DIAGNOSTICO

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

INFORME GENERAL

INCOLBALLET
Instituto Colombiano de Ballet Clásico

ASESORADO POR:

ren consultores

MARÍA DEL PILAR LÓPEZ PARRA

PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RESOLUCIÓN 7563 DE 30 DE JUNIO DE 2016 (RENOVADA)

BOGOTÁ, D.C. OCTUBRE DE 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. **INTRODUCCIÓN** 3
2. **OBJETIVOS** 4
3. **MARCO CONCEPTUAL** 5
4. **METODOLOGÍA** 10
5. **RESULTADOS** 10

6.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 11
6.2. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES 14
6.2.1 Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 18
6.2.2 Dominio control sobre el trabajo 21
6.2.3 Dominio Demandas del trabajo 24
6.2.4 Dominio recompensas 27
6.3 ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES 30
6.4 ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACIÓN DEL ESTRÉS 31

6. **CONCLUSIONES** 32
8. **RECOMENDACIONES Y PLAN DE INTERVENCIÓN** 36
9. **BIBLIOGRAFÍA** 42

1. INTRODUCCIÓN

El manejo de factores psicosociales ha sido un tema de investigación desde hace varias décadas. En 1984 un comité mixto de la O.I.T., buscó esclarecer la naturaleza, incidencia y prevención de los factores psicosociales inherentes al trabajo, en donde se realizó una compilación de trabajos y conocimiento manejados hasta entonces referentes a identificación, evaluación y efecto de los factores psicosociales (OIT, OMS, 1984). De igual forma, se han realizado muchas investigaciones en las que se abordan los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los trabajadores, mecanismos de evaluación de su impacto y metodologías de intervención para favorecer el bienestar de los trabajadores.

En Colombia, la resolución 2646 de 2008 establece las disposiciones y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, dichos factores son complejos, están conformados por diversas variables del entorno laboral y representan el conjunto de las percepciones y experiencias de cada uno de los trabajadores. La modernización de la tecnología, las continuas exigencias laborales, las jornadas extensas de trabajo, los estilos de mando y la disminución de los tiempos para compartir con las familias, generan consecuencias en los estilos de vida y trabajo saludable de la población.

Lo anterior motiva a realizar en el INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET, el presente diagnóstico con el propósito de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa y plantear medidas de prevención, mitigación y control de los factores de riesgo identificados, para prevenir las enfermedades de origen ocupacional.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Elaborar el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial que permita a el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** implementar actividades de impacto en la salud y calidad de vida de sus colaboradores.

2.2 Objetivos específicos

- Dar cumplimiento a las **Res. 2646 de 2008**, **Res 2404 de 2019 y Res. 2764 de 2022**, en la cual se establecen las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a dichos factores en el trabajo y determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los colaboradores del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET ,** entre ellos los factores intralaborales, extralaborales e individuales.

- Priorizar los factores de riesgo psicosocial para su intervención.

- Establecer recomendaciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial.

3. MARCO CONCEPTUAL

Un Factor Psicosocial (FP) es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socioambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral (Toro F, Londoño M, Sanin A, Valencia M, 2010)

El término salud hace referencia tanto a la ausencia de disfunciones como a la existencia de equilibrios positivos en lo físico, en lo psicológico y en lo social (OMS, 2006). Por bienestar se entiende la valoración positiva que una persona hace de realidades del trabajo que le producen, como consecuencia, satisfacción, complacencia o felicidad (Wright T, Cropanzano, 2000). El desempeño es actuación laboral de la persona, que suele valorarse en términos de eficiencia, eficacia y productividad. El desarrollo se refiere al perfeccionamiento o mejoramiento de las competencias laborales y de las calidades humanas de las personas en el trabajo (Toro F, 2002).

De esta manera los factores de riesgo psicosocial son factores presentes en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que tienen el potencial de afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño o su desarrollo personal. Por su parte, un factor protector es una condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que minimiza o elimina un riesgo psicosocial y puede, además, afectar positivamente su salud, bienestar, desempeño y desarrollo (Toro F, Londoño M, Sanin A, Valencia M, 2010).

La Batería de instrumentos de medición desarrollada por el Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio de Trabajo, clasifica estos factores de riesgo psicosocial en Intralaborales y Extralaborales. Las primeras están definidas como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo”. El sustento en el que se basa la batería retoma los modelos de Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell (1990), de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008), y del modelo dinámico de factores psicosociales de Villalobos (2005). A partir de estos se identifican cuatro dominios que agrupan un amplio número de Condiciones Intralaborales, estos son Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control Sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas (Ministerio de Protección Social, 2010).

Como se mencionó anteriormente, los efectos de los factores psicosociales pueden ser muy variados, incluyendo el bienestar, el desempeño, el desarrollo y la salud de las personas. En el presente estudio se incluye una evaluación de Estrés como efecto de los factores de riesgo psicosocial. El estrés está definido en la Resolución 2646 de 2008 como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico y conductual, en su intento por adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Es importante tener en cuenta que la presencia de estrés laboral se ha identificado como precursora del desarrollo de enfermedades mentales y físicas. Por esta razón en Colombia se encuentra en la Tabla de Enfermedades Laborales (Decreto 1477 de 2014) una amplia lista de patologías que se reconocen como derivadas de este fenómeno.

La Batería del Ministerio de la Protección Social fue validada por un grupo de investigadores de la Universidad Javeriana. Los detalles de su funcionamiento psicométrico pueden ser consultados en el manual general de la misma.

Condiciones Intralaborales

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Dentro de las cuales se encuentran:

DOMINIO	DIMENSIÓN
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores y sus colaboradores	**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.
	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.
	Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).
	Relación con los colaboradores: Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

DOMINIO	DIMENSIÓN
Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.	**Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene 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.
	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. Entre estos se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
	Claridad del rol: 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: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.	**Demandas de carga mental:** Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.
	Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

DOMINIO	DIMENSIÓN
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física de seguridad industrial.
	Demandas de la jornada de trabajo: Son las exigencias del tiempo laboral que se 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.
	Exigencia de responsabilidad del cargo: Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión 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. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
	Consistencia del rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.
Recompensa: es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.	**Reconocimiento y compensación:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza: Se refieren 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.

Condiciones extralaborales

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.
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan 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 en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad 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 duración del recorrido.

Condiciones Individuales

Aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, el estrato socio económico, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Todas las anteriores siendo capaces de modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

El cuestionario para evaluar estrés consta de 31 ítems que muestran efectos del estrés en el sujeto, el cual debe identificarlas en su vida cotidiana.

La última sección corresponde a un formulario donde se consigna información demográfica que servirá para los análisis correspondientes y el cruce de variables.

4. METODOLOGÍA

Antes de iniciar con la aplicación de la Batería para medición de Riesgos Psicosociales, se explicó a los colaboradores el objeto de la medición, los protocolos de custodia y confidencialidad de la información y todos aquellos parámetros importantes de diligenciamiento y control de la información, al igual el objeto de la firma del consentimiento informado.

Posteriormente se realizó la aplicación de los cuestionarios de la Batería:

APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS

Las pruebas fueron aplicadas, tabuladas y analizadas por parte de Psicólogo Experto, como manifiesta la Resolución 2646 de 2008, es decir, con Especialización en Seguridad y salud en el trabajo y licencia en Salud Ocupacional vigente.

