# INFORME DE VALORACIÓN
# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

**BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA**

**REALIZADO POR:**

**CONTROLAR SALUD IPS**

**MARIA MONICA MEJIA**
**PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**
**Licencia 4416 DE 2023 de la Secretaría Distrital de Salud**

**OCTUBRE 2023**

## TABLA DE CONTENIDO


OBJETIVOS ..... 2
JUSTIFICACIÖN ..... 3
MARCO TEÓRICO ..... 4
DIAGNOSTICO DE CONDICIONES PSICOLABORALES ..... 8
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN ..... 8
MARCO LEGAL EN RIESGO PSICOSOCIAL ..... 10
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ..... 11
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN ..... 12
DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA ..... 13
ANÁLISIS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES ..... 16
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS EN CADA UNA DE LAS CONDICIONES INTRALABORALES ..... 18
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES EXTRALABORALES ..... 20
CONCLUSIONES ..... 23
RECOMENDACIONES ..... 24
Bibliografía ..... 26


.

## LISTA DE TABLAS


Tabla 1 Nivel de Participación en el estudio ..... 12
Tabla 2 Resultados Intralaborales Forma A ..... 16
Tabla 3 Resultados Extralaborales Forma A ..... 16
Tabla 4 Resultados Intralaborales Forma B ..... 17
Tabla 5 Resultados Extralaborales Forma B ..... 17


## TABLA DE GRAFICAS


Grafica 1 Distribución de la Población según Género ..... 13
Grafica 2 Distribución por rangos de edad ..... 13
Grafica 3 Distribución por Estado Civil ..... 13
Grafica 4 Distribución por Niveles de Escolaridad ..... 14
Grafica 5 Distribución por estrato Socioeconómico ..... 14
Grafica 6 Distribución según tipo de vivienda ..... 14
Grafica 7 Distribución según Dependencia Económica ..... 14
Grafica 8 Distribución según Antigüedad en la Empresa ..... 15
Grafica 9 Distribución según tipo de cargo ..... 15
Grafica 10 Distribución de trabajadores del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el Trabajo ..... 18
Grafica 11 Distribución de trabajadores del dominio Control sobre el Trabajo ..... 18
Grafica 12 Distribución de trabajadores del dominio Demandas sobre el Trabajo ..... 19
Grafica 13 Distribución de trabajadores del dominio Recompensas ..... 19

## INTRODUCCIÓN

La problemática generada por los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población trabajadora es cada día más significativa, los efectos en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en sus condiciones de salud, así como los costos que implican para el sistema de seguridad social y para la productividad de las personas y de las organizaciones, justifican la necesidad de responder a esta responsabilidad social, que se concreta a través de los esfuerzos para diseñar herramientas que permitan comprender mejor la realidad del trabajo y del proceso de salud, influida por los individuos y ellos influidos por su cultura.

La perspectiva de la psicología aplicada a la salud del trabajador ofrece un marco metodológico adecuado a la realidad, con el fin de comprender la relación existente entre las condiciones estresantes y las reacciones negativas en la salud de las personas que las experimentan, así como para prevenir las enfermedades producto de esta relación.

El abordaje de los factores de riesgo psicosocial bajo la óptica del sistema de vigilancia epidemiológica aporta a la comunidad de profesionales y a los trabajadores, herramientas para su identificación e intervención sistemática, a fin de hacer una efectiva prevención de la enfermedad derivada de los mismos. El presente análisis permite integrar la atención de los aspectos psicosociales al contexto de la salud ocupacional, por cuanto hace posible mostrar su aporte en el seguimiento de acciones de control de procesos mórbidos en un colectivo de trabajadores; y en particular, porque responde a la necesidad planteada por la legislación de varios países, en materia de prevención de patologías profesionales y de otros efectos negativos no deseados en la salud y en el comportamiento organizacional.

La metodología de vigilancia epidemiológica, presentada en este informe se hace en lenguaje sencillo y se muestra como proceso que integra los aspectos teóricos y los prácticos, características que la hacen fácilmente accesible a sus usuarios.

## AVISO DE CONFIDENCIALIDAD

La información poblacional incluida en este informe es el resultado de la aplicación de los cuestionarios intralaboral, extralaboral, ficha de datos personales y nivel de estrés que conforman la Batería para la evaluación del riesgo psicosocial.

De esta manera se da a conocer la información al empleador con el fin de identificar y evaluar elriesgo psicosocial intra y extralaboral con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, además de establecer, si se hace necesario, el programa de vigilancia epidemiológica con medidas de intervención de factores psicosociales y el diseño de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Dichos cuestionarios están sometidos a reserva conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, por lo tanto, hacen parte del secreto profesional. Así mismo, los cuestionarios son tratados como historia clínica según la Resolución 2346 de 2007 y serán mantenidos en custodia por 20 años. De este modo, se garantiza la confidencialidad de la información de la población objeto de la evaluación

María Mónica Mejía Mejía
Psicóloga especialista en salud Ocupacional Licencia No. 4416 del 22 de Junio de 2023

## DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD SUBDIRECCIÓN INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD

**RESOLUCIÓN No. 4416 de 22/06/2023**

"Por la cual se Renueva Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en

el Trabajo"LA SUBDIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE

SERVICIOS DE SALUD.

En uso de sus facultades legales conferidas en los artículos 23 de la ley 1562 de 2012 y 1o. de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y en especial por las que le confiere el Decreto 507 del 6 de noviembre de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y,

### CONSIDERANDO:

Que el (la) señor(a) MARIA MONICA MEJIA MEJIA, identificado(a) con Cédula de ciudadanía 39547776, ha solicitado la renovación de la Licencia para prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, otorgada mediante Resolución No. 7360 de 2013-06-21, expedida por La Secretaria Distrital de Salud;

Que el peticionario ha presentado la documentación necesaria, exigida por el literal A del Artículo Segundo de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Que revisada la solicitud presentada con su documentación anexa y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución No. 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para el otorgamiento de la licencia de salud ocupacional, se considera procedente la expedición de licencia solicitada.

En mérito de lo expuesto, la Subdirectora de inspección, vigilancia y control de servicios de salud de la Secretaría Distrital de Salud

### RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Renovar Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a MARIA MONICA MEJIA MEJIA, Identificado(a) con Cédula de ciudadanía 39547776, como PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL.

ARTICULO SEGUNDO: La licencia renovada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes áreas o campos de acción:

- Investigación en área técnica
- Investigación del accidente de
- trabajoEducación
- Capacitación
- Diseño, Administración y Ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el
- Trabajo Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO TERCERO: La presente renovación de Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el Territorio Nacional.

ARTICULO CUARTO: Cuando el titular de la licencia modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho a la Dirección de Calidad de Servicios de Salud - Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia. En caso contrario incurrirá

en las sanciones previstas en las normaslegales vigentes.

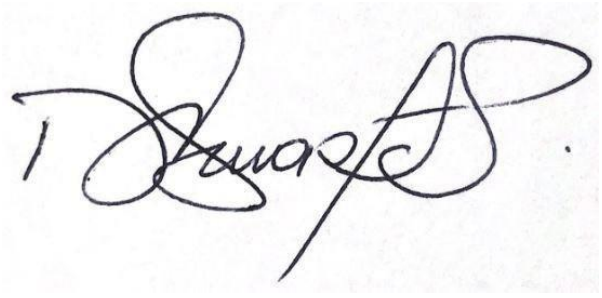
ARTICULO QUINTO: El titular de la licencia deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, en especial a la Ley 1562 de 2012, Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 y demás normas que la modifiquen o adicionen.



ARTICULO SEXTO: Notificar esta Resolución a MARIA MONICA MEJIA MEJIA informándole que de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de este acto administrativo.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los 22/06/2023



**DORA DUARTE PRADA**

Subdirectora Inspección, Vigilancia y Control de Servicios

de SaludCódigo de verificación: xbkqGJHrPJ

*Elaboró: ycruz Revisó: olinfante Aprobó: dduarte*

**OBJETIVOS**

## 2.1 Objetivo general

Evaluar los factores de riesgo psicosociales de la Beneficencia de Cundinamarca . y determinar según los resultados identificados los programas de gestión a implementar.

