 de 630), reporta tener en algunas ocasiones conflictos familiares por otra parte, el 39% (248 de 630), 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 49%, (309 de 630), de los participantes opina que dispone del dinero suficiente para satisfacer los gastos básicos de él y su familia y finalmente un 12% (73 de 630), mencionan tener algunas dificultades para cubrir sus gastos, así mismo un 39% (248 de 630), 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 43% (273 de 630), considera que su hogar cumple con los requisitos de comodidad, seguridad, acceso al transporte, salud y favorabilidad para el descanso. El 7% (42 de 630), opina que donde se ubica la vivienda es casi siempre seguro y que el transporte es accesible y el 50% (315 de 630), considera que las condiciones de seguridad en el entorno de la vivienda afectan la comodidad de la familia. Puede ser 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 66% (413 de 630), piensan que las situaciones del entorno extralaboral no afectan su rendimiento laboral un 12% (77 de 630), perciben algunas dificultades, mientras que el restante el 22% (140 de 630), se encuentra que las dificultades que se tienen en el ambiente extralaboral afectan el bienestar y rendimiento laboral, es probable que perciban que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda: Se evidencia que el 35% (219 de 630), no presenta dificultades para el desplazamiento hacia el trabajo. Así mismo se encontró que 17% (105 de 630), menciona que en ocasiones en dicho desplazamiento al trabajo y viceversa se presentan dificultades, finalmente el 49%, (306 de 630), los trabajadores manifiestan que no cuentan con óptimas condiciones de desplazamiento desde su casa hacia el trabajo y viceversa.

8. Niveles de Estrés

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés en **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES**, 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.

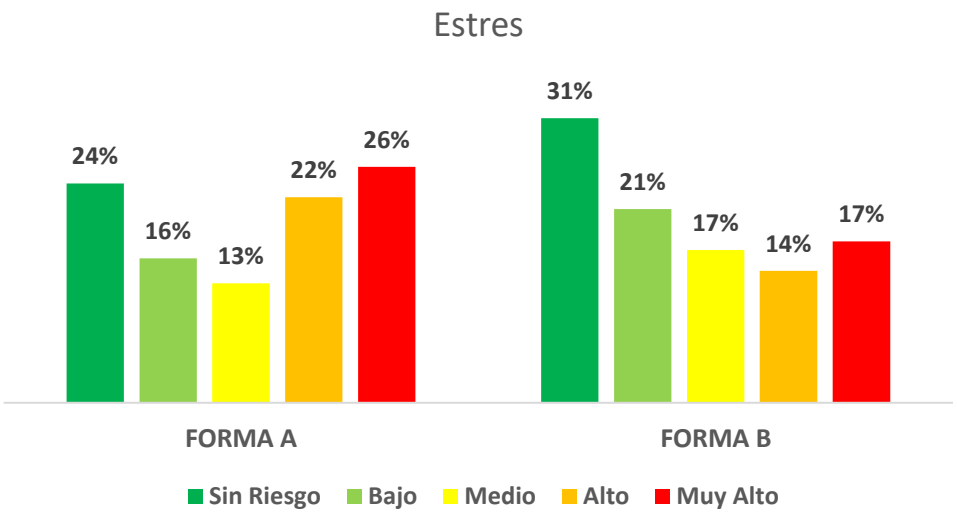
Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

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	FORMA A	FORMA B
Sin Riesgo	79	194	24%	31%
Bajo	52	132	16%	21%
Medio	43	104	13%	17%
Alto	74	90	22%	14%
Muy Alto	85	110	26%	17%
TOTAL	333	630	100%	100%

En el cuestionario de la evaluación del estrés, se encuentra que para Forma A, (159 de 333) personas, es decir el **48%**, se encuentran en riesgo Alto y muy Alto, (43 de 333) con el **13%** en riesgo medio, y (131 de 333), con el **40%**, en riesgo bajo y sin riesgo.

En la encuesta aplicada en forma **B,** el **31%,** de las personas encuestadas (200 de 630) se encuentran en un riesgo alto y muy alto, el **17%** de los colaboradores indican que se encuentran en riesgo medio (104 de 630), y el **52%**, (326 de 630), 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, 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.

9. 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 **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES** 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, 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 intralaborales, 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 de la **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES.** Se aplicó el instrumento a 933 participantes los cuales ostentan cargos administrativos, técnicos operativos, auxiliares, conductores 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, que en su gran mayoría son profesionales en Administración de empresas, ingeniería eléctrica, derecho, profesional en salud y seguridad en el trabajo, comercio exterior, contaduría pública, psicología, economía, ingeniería mecánica, ingeniería civil, ingeniería de sistemas, mercadeo y publicidad, comunicación social, ingeniería mecánica, ingeniería industrial, carreras tecnológicas, técnicas y bachilleres. La población está compuesta es en su gran mayoría por hombres, el rango de edad que más predomina se encuentra es entre los mayores de 46 años, seguido de las edades entre 36 y 45 años y 26 y 35 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 unión libre, por otra parte la población objeto de estudio refiere que la jornada laboral es de 8 horas.