NIVEL DE PARTICIPACION GENERAL

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	%
ENCUESTAS APLICADAS	30	93,7%
ENCUESTAS ANULADAS	0	0,0%
DESISTIMIENTO	0	0,0%
ENCUESTAS NO APLICADAS	2	6,3%
TOTAL	**32**	**100%**

Tabla 1 Participantes en la Evaluación

5. RESULTADOS

Los trabajadores generalmente expuestos a diferentes tipos de riesgos, durante su trabajo, se les debe controlar su estado de salud desde el inicio de dicha exposición. En este caso **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** realizó una evaluación de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo factores intralaborales y extralaborales, con el propósito de definir las acciones a seguir de acuerdo con los resultados obtenidos, lo que permitirá garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores con acciones de promoción y prevención.

Para la interpretación y análisis de resultados se tuvo en cuenta cada una de las variables indicadas en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio de Trabajo.

6.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para la caracterización socio demográfica, se tuvo en cuenta la información de la encuesta aplicada. La población para identificar las tendencias en las diferentes variables fue de 30 trabajadores de todos los cargos

GENERO

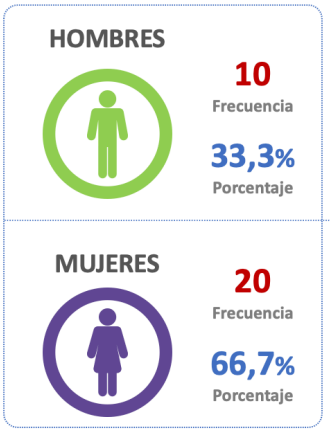


Tabla 2 Distribución de los trabajadores por Género

En la tabla número dos se ilustra la distribución de la población por género en donde las mujeres ocupan el 66,7% de la población evaluada y los hombres el 33,3%, este es un parámetro para tomar en cuenta en el momento de diseñar y ejecutar los programas de control de riesgo psicosocial, toda vez que las diferencias entre hombres y mujeres llevan a caracterizar de forma diferente la sintomatología relacionada con los niveles elevados de estrés.

EDAD

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Mas de 50 años	15	50%
49 a 40 años	11	36,7%
39 a 30 años	3	10%
29 a 20 años	1	3,3%
Menos de 20 años	0	0,0%
No Responde	0	0,0%

Tabla *3.* Distribución de los trabajadores por Edad

La tabla 3, muestra una tendencia poblacional de acuerdo con el rango de edad de la población evaluada. Encontramos que el 50% de los trabajadores se encuentran en un rango de edad superior a 50 años, este criterio es muy importante para tener en cuenta, ya

que los procesos de salud – enfermedad en poblaciones jóvenes son diferentes a poblaciones mayores, en cuanto a la susceptibilidad ante niveles elevados de estrés. De esta manera, esta población podría ser menos susceptible a niveles elevados de estrés que una población de edades mayores.

ESTADO CIVIL

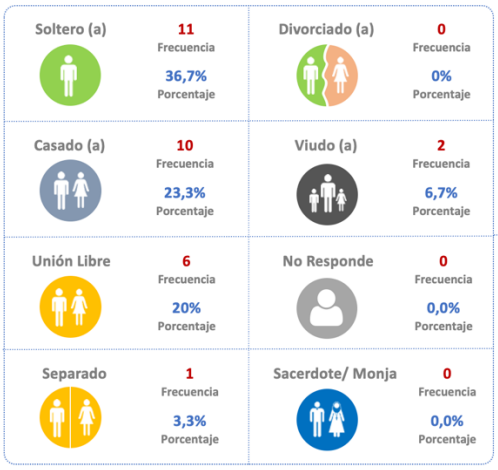


Tabla 4. Distribución por Estado Civil

La tabla número 4, muestra como dato relevante que el 43,3% de la población evaluada cuenta con pareja estable, el hecho de que las personas convivan con su pareja, sean casadas o convivan en unión libre, es un factor de protección, siempre y cuando las relaciones se manejen dentro del amor, el respeto y la colaboración; de lo contrario la convivencia desgasta la vida personal, el estado emocional y físico de quienes llevan una relación de pareja deteriorada.

NIVEL DE ESCOLARIDAD

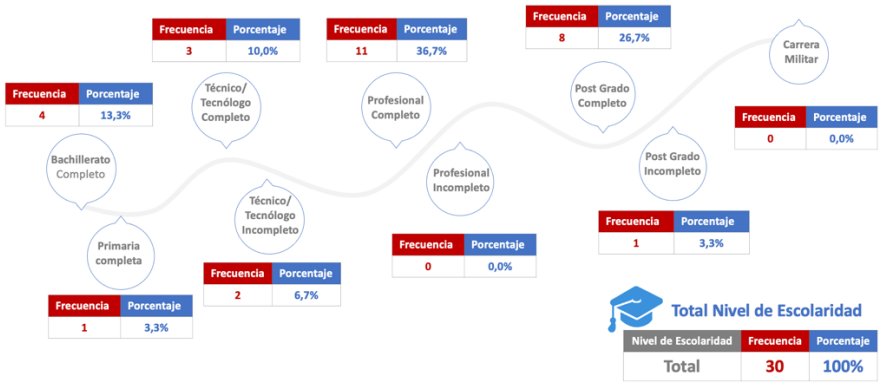


Tabla 5. Distribución por nivel educativo

En la tabla número 5, encontramos que el 66,7% cuenta con un nivel de escolaridad superior, esté es un dato relevante ya que el nivel de escolaridad se relaciona con la percepción que los individuos tengan sobre si están desempeñando o no tareas relacionadas con su profesión o su nivel escolar. Así mismo, muchas veces las personas con mayor preparación profesional deben asumir tareas más específicas y de mayor responsabilidad, situación que puede conllevar mayor esfuerzo físico, mental, mayor demanda de tiempo y por ende incremento en los niveles de estrés que se manejan.

NIVEL SOCIOECONOMICO

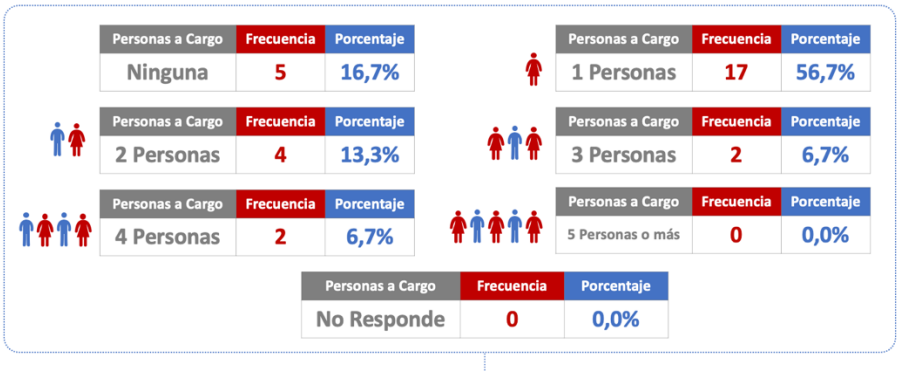


Estrato Socioeconomico	Frecuencia	Porcentaje
Estrato 0 y 1	3	10%
Estrato 2	6	20%
Estrato 3	5	16,7%
Estrato 4	10	33,3%
Estrato 5 y 6	6	20%

Tabla 6. Distribución por estrato Socioeconómico

En la tabla número 6 encontramos que la población se encuentra en un nivel socioeconómico de estrato 4, 5 Y 6 con el 53,3%, Seyme, 1976 (citado por castillo, 1997), encuentra como patrón observado en las investigaciones de salud pública, que las personas de grupos socioeconómicos medios tienen tasa más alta de morbilidad y mortalidad, debido a que el desgaste es mayor por la inserción temprana al medio laboral y al desempeño de actividades con sobrecarga cuantitativa. Presentan también mayores estados de depresión, esquizofrenia, preocupación y ansiedad.