## 2.2 Objetivos específicos

• Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a una población de trabajadores entre ellos los factores generados por el trabajo, así como los individuales y los extralaborales.

• Validar mediante la aplicación práctica, los criterios básicos para el diseño de las medidas de intervención de los factores de riesgo psicosocial, que contribuyan al control de la incidencia y prevalencia de patologías asociadas a reacciones de estrés.

• Identificar el impacto de los factores generadores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa.

• Garantizar la disminución de los índices de accidentalidad, ausentismo, rotación generados por factores de riesgo psicosocial.

• Proponer mecanismos que faciliten la mejora de las relaciones interpersonales, así como posibles situaciones de acoso laboral.

## JUSTIFICACIÖN

Los continuos avances científicos y tecnológicos, dentro de los sistemas de producción, requieren procesos de adaptación a las nuevas modalidades de trabajo. Estas demandas exigen a su vez, una mayor capacidad por parte del individuo y cuando las mismas superan la capacidad del trabajador, se presentan situaciones generadoras de estrés. Propiciando que la exposición repetitiva a este tipo de situaciones, pueden generar consecuencias negativas para la salud y el bienestar integral del trabajador.

En Colombia la tabla de enfermedades profesionales, decreto 1477 de 2014 incluye en el artículo I, numeral 42, las patologías causada por estrés en el trabajo, entre las cuales se contemplan enfermedades de los sistemas cardiovascular, gastrointestinal, así como de salud mental. Estas patologías tienen una gran incidencia en la morbilidad de la población trabajadora.

El estrés, además de generar molestias fisiológicas y psicológicas en el individuo, ha sido asociado a un bajo desempeño en el trabajo, al incremento de las tasas de ausentismo, accidentes de trabajo, cambios permanentes en el comportamiento de los trabajadores, aumento en el número de errores, constituyendo de esta manera una gran amenaza para la estabilidad y la capacidad competitiva de las empresas.

Considerando lo anteriormente expuesto y con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente (Ley 1010 de 2006 y Res. 2646 de 2008), por las cuales se establecen: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relaciones de trabajo; así como las disposiciones y 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, respectivamente, ha decido elaborar el presente estudio.

## MARCO TEÓRICO

Considerando el trabajo como un escenario fundamental del ser humano, cobra sentido el estudio de los aspectos psicosociales que hacen que éste sea un medio que proporcione salud a los individuos y a los grupos, en cuanto permita al hombre plasmar su realidad biológica, social, psicológica y su autorrealización. Un factor psicosocial, es la condición o condiciones que vive y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto, no se constituye en riesgoso sino hasta el momento en que se convierte en algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o individuos o cuando desequilibran su relación con el trabajo, o con el entorno.

En general, cualquier definición de riesgo psicosocial que se adopte debe contemplar cuando menos los siguientes conceptos: “relación”, que supone la continua interacción del hombre, las condiciones de trabajo y el entorno y “efecto” en el bienestar, la salud y la productividad de las personas. En consecuencia, la definición de factores de riesgo psicosocial propuesta es la siguiente: “Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico”. Hablar de factores de riesgo psicosocial asociados a reacciones de estrés y de éstas como mediadores de enfermedades, implica entender los mecanismos básicos que subyacen a estas relaciones.

El estrés puede producir enfermedad a través de dos vías: En primer lugar los estados afectivos negativos, consecuencia de la percepción amenazante ante ciertos estímulos tanto internos como externos, que actúan mediante procesos biológicos hormonales y/o conductas de riesgo; y en segundo lugar mediante respuestas de afrontamiento que pueden llevar también a conductas de riesgo para la salud, así como a respuestas biológicas. De otra parte, el estrés puede convertirse en generador de conductas de enfermedad por el aumento de activación corporal que origina a través de la interpretación que la persona con estrés hace de las sensaciones que experimenta.

En el presente análisis se parte del enfoque de la Higiene Industrial que identifica la presencia de los factores de riesgo, su intensidad, frecuencia y tiempo de exposición y analiza los mecanismos a través de los cuales producen reacciones de estrés; así mismo se parte de considerar las diferencias entre: Riesgo, entendido como la probabilidad de ocurrencia de un evento o consecuencia y factor de riesgo o peligro, considerado como la condición que puede causar el riesgo. En este sentido, se identificarán las posibles consecuencias derivadas del factor de riesgo en una situación determinada, la probabilidad que se materialicen las consecuencias y el tiempo de exposición a la condición peligrosa.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que no solo los elementos que son abordados desde la higiene industrial son susceptibles en cierto momento de generar estrés sino también lo son aquellos que son propios del individuo. En primer lugar, encontramos los mecanismos fisiológicos directos (por ejemplo, reactividad cardiovascular) y / o indirectos (por ejemplo la modulación del sistema inmune).

En segundo lugar, las características de personalidad pueden potenciar la enfermedad, al motivar conductas no saludables (por ejemplo, consumo excesivo de alcohol).

De igual forma el estudio de las condiciones de trabajo en cuanto a su consideración como fuentes de riesgo psicosocial, implica el abordaje de tres conjuntos de aspectos, que aunque interactúan continuamente, exigen ser analizados uno a uno, ellos son: el medio ambiente de trabajo (referido al lugar) , la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

**Medio ambiente de trabajo**

Este grupo de variables se relaciona con las características de los lugares de trabajo que pueden generar efectos negativos en la satisfacción y bienestar de las personas, comprende por tanto el efecto psicosocial de otros factores de riesgo que pueden causar alteraciones de la capacidad funcional del sistema nervioso central, del estado psicofisiológico, y/o cambios de comportamiento, por cuanto dichas reacciones pueden ser consideradas como antecedentes de síntomas clínicos de enfermedad y de efectos sobre el rendimiento.

**Tarea**

En este grupo de variables encontramos la **carga física de trabajo** la cual se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador para realizar la tarea, en cuanto le involucre tensión y esfuerzo muscular, o incluso una posición estática; la **carga mental de trabajo** se refiere a las demandas de procesamiento de información que plantea la tarea, está determinada a su vez por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse; se encuentra igualmente **la carga emocional** de la tarea la cual puede exigir de parte del trabajador gran compromiso afectivo y emocional, del cual se han descrito efectos como el síndrome de burnout, propio de los profesionales de los servicios de asistencia social. Cabe mencionar **el conocimiento de la tarea** entendido como el nivel de información que posee el trabajador acerca de su oficio (objetivos, recursos, métodos y responsabilidades) el cual constituye un factor de clara importancia para su adaptación. La falta de entrenamiento y de orientación sobre las funciones, los procedimientos y métodos de trabajo, se constituye en un factor de riesgo psicosocial.

**Condiciones relacionadas con la organización**

Dentro de este grupo de variables encontramos **el estilo de liderazgo el** cual forma parte de las condiciones de trabajo y se encuentra determinada por la cultura de la organización y por las características mismas de los líderes. Las consecuencias que produce un liderazgo inadecuado (autocrático, paternalista y “dejar hacer”) en la salud y el bienestar de los trabajadores están muy ligadas a las características de los subordinados, a la naturaleza de las tareas y al poder conferido al mismo jefe; pero en general, podría decirse que pueden ser sentimientos de insatisfacción, ambigüedad, incertidumbre, escaso desarrollo de las habilidades personales y baja en la autoestima del trabajador por falta de reconocimiento, por trato indebido o por limitación del desarrollo.

Se encuentra igualmente el **manejo del cambio en la organización** que hace referencia a modificaciones o alteraciones más o menos permanentes y sustanciales de la estructura, la tecnología, los procesos y las personas, que generan impacto en la cultura de la organización. Igualmente los **sistemas de evaluación del desempeño** el cual puede constituirse en un factor de riesgo cuando se limita al individuo a recibir una calificación, en ocasiones subjetiva, sin que pueda participar activamente en un verdadero proceso de retroalimentación y desarrollo; teniendo en cuenta así mismo variables como los **sistemas y condiciones de remuneración** que se reflejan en aspectos como la equidad interna y el pago justo en relación con las exigencias legales y con la función que realiza el trabajador, lo contrario genera desmotivación. Adicionalmente a las variables antes mencionadas también podemos encontrar la **estructura organizacional y las posibilidades de participación** ya que mientras mayor es el tamaño de la organización, más se tiende a reducir el volumen de las comunicaciones y la participación.