11.2 Factor de riesgo psicosocial intralaboral general.

Teniendo en cuenta, que el fin de esta evaluación es determinar el factor de riesgo psicosocial intralaboral general tomando como criterio los baremos en el protocolo de la batería de riesgo psicosocial, se concluye que para la entidad **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES** riesgo es **MEDIO.**

		DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO				DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO								DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO					DOMINIO RECOMPENSAS	
GENERAL	FORMA	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	Demandas de la jornada de trabajo	Consistencias del Rol	Demandas de carga mental	Exigencias de responsabilidad del cargo	Influencia del Trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas Cuantitativas	Demandas emocionales	Demandas Ambientalesy de esfuerzo físico	Control y autonomía	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades	Participación y manejo del cambio	Capacitación	Claridad del Rol	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización
2023	A-333	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
	B-630	MEDIO	MEDIO	MEDIO	N/A	BAJO	N/A	MEDIO	N/A	ALTO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
2021	A-477	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	B-456	BAJO	BAJO	BAJO	N/A	BAJO	N/A	BAJO	N/A	ALTO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO

Es preciso señalar que para los dominios y dimensiones que se encuentren en la categoría de riesgo medio ameritan observación y acciones sistemática y para los dominios y dimensiones que se situaron en riesgo alto y muy alto deben ser intervenidos de manera prioritaria por sus altos niveles de riesgo bajo el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Por otra parte, realizando la comparación del informe de riesgo psicosocial del del año 2021, los riesgos significativamente.

De acuerdo a los hallazgos consolidados muestran que la regional de caribe y la dependencia producción de la oficina principal se encuentran en riesgo alto y muy alto en la mayoría de las dimensiones, lo que pueden estar afectando directamente la salud de los trabajadores por lo tanto requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

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.

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Características del liderazgo

- ✓ 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.

- ✓ 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.

Retroalimentación del desempeño

- ✓ 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.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

Consistencia del rol

- ✓ Fortalecer competencias de planeación y asignación de responsabilidades y seguimiento.
- ✓ Socialización y evaluación del proceso de inducción al cargo, con el fin de medir la claridad y comprensión de la información.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

- ✓ Planificación del tiempo de tal forma que se evite el trabajo en horarios adicionales.
- ✓ Capacitación sobre la administración y manejo efectivo del tiempo.

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.

Demandas de carga mental

- ✓ Organizar el trabajo de manera que se reduzca la probabilidad de aparición de Fatiga y se facilite la recuperación de la persona. En el momento de diseñar el puesto, deberán tenerse en cuenta principalmente los aspectos relacionados con el ritmo de trabajo y con la organización del tiempo de trabajo

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

- ✓ Análisis de puesto de trabajo desde los diferentes riesgos y niveles de exposición, a partir de lo cual se generen mejoras y confort para el trabajador.
- ✓ Se sugiere implementar un programa de Orden y Aseo, que permita mantener un ambiente libre de riesgos físicos, químicos, biomecánicos, eléctricos, biológicos, entre otros, que se asocian a espacios desordenados.

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Control y autonomía

- ✓ se recomienda fortalecer los procesos de inducción y reinducción, ofreciendo claridad en las funciones y tareas a realizar en el cargo y responsabilidades, revisar el manual de funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo. con el fin de tener claridad en el manejo de tiempo de entrega, lo cual lleve a mayor aprovechamiento de tiempo, evitando procrastinación.

Oportunidades y uso de habilidades

- ✓ Realizar alianzas estratégicas con la caja de compensación, eps y fondo de pensiones donde se puedan acceder a cursos de formación y así fortalecer las competencias no solo laborales sino personales de los trabajadores.
- ✓ Revisar la posibilidad de realizar rotación de puestos de trabajo con el fin de permitir a los colaboradores adquirir nuevos conocimientos y así mismo hacer transferencia de conocimientos.

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.

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 con el cargo y nivel de responsabilidad en el mismo

DOMINIO DE RECOMPENSAS

- ✓ Revisión de la escala salarial desde la dirección y contabilidad donde se evalué y se tenga en cuenta aspectos como la antigüedad en el cargo y grado de responsabilidad y funciones.

- ✓ Propiciar espacios para compartir fechas especiales, lo cual fortalecerá la interacción social.

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

11.3. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

El resultado de la evaluación del factor psicosocial extralaboral general fue ubicado en el riesgo Medio. 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.

		FACTOR EXTRALABORAL						
GENERAL	FORMA	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones Familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda
2023	A-333	MEDIO	SIN RIESGO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO
	B-630	MEDIO	SIN RIESGO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO

Las dimensiones con porcentajes altos de riesgo fueron: Características de la vivienda y su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo -vivienda. Es importante realizar actividades de intervención y prevención para los riesgos altos encontrados que ayuden a optimizar las condiciones de la población.

RECOMENDACIONES PARA LAS DIMENSIONES DEL FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL

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

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.
- ✓ Desarrollo de capacitaciones en riesgo público para el trabajador y su familia con apoyo de Policía Nacional, orientado a generar medidas preventivas y auto cuidado en zonas con alto índice de inseguridad.

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.
- ✓ Estudiar la posibilidad de generar una ruta de transporte, desde la empresa dando facilidad de desplazamiento al trabajador.
- ✓ En la medida que sea posible implementar la modalidad de teletrabajo.

Nivel de estrés

Frente al nivel de estrés de la Compañía **AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES** este se sitúo en Riesgo Medio, por lo tanto, se deben desarrollar acciones inmediatas de intervención, para evitar que se siga afectando la salud de los trabajadores y a la vez no se siga incrementando la sintomatología del 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 en 2 años, de acuerdo a los lineamientos de la resolución 2764 de 2022, toda vez que el riesgo se sitúo en nivel Medio.

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