DEPENDENCIA ECONOMICA DEL TRABAJADOR



Personas a Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	5	16,7%
1 Personas	17	56,7%
2 Personas	4	13,3%
3 Personas	2	6,7%
4 Personas	2	6,7%
5 Personas o más	0	0,0%
No Responde	0	0,0%

Tabla 7. Distribución según Dependencia Económica

En la tabla número 7, encontramos que el 86,7% de la población cuenta con una dependencia económica de 0, 1 y 2 personas, esta información es una fuente de análisis muy importante, ya que ofrece una perspectiva de las obligaciones económicas y familiares que tienen los colaboradores de la empresa.

6.2. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES

Este análisis presenta dos tipos de cuestionarios:

1. Cuestionario de factores psicosociales tipo “A” el cual se aplicó a colaboradores que cuentan con un nivel ocupacional de jefes, profesionales y técnicos/tecnólogos, que cuentan con personal a cargo, cargos que cuentan con el dominio de una técnica específica, conocimiento o destreza particular y que cuentan con un grado de autonomía y tomas decisiones basados en su criterio profesional o técnico.
2. Cuestionario de factores psicosociales tipo “B” el cual se aplicó a colaboradores cuya denominación se encuentra en auxiliares, y operativos, cargos que cuentan con una menor autonomía, cargos cuya ejecución cuentan en su mayoría por instrucciones basadas de un superior o cargos que no se requieren conocimientos especiales para desarrollarlos.

INTERPRETACIÓN DE NIVELES DE RIESGO

A continuación, se presenta la escala de interpretación genérica de los niveles de riesgo, permite observar de manera práctica y sencilla, cuáles son las interpretaciones para cada nivel de riesgo.

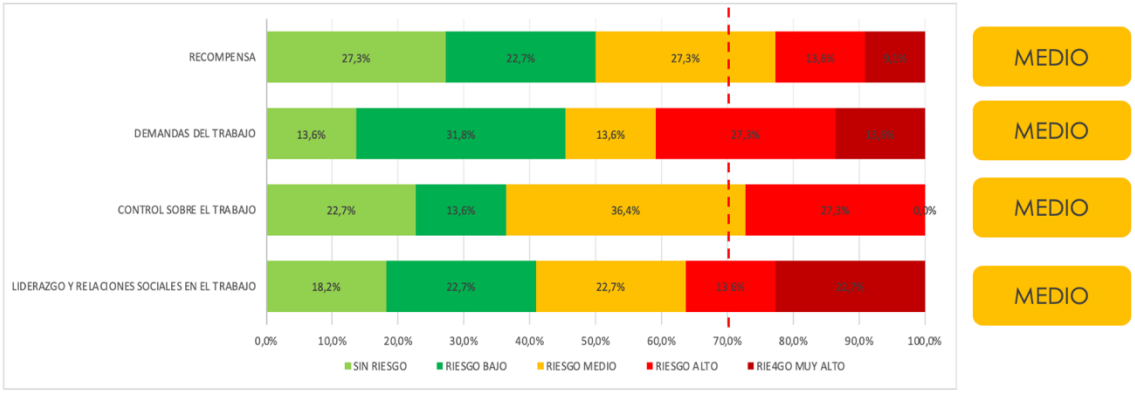
	**Sin riesgo o Riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
	**Riesgo Bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtenga 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 bajos posibles.
	**Riesgo Medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
	**Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés 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 (SVE).
	**Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, las dimensiones y dominios bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE).

Tabla 8. Interpretación genérica de los niveles de riesgo

A continuación, se presentan los resultados de los dominios intralaborales de la Forma A (22) y Forma B (8) teniendo en cuenta la siguiente población evaluada:

INTRALABORAL TIPO A

MEDIA GENERAL MEDIO



Grafica 1. Distribución general factores de riesgo intralaboral Forma A

En el dominio **liderazgo y relaciones sociales en el trabajo** el 40,9% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo lo que implica que el 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 trabajo, es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 22,7% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 36,4% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En el dominio **control sobre el trabajo** el 36,4% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo lo que implica que la posibilidad que el trabajo ofrece al trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 36,4% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 27,3% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En el dominio **demandas del trabajo** el 45,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo lo que implica que las exigencias que el trabajo impone al individuo a nivel cualitativo, cognitivo o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico

laboral y de la jornada de trabajo, es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 13,6% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 40,9% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

El dominio **recompensa** cuenta con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo con el 50,0% de la población, lo que implica que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 27,3% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 22,7% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.



Grafica 2. Distribución general factores de riesgo intralaboral Forma B

En el dominio **liderazgo y relaciones sociales en el trabajo** el 25,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo lo que implica que el 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 trabajo, es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 50,0% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En el dominio **Control sobre el trabajo** el 37,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo lo que implica que la posibilidad que el trabajo ofrece al trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 37,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el

25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En el dominio **demandas del trabajo** el 62,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel riesgo bajo y sin riesgo lo que implica que las exigencias que el trabajo impone al individuo a nivel cualitativo, cognitivo o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo, es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 0,0% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 37,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

El dominio **recompensa** cuenta con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo con el 62,5% de la población, lo que implica que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

6.2.1 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. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión de grupo.



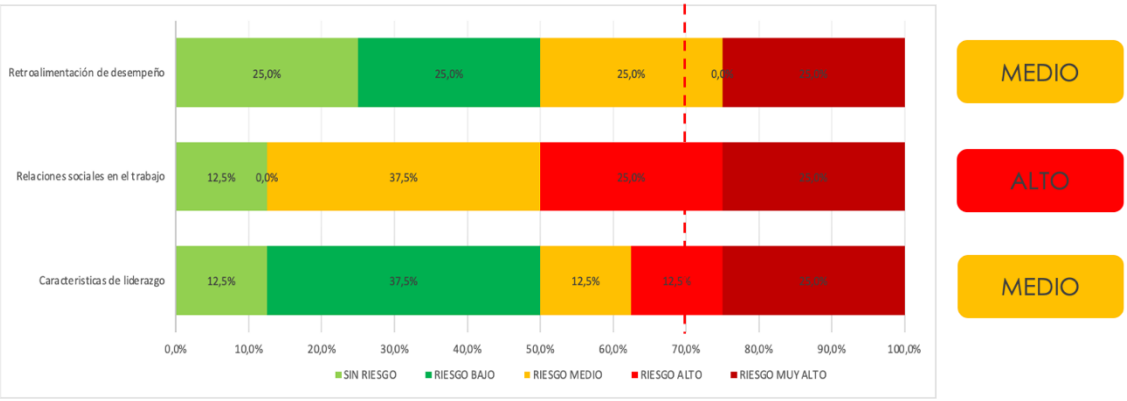
Grafica 3. Distribución general dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma A

En la dimensión de **características de liderazgo** el 50% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que 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 los colaboradores es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 22,7% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 27,3% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **relaciones sociales en el trabajo** el 31,8% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas: por otro lado, el 13,6% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 54,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **retroalimentación de desempeño** el 59,1% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la descripción de la información que el colaborador recibe sobre la forma como realiza su trabajo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 9,1% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 31,8% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **relaciones con los trabajadores** el 77,3% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la gestión de los colaboradores en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 9,1% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 13,6% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.