Es así que teniendo en cuenta todos los elementos antes mencionados podemos aclarar que los principales efectos de los factores de riesgo psicosocial se clasificaran de la siguiente manera:

**Psicológicos:**

El trabajador en algún momento se ve afectado en la forma intelectual y emocional dando cabida a niveles de atención, concentración, memoria, razonamiento, creatividad e imaginación. En la forma emocional encontramos la frustración, ansiedad, pesimismo.

**Fisiológicos:**

Alteración en el cuerpo de forma hormonal, pérdida de defensas, gripas, acné, alteraciones del sistema nervioso, alergias y el famoso estrés.

**Comportamientos:**

Cambios de conductas y comportamientos con los compañeros, reducciones de actividades sociales, cambio de estilo de vida, agresividad, tendencia a la apatía, ausentismos laborales, evasión de la responsabilidad, reducción en el rendimiento, aumento de accidentes en el trabajo, conflictos interpersonales, tensión en el clima y ambiente laboral.

**DEFINICIONES**

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

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

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

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

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

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

**Repetitividad:** Actividad con un ciclo cortó, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Eso supone para el trabajador un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo.

**Monotonía**: está caracterizada por la acumulación de operaciones repetitivas la reducción de iniciativa personal (el trabajo no requiere ninguna toma de decisiones por parte del trabajador) y la limitación de los contactos humanos (deja pocas posibilidades de intercambio personal). Las actividades monótonas solicitan las facultades de la persona de forma unilateral de lo que resulta una fatiga e incluso la aparición de depresiones físicas y psíquicas.

**Altos Ritmos de trabajo**: es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en la ejecución de las tareas, la cual está determinada por las maquinas, la cadena de producción y la inexistencia de la autonomía del trabajador para modificar en el tiempo su velocidad de trabajo sin perjudicar la producción.

**Falta de Participación**: Bajo grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones frente a las alternativas que los involucren.

**Funciones Ambiguas:** falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo.

**Selección inadecuada del Personal**: ubicación inadecuada del personal, por actitudes psicológicas inadecuadas o por limitaciones físicas o fisiológicas

**Supervisión inadecuada.** Abuso sobre limitación de las funciones de autoridad

**Falta de Capacitación o entrenamiento**: falta de herramientas que le brinden al trabajador el conocimiento o las destrezas necesarias para ejecutar su labor.

**Turnos Rotativos:** relacionado directamente con las implicaciones de la jornada de trabajo sobre el trabajador, tanto en el ámbito fisiológico, psicológico o emocional.

**Horas Extras**: es la necesidad de desarrollar tareas en un tiempo adicional a la jornada laboral establecida

**Aislamiento**: se refiere específicamente a la limitación de los contactos humanos.

**Relaciones Interpersonales conflictivas**: interacciones formales e informales existentes entre los miembros de la empresa que implican una comunicación hostil que dificulta los contactos entre las personas, produce aislamiento y dificultad en la ejecución del trabajo.

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

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

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

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

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

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

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

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

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

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

**Experto:** Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

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

**Enfermedad profesional:** Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Literal N Decisión 584 del 2004 de la Comunidad Andina de Naciones.

## DIAGNOSTICO DE CONDICIONES PSICOLABORALES

Considerando que los "factores psicosociales" hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo, Beneficencia de Cundinamarca ha decidido realizar el presente diagnóstico psicosocial para la población trabajadora.

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### Batería para medición de Factores Psicosociales en el Trabajo

La evaluación de los factores de riesgos psicosociales ha sido realizada básicamente entorno a su presencia en la labor productiva, dejando de lado la vulnerabilidad del trabajador ante estos riesgos. Sin embargo, cuando se requiere una evaluación con el máximo de efectividad, es de suma importancia contar con herramientas apropiadas para ello, es decir, un instrumento que evalúe el nivel de los riesgos psicosociales y la vulnerabilidad ante los mismos por parte del trabajador, pues el riesgo no sólo lo constituye la exposición, sino también el nivel de vulnerabilidad que tenga la persona frente a la situación riesgosa.

Esta vulnerabilidad se puede evaluar a través de la magnitud del Impacto percibido, ya que entre mayor sea el impacto se puede inferir que mayor será la vulnerabilidad, pues cada vez habrá menos recursos para hacerle frente a la situación riesgosa.

A continuación, se expondrá brevemente algunas de las principales características de los cuestionarios desarrollados por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social:

La batería consta de cinco instrumentos fundamentales:

1 Consentimiento de participación voluntaria

2 Formulario de datos demográficos
3 Cuestionario de factores intralaborales Tipo A y B
4 Cuestionario de factores extralaborales
5 Cuestionario para evaluación del estrés

Primero está el consentimiento de participación voluntaria en el diagnóstico, el cual los trabajadores deben leer y firmar como aceptación de su participación en el estudio y autorizando utilizar la información para la realización del diagnóstico.

Siguiendo con un formulario donde se consigna información demográfica que servirá para los análisis correspondientes y el cruce de variables.

**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:

a) Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.

b) 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.

c) 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.

d) Recompensa: es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

**Condiciones Extralaborales**

Comprenden 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.

**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 importancia de estudiar los efectos de tipo psicosocial recae en la búsqueda de una orientación preventiva para facilitar la identificación de riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas. Este es el motivo de fondo por el que el instrumento conceptualiza las cuatro grandes dimensiones descritas anteriormente, que son más abordables desde el punto de vista de la prevención en las empresas.

Los aspectos evaluados dentro de cada factor pueden ser Factores de Protección o Factores de Riesgo, ya sea por su presencia o por su ausencia. Específicamente, hay aspectos que cuando se presentan son considerados como factores de riesgo, pero si están ausentes son considerados factores de

protección; pero hay otros en los que su presencia se considera como factor de protección y su ausencia como factor de riesgo. Lo anterior se puede observar claramente a través de un ejemplo para cada caso: para el primero se considera el estilo de liderazgo, si genera tensión entonces opera como factor de riesgo, pero si no genera tensión entonces se desempeña como factor de protección. Para el segundo caso se consideran las instrucciones impartidas, si estas son claras entonces funcionan como factor de protección, pero si no son claras, es decir, son confusas, entonces actúan factor de riesgo.

## MARCO LEGAL EN RIESGO PSICOSOCIAL

Las principales normas jurídicas que orientan la identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son las siguientes:

- **Resolución 2400 de 1979**: Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.
- **Ley 9 de 1979**: Código sanitario nacional
- **Resolución 2013 de 1986**: Creación y funcionamiento de comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- **Decreto 1295 de 1994**: Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- **Ley 776 de 2002**: Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- **Resolución 1401 de 2007**: Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007**: Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 1918 de 2009**: Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1956 de 2008**: Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
- **Resolución 2646 de 2008**: 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.
- **Resolución 652 de 2012**: se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0038 de 2010**: espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- **Resolución 1356 de 2012**: Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- **Ley 1562 de 2012**: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Resolución 4502 de 2012**: Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1477 de 2014** en el artículo 1, numeral 42 determina las Patologías causadas por estrés en el trabajo, describe trabajos con sobre carga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo; trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo, o monótono, o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina; trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable. Para facilitar la prevención de enfermedades. en las actividades.
- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Que con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter

reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir el presente Decreto Reglamentario Único Sectorial.

- **Resolución 2404 de 2019,** Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial**.**
- **Resolución 0312 de 2019**:Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
- **Circular 064 de 2020** Por la cual se establecen las acciones mínimas de acción e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria por (SARS- COV 2) (Covid 19) en Colombia
- **Resolución 2764 de 2022** 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
- **Resolución 2676 de 2022** especifica que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe hacerse de manera periódica, a partir del nivel de riesgo de las empresas.