Grafica 4. Distribución general dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Forma B

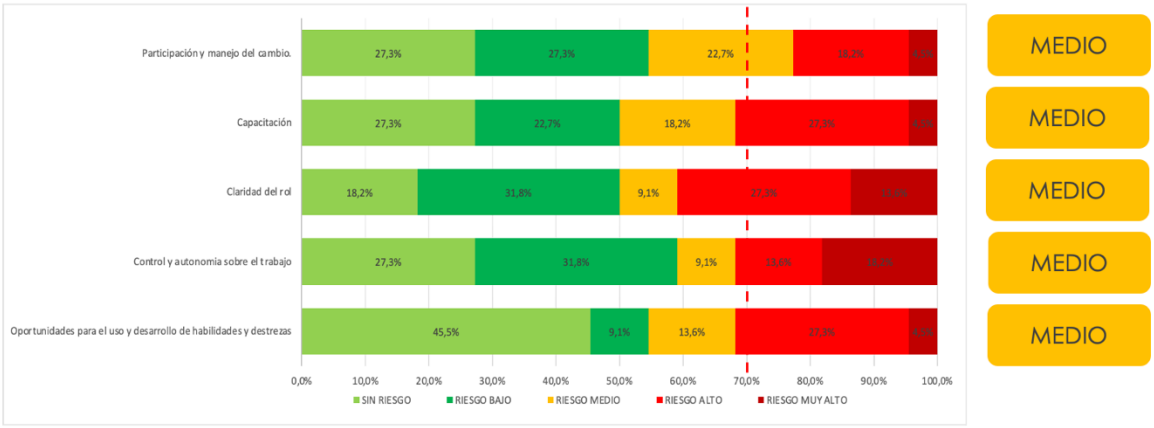
En la dimensión de **características de liderazgo** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los colaboradores es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 37,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **relaciones sociales en el trabajo** el 12,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 37,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 50,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **retroalimentación de desempeño** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la descripción de la información que el colaborador recibe sobre la forma como realiza su trabajo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 25,0% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

6.2.2 Dominio control sobre el trabajo

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



Grafica 5. Distribución general dominio control sobre el trabajo Forma A

En la dimensión de **claridad del rol** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el papel que se espera que el colaborador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y e impacto del ejercicio del cargo en la empresa es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 9,1% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 40,9% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

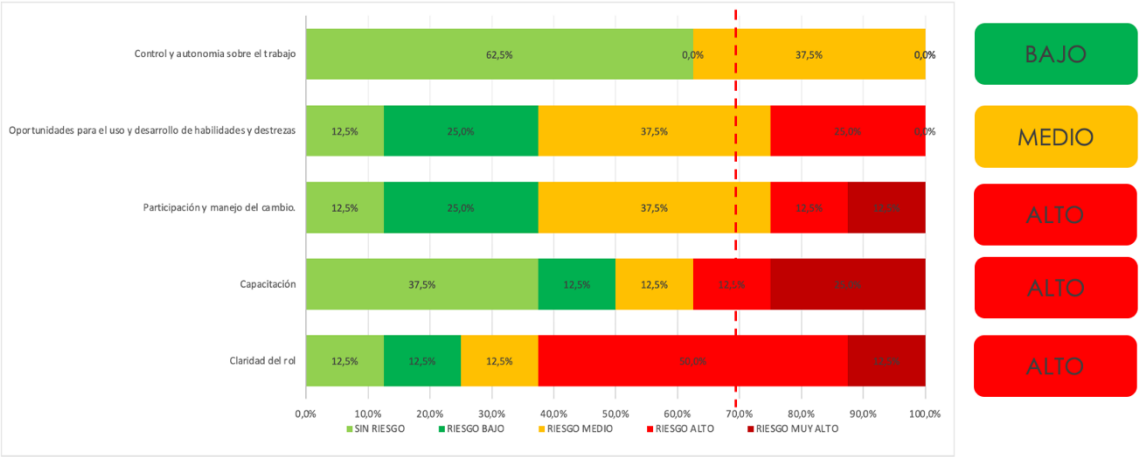
En la dimensión de **capacitación** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al colaborador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 18,2% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 31,8% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **participación y manejo del cambio** el 54,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 22,7% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 22,7% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** el 54,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 13,6% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 31,8% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **control y autonomía sobre el trabajo** el 59,1% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos del orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 9,1% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 31,8% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.



Grafica 6. Distribución general dominio control sobre el trabajo Forma B

En la dimensión de **claridad del rol** el 25,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el papel que se espera que el colaborador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía e impacto del ejercicio del cargo en la empresa es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas;

por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 62,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **capacitación** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al colaborador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 37,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

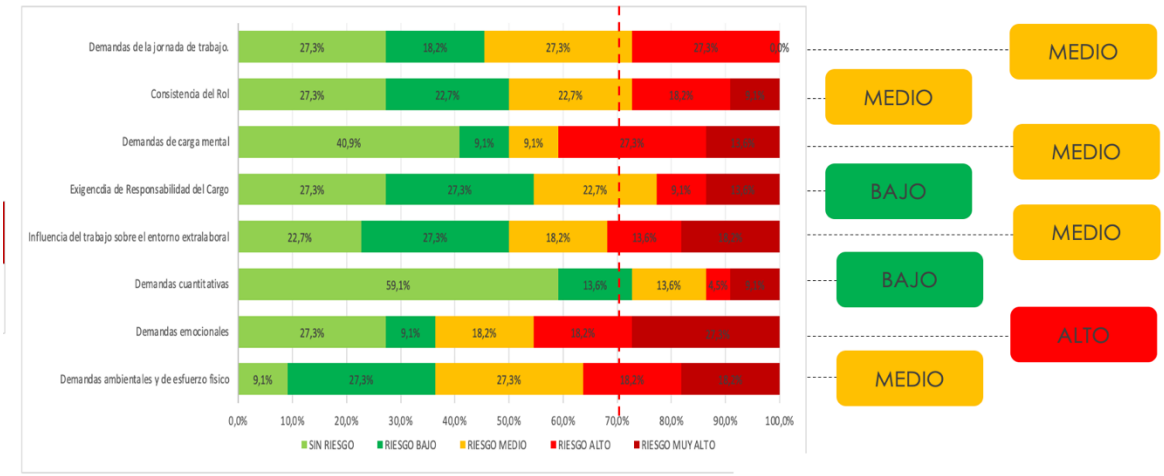
En la dimensión de **participación y manejo del cambio** el 37,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 37,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** el 37,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 37,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **control y autonomía sobre el trabajo** el 62,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos del orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 37,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 0,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

6.2.3 Dominio Demandas del trabajo

Estas preguntas están dirigidas a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.