El nuevo SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1072, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas.

**DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

| | |
|---|---|
| **Nombre**: | BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA |
| **Actividad económica** | Empresa del estado encargada de brindar protección social y mejorar la calidad de la vida de sus usuarios. |
| **Departamento:** | Cundinamarca |
| **Ciudad – Municipio:** | Bogotá |

## METODOLOGÍA

Antes de iniciar con la aplicación de la Batería para medición de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, se explicó a los participantes la finalidad del ejercicio: proporcionar bases sólidas para el diseño y elaboración de actividades de salud ocupacional, que brinde a los funcionarios de la empresa Beneficencia de Cundinamarca Bienestar físico y psicológico.

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

## APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS

Las pruebas fueron aplicadas, tabuladas y analizadas en el mes de octubre de 2023 por parte de Psicólogo Experto, como manifiesta la Resolución 2646 de 2008, es decir, con Especialización en Gerencia de Salud Ocupacional y licencia en Salud Ocupacional vigente.

## INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los trabajadores generalmente expuestos a diferentes tipos de riesgos, durante su trabajo, deben controlar su estado de salud desde el inicio de dicha exposición. En este caso de la empresa Beneficencia de Cundinamarca, realizó una evaluación de los factores de riesgo psicolaboral, incluyendo factores

intralaborales y extralaborales, con el propósito de poder 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.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las encuestas fueron digitadas en el aplicativo para el procesamiento de la información, basado en los lineamientos técnicos establecidos por el Ministerio de Trabajo. Se depuró esta información, se revisó la calidad del registro y se hicieron pruebas de consistencia comparando los registros con las encuestas físicas.

Posteriormente se obtuvieron los puntajes de las preguntas por grupos según las variables del estudio y sus agrupaciones. Estos puntajes se compararon con los baremos (parametrización del riesgo para Colombia) y se definió el nivel de riesgo.

Los instrumentos permiten determinar el grado de riesgo para cada dominio y dimensión en una escala de cinco niveles:

| SIN RIESGO | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO | RIESGO MUY ALTO |
|---|---|---|---|---|

- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

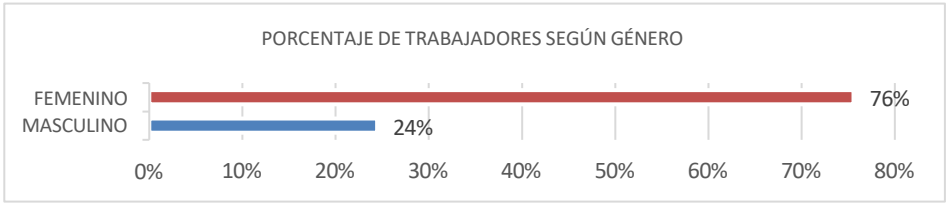
- **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

| DESCRIPCION | CANTIDAD | PORCENTAJE |
|---|---|---|
| TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA | 60 | 100% |
| TRABAJADORES QUE CONTESTARON LA ENCUESTA | 45 | 75% |

Tabla 1 Nivel de Participación en el estudio

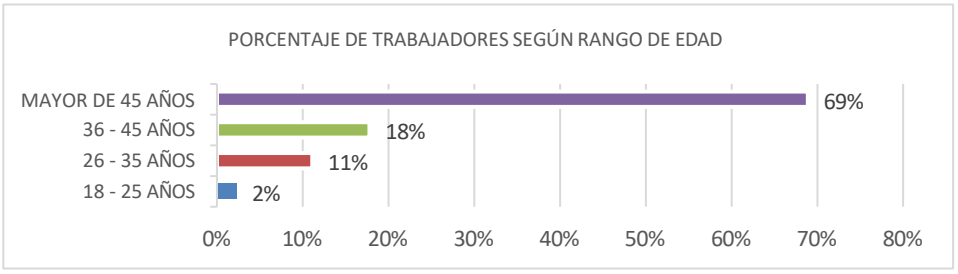
## DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para la caracterización socio demográfica, se aplicó la encuesta al 75% de los trabajadores de la empresa, según información suministrada por la persona encargada de la empresa.



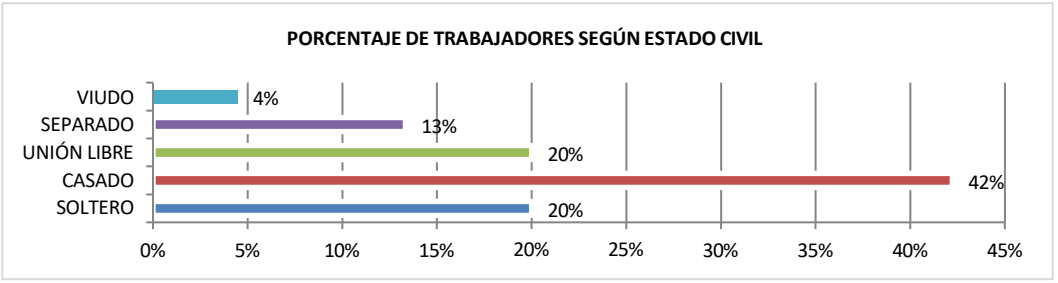

Grafica 1 Distribución de la Población según Género

Se puede evidenciar que predomina el género femenino con un 76% sobre el masculino con un 24% del total de la población encuestada



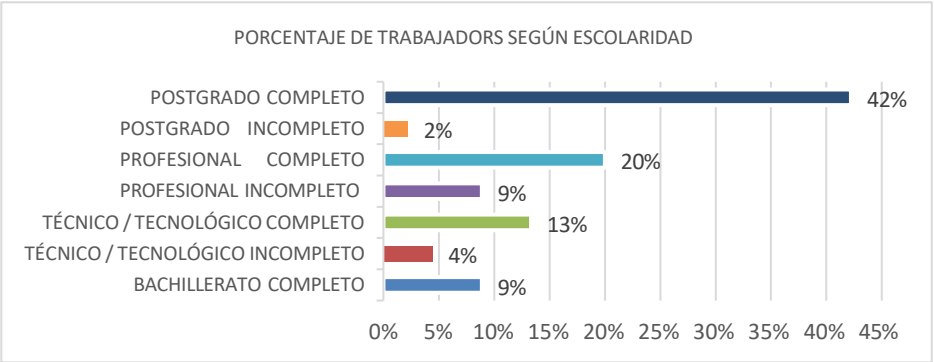

Grafica 2 Distribución por rangos de edad

En el grafico 2 permiten evidenciar que con el 69% se encuentran los trabajadores mayores de 45 años, el 18% corresponde a los que se encuentran entre los 36 a 45 años, con el 11% los que tienen edades comprendidas entre los 26 y 35 años y el 2% edades entre los 18 y 25 años de la población encuestada, por lo que se evidencia un mayor porcentaje en personas adultas.



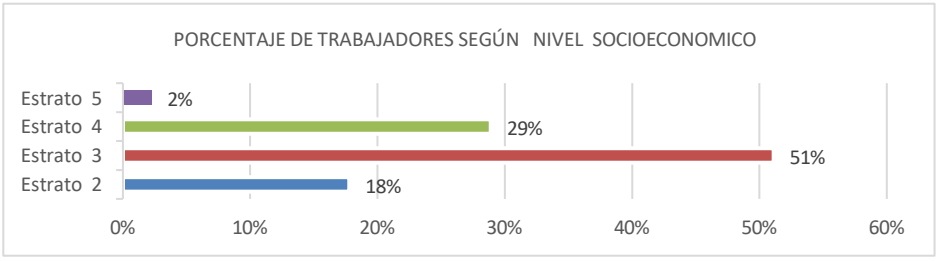

Grafica 3 Distribución por Estado Civil

Del total de la población encuestada el 42% corresponde a personas que son casadas, el 20% son solteras y viven en unión libre, el 13% son separadas y el 4% son viudas.