Grafica 7. Distribución general dominio demandas del trabajo Forma A

En la dimensión de **demandas ambientales y de esfuerzo físico** el 36,4% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 27,3% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 36,4% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **demandas emocionales** el 36,4% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las situaciones efectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emocionales del colaborador es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 18,2% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 45,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **demandas cuantitativas** el 72,7% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo es percibido con baja

probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 13,6% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 13,6% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su colaboración, impactan su vida extra laboral es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 18,2% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 31,8% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

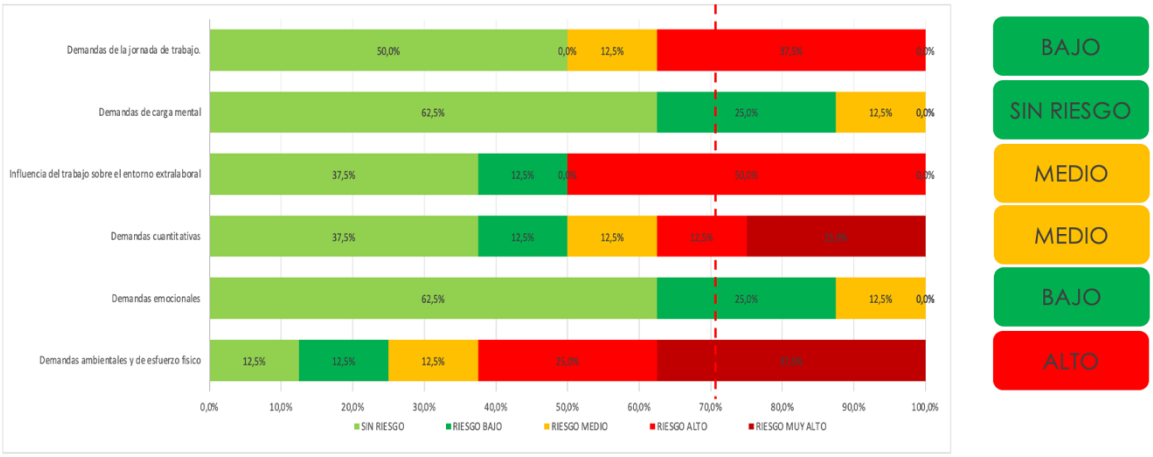
En la dimensión de **exigencia de responsabilidad del cargo** el 54,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo y el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser trasferidos a otras personas es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 22,7% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 22,7% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **demandas de carga mental** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 9,1% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 40,9% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **consistencia del rol** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un colaborador en el desempeño de su cargo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 22,7% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 27,3% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **Demandas de la jornada de trabajo** el 45,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel

de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias del tiempo laboral que se 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 27,3% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 27,3% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.



Grafica 8. Distribución general dominio demandas del trabajo Forma B

En la dimensión de **demandas ambientales y de esfuerzo físico** el 25,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otra parte, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 62,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **demandas emocionales** el 87,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las situaciones efectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emocionales del colaborador es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 0,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **demandas cuantitativas** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se

debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 37,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

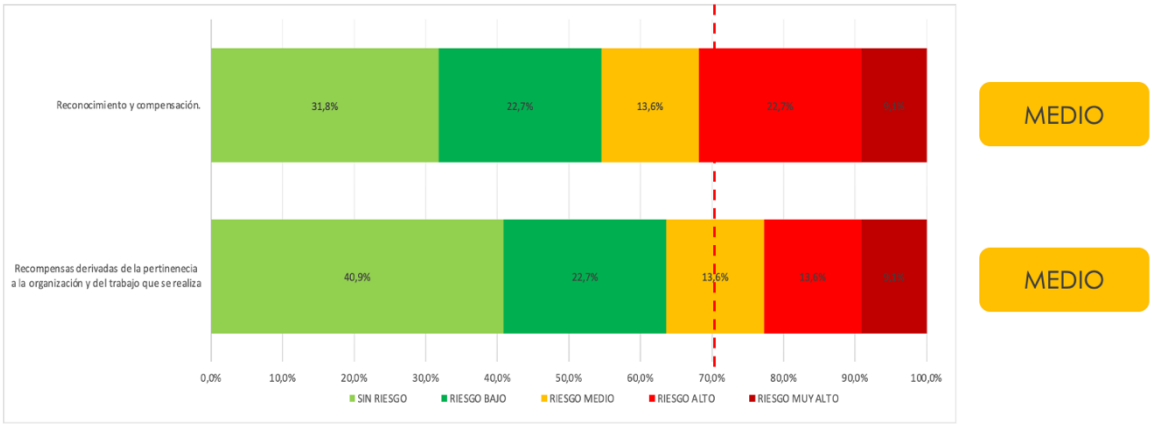
En la dimensión de **influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su colaboración, impactan su vida extra laboral es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 0,0% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 50,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **demandas de carga mental** el 87,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 0,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **Demandas de la jornada de trabajo** el 50,0% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias del tiempo laboral que se 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 37,5% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

6.2.4 Dominio recompensas

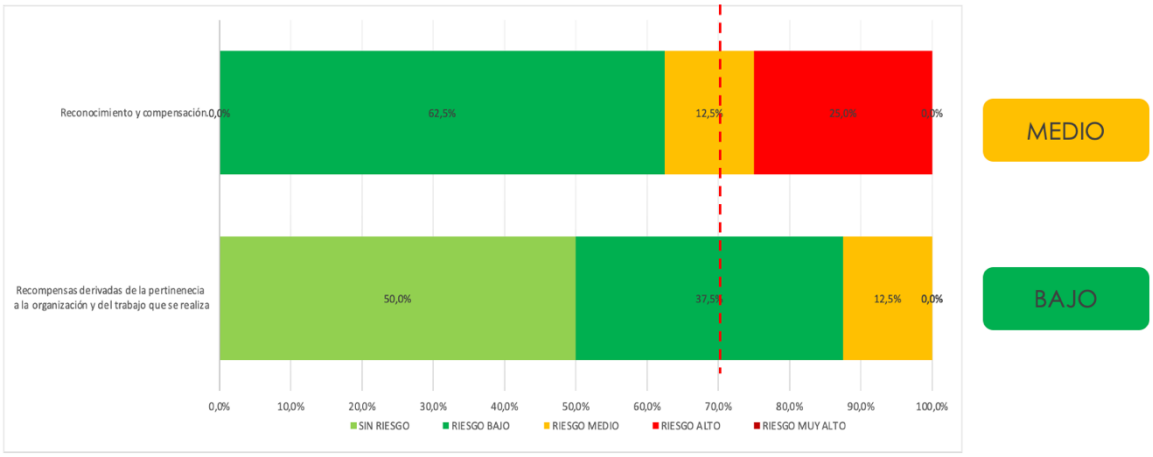
Las recompensas, se refieren a las retribuciones que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en esta dimensión comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la organización.



Grafica 9. Distribución dominio recompensa Forma A

En la dimensión de **recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza** el 63,6% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el sentimiento de orgullo y 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 13,6% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 22,7% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **reconocimiento y compensación** el 54,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 13,6% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 31,8% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

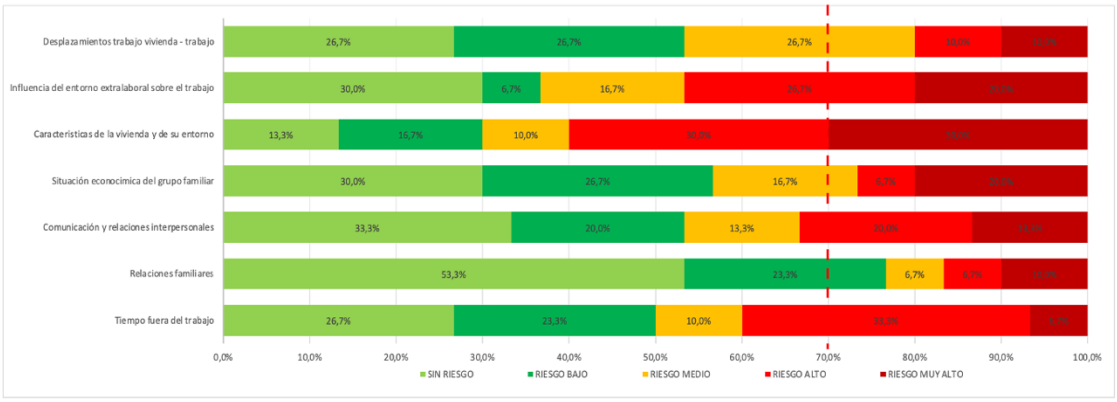


Grafica 10. Distribución general dominio recompensa Forma B

En la dimensión de **recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza** el 87,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el sentimiento de orgullo y 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 es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 0,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