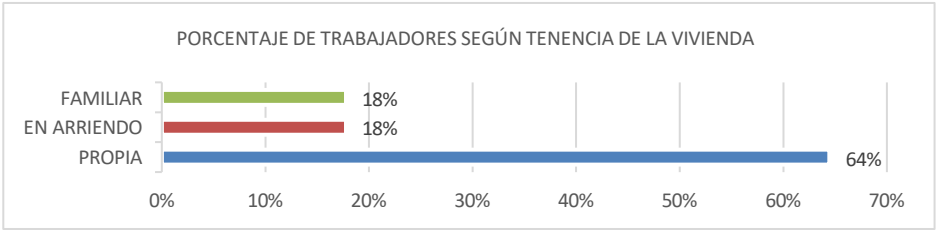

Grafica 4 Distribución por Niveles de Escolaridad

El mayor porcentaje con un 42% son personas que tienen formación de post grado, el 20% pregrado, el 13% son técnicos, con el 9% los que tienen estudios de secundaria y pregrado sin terminar, con el 4% son técnicos sin terminar y el 2% estudios de post grado sin culminar.



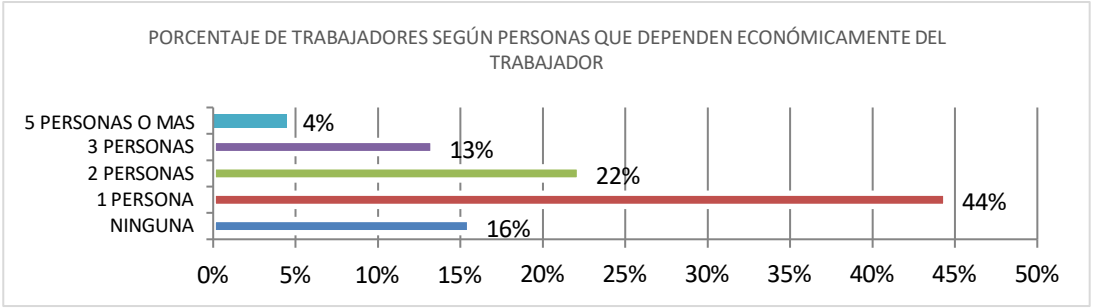

Grafica 5 Distribución por estrato Socioeconómico.

De acuerdo con la gráfica 5 es posible evidenciar que con el 51% de la población se encuentran las personas que viven en estrato 3, el 29% viven en estrato 4, el 18% en estrato 2, y el 2% en estrato 5 respectivamente de la población trabajadora.



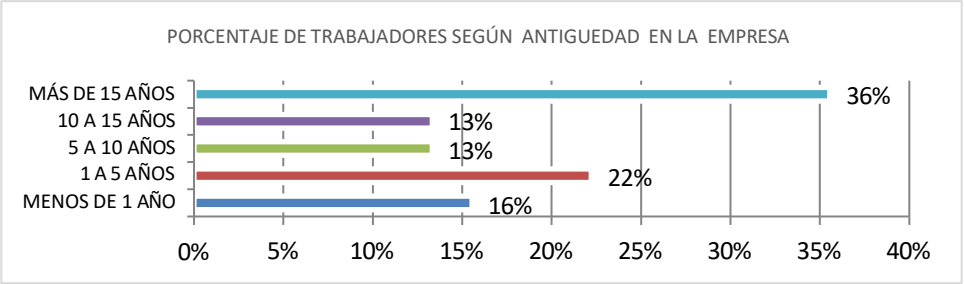

Grafica 6 Distribución según tipo de vivienda

El 64% de la población viven en vivienda propia, y con el 18% los que viven en calidad de arriendo y en vivienda familiar



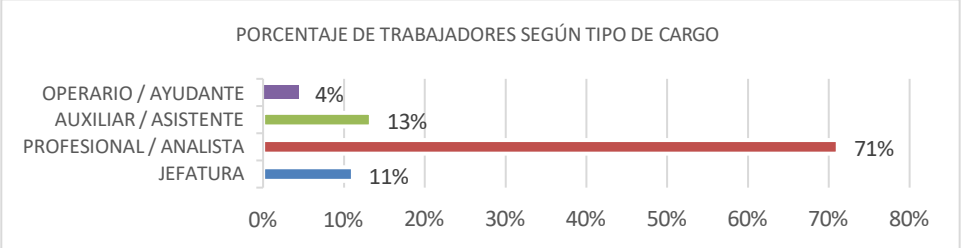

Grafica 7 Distribución según Dependencia Económica

De las personas que presentaron la encuesta encontramos que con el 44% estan los que tienen una persona, el 22% tienen 2 personas, el 16% no tienen personas a cargo, el 13% tienen 3 personas, y el 4% tienen 5 personas que dependen económicamente, del trabajador.



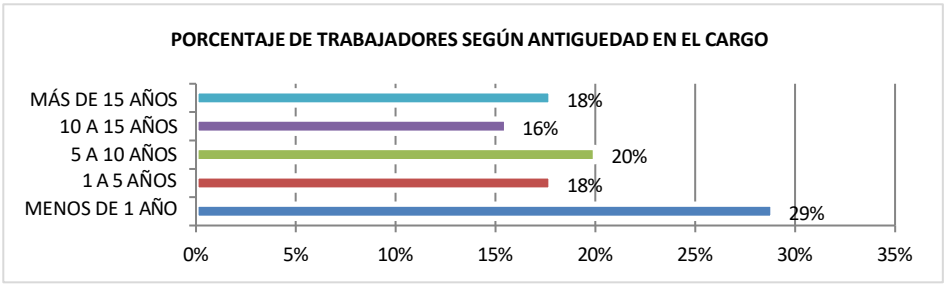

Grafica 8 Distribución según Antigüedad en la Empresa

El 36% del total de la población lleva un periodo de más de 15 años, el 22% llevan entre 1 y 5 años, el 13% lleva entre 5 y 15 años y el 7% lleva entre 5 y 10 años de estar trabajando en la empresa.



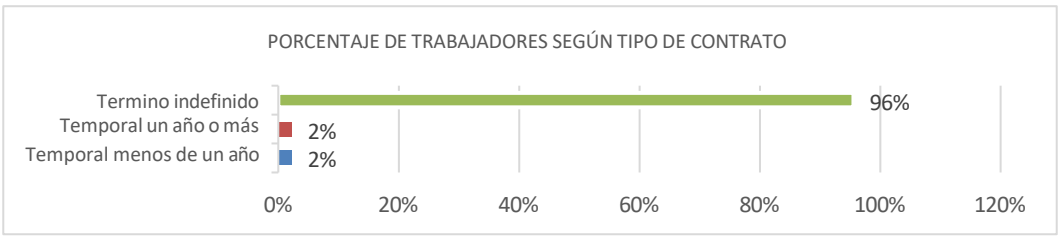

Grafica 9 Distribución según tipo de cargo

El 71% corresponde a los que desempeñan cargos profesionales, el 13% cargos de auxiliares, el 11% de jefaturas y el 4% cargos operativos.




Grafica 10 Distribución de trabajadores según antigüedad en el cargo

El 29% lleva menos de un año, el 20% lleva entre 5 y 10 años, con el 18% estan los que llevan entre uno y cinco años, y los que llevan más de 15 años, y wl 16% entre diez y quince desempeñando el mismo cargo.




Grafica 11 Distribución según tipo de contrato

El 96% tienen contrato a término indefinido o carrera administrativa, el 2% contrato temporal de un año o más y el 2% contrato temporal de menos de un año.

## ANÁLISIS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

La descripción de los datos, se hará teniendo en cuenta los baremos determinados por el estudio del Ministerio de la Protección Social para la validación de la prueba y se determinara los niveles de riesgo conforme a la aplicación de los cuestionarios analizados.

Este factor presenta dos tipos de cuestionarios: el tipo "A" se aplicó a funcionarios que tiene personal a cargo y son profesionales y el formato B bachilleres y cargos operativos

.

Los valores encontrados en la Beneficencia de Cundinamarca son:

### RESULTADOS INTRALABORALES FORMA A

| LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | SIN RIESGO | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO | RIESGO MUY ALTO |
|---|---|---|---|---|---|
| Características de liderazgo | 27% | 8% | 22% | 19% | 24% |
| Relaciones sociales en el trabajo | 8% | 11% | 30% | 27% | 24% |
| Retroalimentación del desempeño | 14% | 24% | 24% | 11% | 27% |
| Relación con colaboradores | 84% | 0% | 0% | 8% | 8% |
| **CONTROL SOBRE EL TRABAJO** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| Claridad del rol | 19% | 41% | 38% | 3% | 0% |
| Capacitación | 22% | 8% | 19% | 22% | 30% |
| Participación y manejo del cambio | 19% | 19% | 16% | 16% | 30% |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 27% | 11% | 27% | 22% | 14% |
| Control y autonomía sobre el trabajo | 16% | 35% | 22% | 22% | 5% |
| **DEMANDAS DEL TRABAJO** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 30% | 11% | 19% | 14% | 27% |
| Demandas emocionales | 43% | 16% | 11% | 11% | 19% |
| Demandas cuantitativas | 30% | 11% | 35% | 14% | 11% |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 19% | 24% | 22% | 8% | 27% |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | 46% | 32% | 5% | 5% | 11% |
| Demandas de carga mental | 27% | 19% | 22% | 14% | 19% |
| Consistencia del rol | 30% | 32% | 5% | 22% | 11% |
| Demandas de la jornada de trabajo | 41% | 22% | 16% | 14% | 8% |
| **DOMINIO RECOMPENSAS** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 27% | 22% | 27% | 19% | 5% |
| Reconocimiento y compensación | 24% | 14% | 14% | 32% | 16% |

Tabla 2 Resultados Intralaborales Forma A

### RESULTADOS EXTRALABORALES

| CONDICIONES EXTRALABORALES | SIN RIESGO | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO | RIESGO MUY ALTO |
|---|---|---|---|---|---|
| Tiempo fuera del trabajo | 32% | 27% | 19% | 11% | 11% |
| Relaciones familiares | 46% | 22% | 24% | 5% | 3% |
| Comunicación y relaciones interpersonales | 32% | 19% | 16% | 24% | 8% |
| Situación económica del grupo familiar | 11% | 41% | 16% | 14% | 19% |
| Características de la vivienda y el entorno | 8% | 14% | 5% | 38% | 35% |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 27% | 22% | 24% | 14% | 14% |
| Desplazamiento vivienda trabajo vivienda | 11% | 5% | 8% | 16% | 59% |
| **NIVELES DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS** | **MUY BAJO** | **BAJO** | **MEDIO** | **ALTO** | **MUY ALTO** |
| | 11% | 9% | 14% | 31% | 34% |
| **NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL (Intralaboral + Extralaboral)** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| | 12% | 33% | 21% | 15% | 18% |

Tabla 3 Resultados Extralaborales Forma A

## RESULTADOS INTRALABORALES FORMA B

| LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | SIN RIESGO | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO | RIESGO MUY ALTO |
|---|---|---|---|---|---|
| Características de liderazgo | 38% | 25% | 0% | 25% | 13% |
| Relaciones sociales en el trabajo | 25% | 13% | 0% | 25% | 38% |
| Retroalimentación del desempeño | 38% | 25% | 13% | 0% | 25% |
| **CONTROL SOBRE EL TRABAJO** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| Claridad del rol | 50% | 0% | 13% | 13% | 25% |
| Capacitación | 50% | 13% | 13% | 13% | 13% |
| Participación y manejo del cambio | 25% | 25% | 13% | 13% | 25% |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 38% | 0% | 25% | 13% | 25% |
| Control y autonomía sobre el trabajo | 63% | 25% | 13% | 0% | 0% |
| **DEMANDAS DEL TRABAJO** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 50% | 13% | 13% | 0% | 25% |
| Demandas emocionales | 25% | 0% | 50% | 25% | 0% |
| Demandas cuantitativas | 38% | 25% | 13% | 0% | 25% |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 25% | 13% | 25% | 38% | 0% |
| Demandas de carga mental | 13% | 25% | 25% | 38% | 0% |
| Demandas de la jornada de trabajo | 50% | 13% | 25% | 13% | 0% |
| **DOMINIO RECOMPENSAS** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 63% | 25% | 0% | 13% | 0% |
| Reconocimiento y compensación | 13% | 38% | 25% | 13% | 13% |

Tabla 4 Resultados Intralaborales Forma B

## RESULTADOS EXTRALABORALES FORMA B

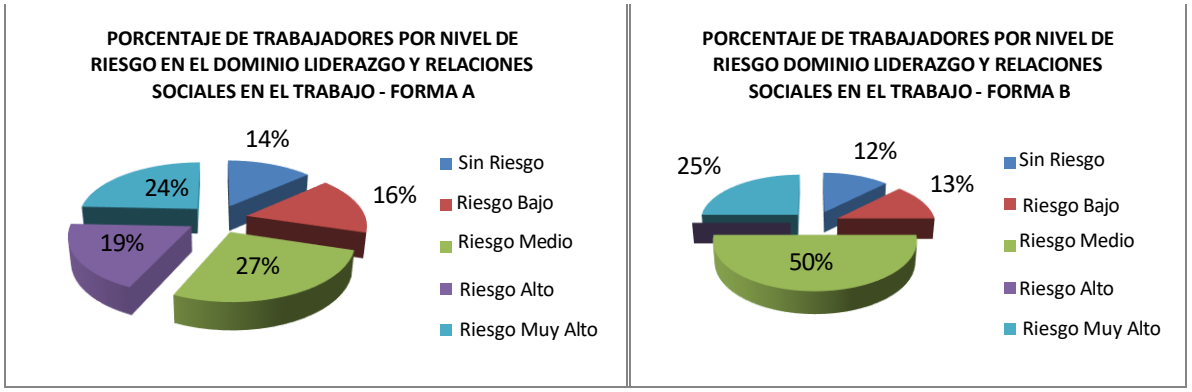
| CONDICIONES EXTRALABORALES | SIN RIESGO | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO | RIESGO MUY ALTO |
|---|---|---|---|---|---|
| Tiempo fuera del trabajo | 25% | 38% | 13% | 13% | 13% |
| Relaciones familiares | 63% | 0% | 38% | 0% | 0% |
| Comunicación y relaciones interpersonales | 50% | 13% | 38% | 0% | 0% |
| Situación económica del grupo familiar | 25% | 25% | 38% | 13% | 0% |
| Características de la vivienda y el entorno | 25% | 25% | 25% | 0% | 25% |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 38% | 25% | 13% | 13% | 13% |
| Desplazamiento vivienda trabajo vivienda | 13% | 25% | 13% | 0% | 50% |
| **NIVELES DE SINTOMAS DE ESTRÉS** | **MUY BAJO** | **BAJO** | **MEDIO** | **ALTO** | **MUY ALTO** |
| | 25% | 13% | 13% | 50% | 0% |
| **NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL (Intralaboral + Extralaboral)** | **SIN RIESGO** | **RIESGO BAJO** | **RIESGO MEDIO** | **RIESGO ALTO** | **RIESGO MUY ALTO** |
| | 25% | 13% | 25% | 25% | 13% |

Tabla 5 Resultados Extralaborales Forma B

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS EN CADA UNA DE LAS CONDICIONES INTRALABORALES

| DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | |
|---|---|
| FORMA A | RIESGO MEDIO |
| FORMA B | RIESGO MEDIO |