En la dimensión de **reconocimiento y compensación** el 62,5% de los colaboradores de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET** cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo con, lo que implica que el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas; por otro lado, el 12,5% de la población se encuentra en un nivel moderado de riesgo y el 25,0% de la población percibe esta dimensión con posibilidad de asociación con respuestas de estrés dado que se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

6.3 ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES



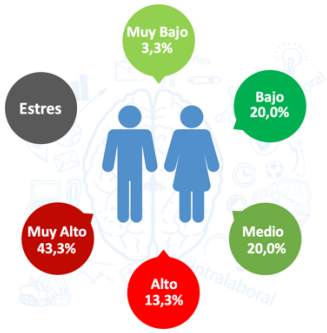
Población	**30**

Grafica 11. Distribución extralaboral

Con base en los resultados descritos en la gráfica, la dimensión de **relaciones familiares** cuenta con una tendencia significativa a riesgo bajo y sin riesgo con el 76,7% de la población lo que puede ser considerado como un factor protector; por otro lado, las dimensiones de desplazamiento trabajo vivienda – trabajo (53,3%), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (36,7%), características de la vivienda y de su entorno (30,0%), situación económica del grupo familiar (56,7%), comunicación y relaciones interpersonales (53,3%) y tiempo fuera del trabajo (50,0%) son percibidas por los colaboradores de acuerdo a los porcentajes mencionados con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas.

Aunado, cabe resaltar que estas dimensiones son percibidas con posibilidad de asociación con respuestas de estrés (riego alto y muy alto) de la siguiente manera: desplazamiento trabajo vivienda – trabajo (20,0%), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (46,7%), características de la vivienda y de su entorno (60,0%), situación económica del grupo familiar (26,7%), comunicación y relaciones interpersonales (33,3%) y tiempo fuera del trabajo (40,0%).

6.4 ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACIÓN DEL ESTRÉS



Grafica 12. Distribución resultados de estrés

De acuerdo con los resultados generales de los cuestionarios a nivel de valoración de estrés los resultados se interpretan de la siguiente manera:

El 3,3% que equivale a 1 personas presentan **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.

El 20,0% que equivale a 6 personas presentan un 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.

El 20,0% que equivale a 6 personas presentan síntomas 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.

El 13,3% que equivale a 4 personas presenta 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.

El 43,3% que equivale a 13 personas presenta 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.

6. CONCLUSIONES

Con base a los resultados expuestos anteriormente, a continuación exponemos conclusiones centrados no solo en el diagnostico de riesgo psicosocial, sino también sobre los efectos en la salud provocados por la exposición a riesgos psicosociales:

Bases sociodemográfica

1. Si analizamos el componente de genero de la población trabajadora de INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET, revisamos que el 66,7% de la población corresponde a género femenino y el 33,3% de la población corresponde a género masculino. Esta característica sociodemográfica causa interés relevante de diagnóstico dado que los estudios e investigaciones acerca de la relación que existe entre el género y la aparición de factores de riesgo psicosocial, han demostrado que las mujeres informan de más condiciones psicosociales negativas como una sobrecarga de trabajo, además de sufrir estresores específicos como conflictos familia – trabajo, adicional se suma la conjunción de ocupar puestos estresores junto con la posesión de mayores responsabilidades familiares, incrementando la posibilidad de padecer más efectos de riesgo psicosocial (Ferry, Sinclair y Kline, 2005). Por otra parte, las respuestas de afrontamiento al estrés laboral entre hombres y mujeres son diferentes, siendo las mujeres las que utilizan más estrategias de afrontamiento emoción - expresivas (hablar de los problemas) cuando los estresores son interpersonales (Krajewski y Goffin, 2005). Estos criterios son relevantes al momento de establecer el plan de intervención psicosocial de INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET.
2. Si revisamos el criterio de la edad que los trabajadores reportan, se hace relevante analizar los rangos en que se encuentran los trabajadores, ya que la incidencia observada de los problemas de salud relacionados con el trabajo de los trabajadores de edad avanzada generalmente es compatible a la de los trabajadores más jóvenes Sin embargo, a medida que los trabajadores se hacen mayores (50%), se puede observar un incremento del predominio de los trastornos musculoesqueléticos (EUROSTAT, 2006) y es más probable que reporten sobre estrés relacionado con el trabajo. Este es un criterio importante al momento de establecer el plan de intervención psicosocial.
3. Cuando revisamos una variable sociodemográfica como estado civil desde el diagnostico de riesgo psicosocial, encontramos que el 43,3% de la población se encuentra actualmente casada o en unión libre y el 36,7% se encuentra soltera. En este sentido es importante establecer como son las relaciones de pareja, la convivencia sana, las relaciones afectivas, la conformación de las relaciones familiares, entre otros, de los trabajadores de INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET, ya que esto influye en la determinación de recursos de apoyo social que pueden tener los trabajadores para afrontar su estrés cotidiano. En esta medida, el apoyo social se encuentra relacionado con la salud psicosocial a través de diferentes mecanismos: 1. Puede reducir el efecto negativo de los sucesos vitales estresantes y otros agentes estresores. 2. Ayudando al sujeto

a afrontar la situación estresor. 3. Atenuando la consecuencia del estrés si está ya se ha producido (Rodin y Salovey, 1989). Bajo este concepto, es importante precisar que uno de los principales pilares de apoyo social es la familia. Algunos trabajos empíricos han constatado, que tanto la mortalidad como la morbilidad son significativamente superiores cuando el trabajador es soltero o viudo y por otro lado el matrimonio parece aportar una estructura protectora contra la enfermedad (Flecher, 1991). Las relaciones maritales felices y estables mejoran la percepción del trabajadores de las situaciones que se encuentra viviendo, lo cual, puede influir tanto mejorando una enfermedad en curso como previniendo enfermedades futuras (Speicher y Glaser, 1988).

Aunado a lo anterior, la falta de apoyo social podría también influir negativamente en la salud, actuando como agente inductor del estrés y no siempre el apoyo social protege contra la enfermedad si se cuentan con hábitos o conductas "toxicas" que pueden ser promovidas o reforzadas por la red social en la que se desenvuelve el trabajador (Cohen y Wills, 1985; Fletcher, 1991).

Condiciones intralaborales

Como parte de las conclusiones de las condiciones intralaborales, es importante precisar la definición que establece el manual general de la batería (2010), la cual establece que "las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individual". Por otro lado, la OIT (1986) ha definido esta característica como las interacciones que ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.

En esta medida, es importante tener en cuenta que:

1. De acuerdo al cálculo del nivel de riesgo psicosocial **intralaboral tipo A** (cargos técnicos, profesionales y directivos), el nivel de riesgo general se encuentra en **medio**, nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.
2. De acuerdo al cálculo del nivel de riesgo psicosocial intralaboral tipo B (cargos auxiliares y operativos), el nivel de riesgo general se encuentra en **medio**, nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada..

Condiciones extralaborales

Comprendidas como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

1. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda**, el 20% de la población, percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 53,3% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.
2. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**, el 46,7% de la población,

percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 36,7% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.

3. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión características de la vivienda y de su entorno**, el 60% de la población, percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 30% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.
4. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión situación económica del grupo familiar**, el 26,7% de la población, percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 56,7% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.
5. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión comunicación y relaciones interpersonales**, el 33,3% de la población, percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 53,3% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.
6. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión relaciones familiares**, el 16,7% de la población, percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 76,7% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.
7. Para los trabajadores diagnosticados en la forma extralaboral, en la **dimensión tiempo fuera del trabajo**, el 40% de la población, percibe una importante posibilidad de asociarse con respuestas de estrés, mientras que el 50% perciben este criterio con pocas o nulas posibilidades de síntomas o respuestas de estrés.

Evaluación de estrés

Para determinar las conclusiones de los resultados de la evaluación de estrés, es importante tener en cuenta la definición del estrés como el proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a la exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en el que se desarrolla (Slipak O. 2007). Por otra parte, la definición de Stavroula L, 2008, establece que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias o presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Tabanelli et al., 2008, manifiesta que el estrés es el resultado de un conjunto complejo de fenómenos dinámicos, y no solo una consecuencia de un único acto externo, que afecta a una persona. La base teórica del estrés puede ser interaccional – centrase en las características estructurales dela interacción de la persona con su entorno de trabajo – o transaccional – centrase en los proceso cognitivos y reacciones emocionales que rigen las interacciones entre persona y entorno.

Siguiendo la misma línea, Quick, Horn (1986) observaron que el estrés relacionado con el trabajo puede causar problemas psicológicos, médicos y conductuales. Los cambios conductuales tienden a ser los signos más evidentes y tempranos de estrés, e incluyen: 1. mayor consumo de alcohol y drogas; 2. mayor consumo de tabaco; 3. propensión a accidentes y violencia. Entre las consecuencias psicológicas se incluyen las siguientes: 1. problemas familiares; 2. Trastornos del sueño; 3. Disfunciones sexuales y 4. Depresión. Entre los problemas médicos se encuentran los siguientes: 1. Aceleración de la aparición de enfermedades y 2. Empeoramiento de las enfermedades.

En este sentido, la evaluación de estrés realizada a los 30 trabajadores de INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET, determina síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales, que nos ofrece una mirada del estado actual de estrés de los trabajadores. En esta medida es importante prestar atención al 56,7% de la población la cual manifiesta la presencia de síntomas y su presencia indica respuestas de estrés alto o severo. Por otra parte, es importante colocar en observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud al 43,3% de la población los cuales reportan síntomas de estrés moderado.

8. RECOMENDACIONES Y PLAN DE INTERVENCIÓN

Bajo los parámetros anteriormente expuestos, en donde se revisan los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial y su posibles efectos en la salud de los trabajadores, a continuación se enuncian recomendaciones que hacen parte integral del plan de intervención de INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET.

Contexto general

En la resolución 2646 de 2008 se entienden los factores psicosocial como “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. La misma resolución diferencia entre los factores de riesgo psicosocial como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” y los factores protectores como las “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador”

Basados en información anterior, los resultados del diagnóstico, la información aportada por la empresa previamente, se estructura el plan de intervención basada en la “guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos” (Ministerio de trabajo, 2015).

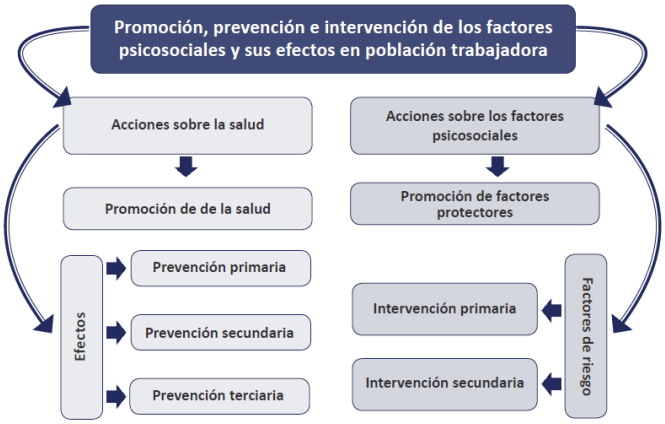


Imagen 1. Modelo de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.

La intervención primaria de los factores de riesgo se concentra en la intervención del riesgo mismo, mientras que la **intervención secundaria** se focaliza en acciones sobre los individuos para dotarlos de herramientas o estrategias que les faciliten el manejo de los factores de riesgo.

Las acciones o estrategias de **prevención primaria en salud** se orientan a disminuir la incidencia de una enfermedad o un efecto indeseado, en tal sentido se encienten como

“medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo” (OMS, 1998).

Las acciones o estrategias de **prevención secundarias en salud** se orientan a disminuir la prevalencia de una enfermedad, reduciendo su evolución y duración e incluyen la vigilancia de la salud y la intervención sobre el desarrollo de los efectos adversos.

La **prevención terciaria en salud** pretende disminuir la prevalencia delas incapacidades crónicas, reduciendo las limitaciones funcionales que provocan las enfermedades, por tanto comprenden acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad.

Intervención de los factores de riesgo

Para definir las acciones a desarrollar desde la intervención primaria y secundaria de los factores de riesgo, colocamos en contexto la priorización de los factores de riesgo psicosocial del presente diagnóstico y los factores protectores encontrados en la organización, de acuerdo a revisiones previas.

Priorización de factores de riesgo intralaboral

Tipo A

ASPECTOS DESTACADOS (>50% de las personas se ubica en los Sin riesgo o riesgo bajo).	PRIORIDAD MEDIA DE INTERVENCIÓN (< 30% de las personas se ubican en riesgo alto o muy alto, pero la sumatoria entre riesgo medio, alto y muy alto es igual o mayor al 50% de personas).	PRIORIDAD ALTA DE INTERVENCIÓN (>30% de las personas se encuentra en riesgo alto o muy alto).
	Recompensa Control sobre el trabajo Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Demandas del Trabajo
Relaciones con los trabajadores Participación y manejo del cambio Demandas cuantitativas Exigencias de responsabilidad del cargo Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que realiza	Características del liderazgo Consistencia del rol Demandas de la jornada de trabajo	Retroalimentación del desempeño Relaciones sociales en el trabajo Capacitación Claridad del rol Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y destrezas Demandas de carga mental Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral Demandas emocionales Demandas ambientales y de esfuerzo físico Reconocimiento y compensación

Priorización de factores de riesgo intralaboral

Tipo B

ASPECTOS DESTACADOS (>50% de las personas se ubica en los Sin riesgo o riesgo bajo).	PRIORIDAD MEDIA DE INTERVENCIÓN (< 30% de las personas se ubican en riesgo alto o muy alto, pero la sumatoria entre riesgo medio, alto y muy alto es igual o mayor al 50% de personas).	PRIORIDAD ALTA DE INTERVENCIÓN (>30% de las personas se encuentra en riesgo alto o muy alto).
Recompensa		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Control sobre el trabajo Demandas del trabajo
Control y autonomía sobre el trabajo Demandas de carga mental Demandas emocionales Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	Retroalimentación del desempeño Participación y manejo del cambio Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y destrezas	Relaciones sociales en el trabajo Características de liderazgo Claridad del rol Capacitación Demandas de la jornada del trabajo Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral Demandas cuantitativas Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Priorización de factores de riesgo extralaboral