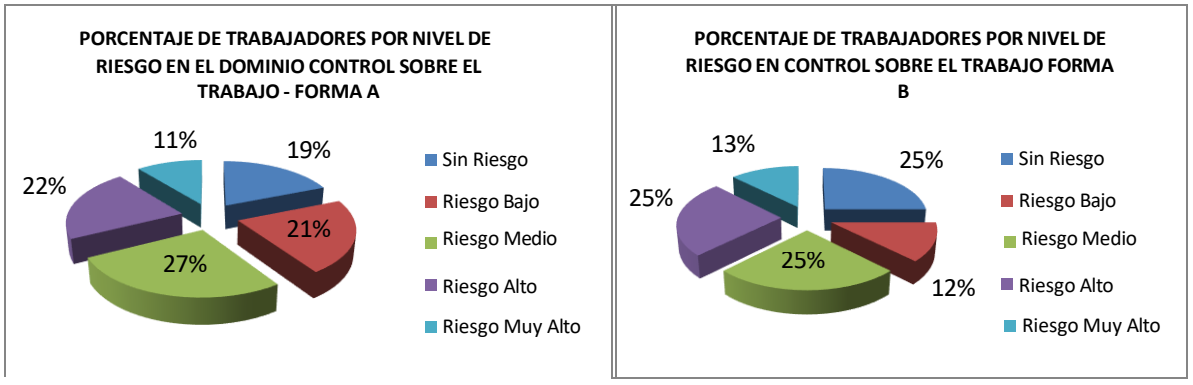
El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que 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. En este dominio el 27% del grupo A y el 50% del grupo B califica en riesgo medio, teniendo que revisar el liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo y la retroalimentación al desempeño.




Grafica 12 Distribución de trabajadores del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el Trabajo

| DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO | |
|---|---|
| FORMA A | RIESGO MEDIO |
| FORMA B | RIESGO MEDIO |

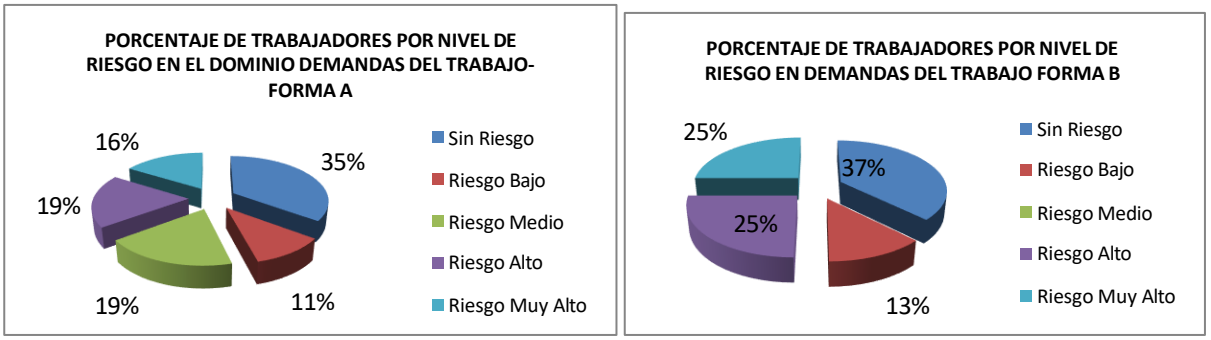
Estas preguntas hacen referencia a la Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. En este dominio califican en riesgo medio es importante revisar el programa de capacitaciones y se dan las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y la participación en el cambio.




Grafica 13 Distribución de trabajadores del dominio Control sobre el Trabajo

| DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO | |
|---|---|
| FORMA A | SIN RIESGO |
| FORMA B | SIN RIESGO |

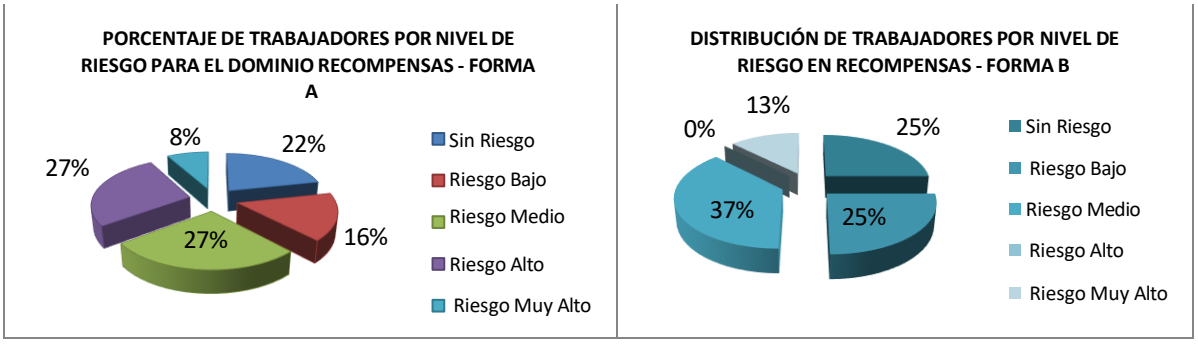
Estas preguntas están dirigidas a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. En este dominio califica sin riesgo, convirtiéndose en un factor protector.



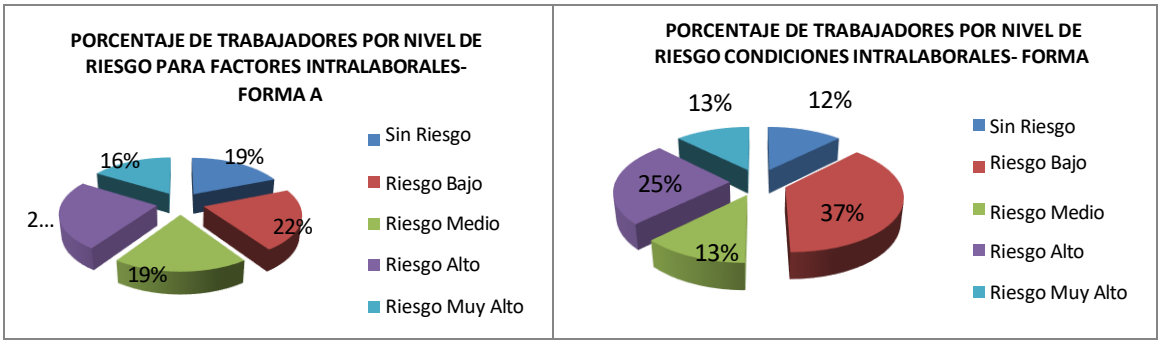

Grafica 14 Distribución de trabajadores del dominio Demandas sobre el Trabajo

| DOMINIO RECOMPENSAS | |
|---|---|
| FORMA A | RIESGO ALTO |
| FORMA B | REISGO MEDIO |

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 este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la organización. Este dominico el 27% de la forma A califica en riesgo alto y el 37% de la parte operativa en riesgo medio, por lo que lo que ganan en el hogar no alanza




Grafica 15 Distribución de trabajadores del dominio Recompensas



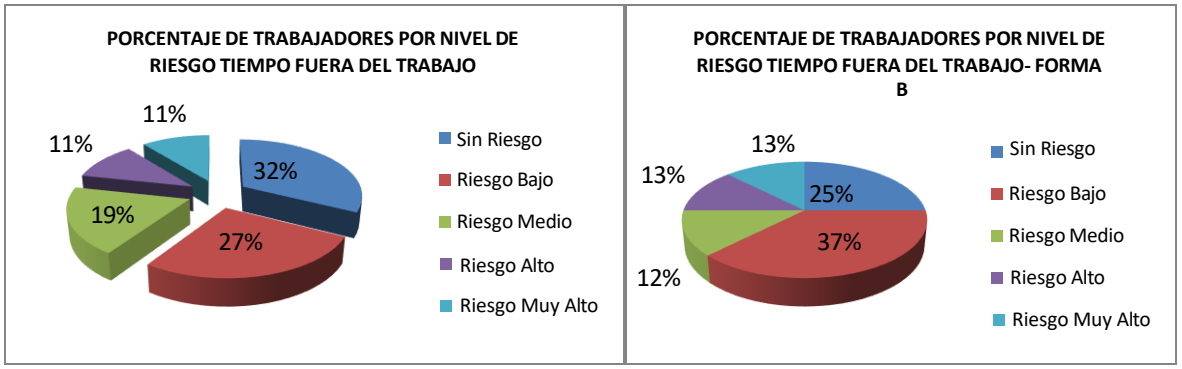

Grafica 16 Distribución General resultados Intralaborales

En ambos grupos los mayores porcentajes de los trabajadores califican en riesgo alto.