ASPECTOS DESTACADOS (>50% de las personas se ubica en los Sin riesgo o riesgo bajo).	PRIORIDAD MEDIA DE INTERVENCIÓN (< 30% de las personas se ubican en riesgo alto o muy alto, pero la sumatoria entre riesgo medio, alto y muy alto es igual o mayor al 50% de personas).	PRIORIDAD ALTA DE INTERVENCIÓN (>30% de las personas se encuentra en riesgo alto o muy alto).
Desplazamiento trabajo vivienda trabajo Situación económica del grupo familiar Relaciones familiares		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Características de la vivienda y de su entorno Comunicación y relaciones interpersonales Tiempo fuera del trabajo

Intervención Primaria

1. Identificación de cargos o áreas críticas de trabajo por la exposición a factores de riesgo psicosocial inherentes al tipo de actividades. Es importante que esta caracterización se realice teniendo en cuenta la evaluación de factores de riesgo intralaboral, afectaciones en la salud, los índices de ausentismo de las áreas asociadas a factores psicosociales, aumento de las consultas médicas, situaciones específicas reportadas por las áreas que afecten el clima o la cultura organizacional, situaciones del entorno social o económico o de seguridad que impliquen afectaciones al trabajo, quejas internas o de clientes, disminución del nivel de rendimiento laboral, incremento en la rotación, incremento del número de procesos disciplinarios.
   Otros criterios a tener en cuenta en esta caracterización son: cargos que por la naturaleza de su trabajo deban permanecer alejados de sus núcleos familiares, cargos con altas demandas de carga mental (controladores de procesos industriales), trabajadores que trabajan en turno nocturno, trabajadores con demandas de responsabilidad de cargo elevadas.

2. Exploración de las causas: Este parámetro está enfocado a desarrollar actividades que permitan hallar la causa por las cuales se encuentra una distribución poblacional en niveles altos o muy altos. En esta medida, es importante realizar la aplicación de:
   a) Guía para el análisis psicosocial de puesto de trabajo
   b) Guía de entrevista semiestructurada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
   c) Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosociales intralaboral.
   d) Identificación de preguntas críticas, con el fin de explorar indicadores de riesgo psicosocial focalizados, además de ser funcional como herramienta adicional de diagnóstico, para conocer los factores grupales, individuales (en el caso del instrumento de estrés), que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

   Es importante señar que si luego de realizar estas actividades, continúan los factores de riesgo calificados como altos o muy altos, o se identifican efectos

adversos causados por los factores de riesgo psicosocial, se procede con la intervención en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

3. Identificar características de personalidad y estilos de afrontamiento, con el fin de determinar la adaptación o ajuste del sujeto a las demandas de la vida, es decir, la manera en que la persona se enfrenta al mundo y se adapta a las exigencias y oportunidades del ambiente (personalidad) y los recursos disponibles para enfrentar los agentes estresores y el intento por recuperar el equilibrio perdido (estrategias de afrontamiento).

4. Otras actividades complementarias que hacen parte del plan de intervención de acuerdo a la priorización estimada son:

- ✓ Revisión de los esquemas de retroalimentación del desempeño y la oportunidad de la herramienta de retroalimentación.
- ✓ Con base a los resultados de los grupos focales en la revisión de la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, implementar un programa de fortalecimiento que involucre a jefes y personas profesional.
- ✓ Conciliación de entornos intra y extra laborales, desde el programa de bienestar integral y calidad de vida, y su propuesta de valor.
- ✓ Identificación del rol de los lideres en la prevención y manejo del estrés, además del desarrollo de habilidades de sus trabajadores.
- ✓ Revisión de la participación de los trabajadores en las jornadas de formación, inducción o entrenamiento, que fortalezcan las dimensiones de capacitación y claridad del rol en los trabajadores.
- ✓ Programa de formación para el manejo de emociones ante clientes difíciles.
- ✓ Continuar con la promoción del apoyo social en la organización a través de las consultas con psicología clínica.
- ✓ Desarrollo de actividades de pausas mentales.
- ✓ Revisión de las actividades de reconocimiento como método de reconocimiento a la labora que se realiza.

Intervención secundaria

1. Implementar estrategias de intervención en el trabajador, para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos de la exposición de los factores psicosociales, estas estrategias deben ir encaminadas a brindar a los trabajadores herramientas de afrontamiento al estrés ya sea desde un contexto grupal o desde un contexto individual: intervención individual de posibles casos blanco.

Intervención extralaboral

Para los **contextos extra laborales** es importante generar estrategias como:

1. Conciliación de entornos intra y extralaborales: Revisión desde el programa de bienestar integral y calidad de vida, desde la propuesta de valor en los clientes de trabajadores y sus familias.
2. Servicios de asistencia al trabajador.

Acciones sobre la salud – prevención del efecto

En este contexto, las acciones o estrategias de prevención primaria en salud se orientan a disminuir la incidencia de una enfermedad o un efecto indeseado, en tal sentido se entienden como “medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo’ (OMS, 1998).

Las acciones o estrategias de prevención secundaria en salud se orientan a disminuir la prevalencia de una enfermedad, reduciendo su evolución y duración e incluyen la vigilancia de la salud y la intervención sobre el desarrollo de los efectos adversos.

La prevención terciaria en salud pretende disminuir la prevalencia de las incapacidades crónica, reduciendo las limitaciones funcionales que provocan las enfermedades, por tanto comprenden acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad.

En esta medida las actividades relacionadas en el plan de intervención son:

- Implementación del protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo
- Implementación del protocolo de prevención y actuación – síndrome de agotamiento laboral – “Burn Out”
- Implementación del protocolo de prevención y actuación – Acoso Laboral
- Implementación del protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión
- Implementación del protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático
- Implementación del protocolo de prevención y actuación – Manejo de duelo

Es importante aclarar que estas acciones se colocaran en marcha, una vez se analicen los factores de riesgo de la población trabajadora y se determine la presencia de alguna de las condiciones mencionadas en cada protocolo, de acuerdo a la información recolectada desde los parámetros del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, realizado por INSTITUTO COLOMBIANO DE BALLET CLÁSICO - INCOLBALLET.

1. Revisar el sistema de vigilancia epidemiológica e incluir los siguientes criterios de vigilancia:
    - Casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral
    - Consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas.

- Trabajadores accidentados de manera reincidente,
- Patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación.
- Casos que reporten incapacidades con diagnostico relacionados con riesgo psicosocial.
- Eventos vitales o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales
- Casos de estrés postraumático.
- Trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental o social.

9. BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio de Trabajo. Resolución No. 2646 de 2008.Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ministerio de Trabajo. Resolución 2764 de 2022. Por el 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.

Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España (2010). Documento el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo - una visión general. Publicado por la OMS en el año 2010.

Toro F, Londoño ME, Sanín A, Valencia M (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

Cifre, Salanova, Franco (2011). Riesgos Psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencia?

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and Job satisfaction as predictors of job performance. Journal of Occupational Health Psychology.

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.