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES EXTRALABORALES

| DOMINIO TIEMPO FUERA DEL TRABAJO | |
|---|---|
| FORMA A | SIN RIESGO |
| FORMA B | RIESGO BAJO |

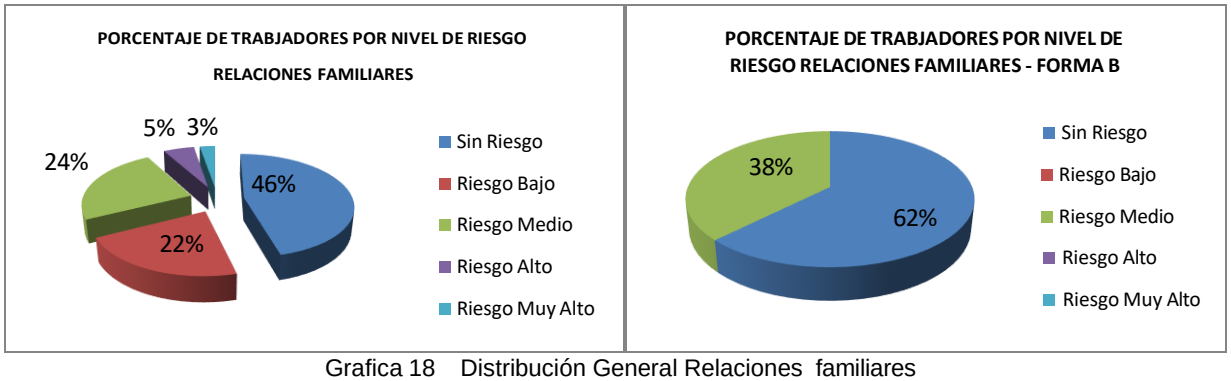
Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las labores, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Se puede convertir en riesgo cuando: la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente; o cuando la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos, es limitado. El 32% del grupo A califica sin riesgo y el 37% del grupo B riesgo bajo por lo que se convierte en un factor protector.




Grafica 17 Distribución General tiempo fuera del trabajo

| DOMINIO RELACIONES FAMILIARES | |
|---|---|
| FORMA A | SIN RIESGO |
| FORMA B | SIN RIESGO |

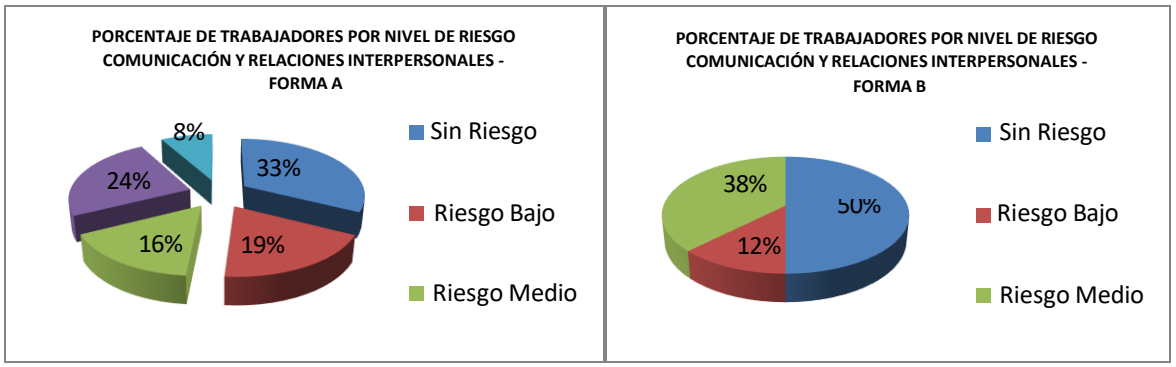
Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Pueden ser fuente de riesgo, cuando: la relación familiar es conflictiva; cuando la ayuda y apoyo que el trabajador por parte de su familia es inexistente o pobre. En ambos grupos califica sin riesgo. considerando que tienen apoyo familiar.




Grafica 18 Distribución General Relaciones familiares

| DOMINIO COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES | |
|---|---|
| FORMA A | SIN RIESGO |
| FORMA B | SIN RIESGO |

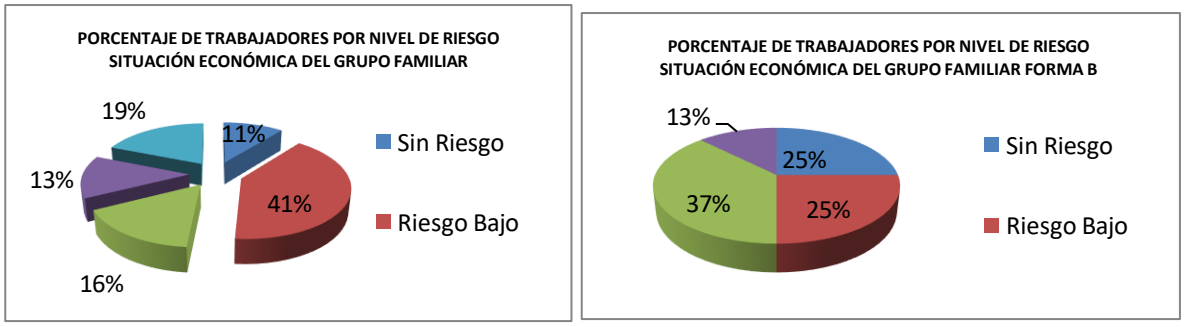
Cualidades que caracterizar la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados o amigos. Se puede convertir en riesgo cuando: la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente; o cuando la relación con amigos o allegados es conflictiva; o cuando el apoyo que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es pobre o inexistentes. En ambos grupos califica sin riesgo y riesgo bajo por lo que se convierte en un factor protector.




Grafica 19 Distribución General comunicación y Relaciones Interpersonales

| DOMINIO | SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR |
|---|---|
| FORMA A | BAJO |
| FORMA B | MEDIO |

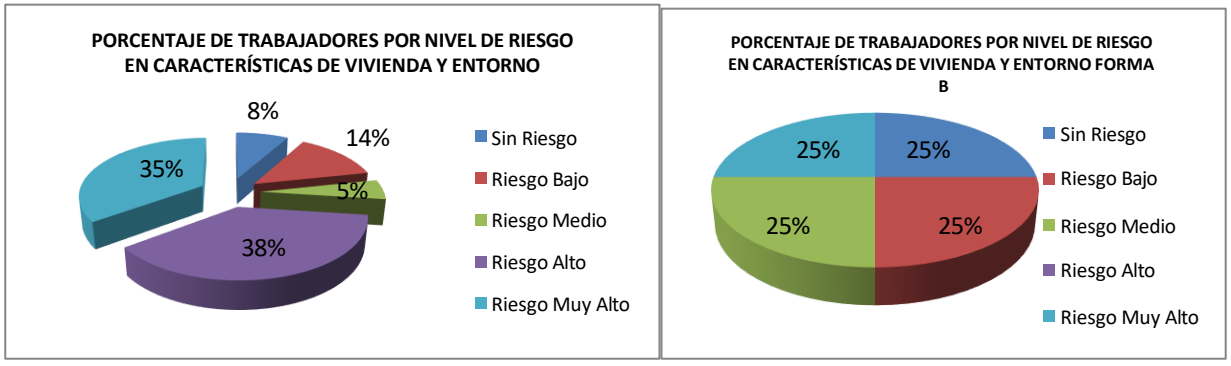
Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Ingresos insuficientes para suplir necesidades básicas o deudas difíciles de solventar, pueden ser fuentes generadoras de riesgo extralaboral, calificado como riesgo bajo es un factor protector. y riesgo medio.




Grafica 20 Distribución General Situación Económica del grupo familiar

| DOMINIO | CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDAY SU ENTORNO |
|---|---|
| FORMA A | ALTO |
| FORMA B | MEDIO |

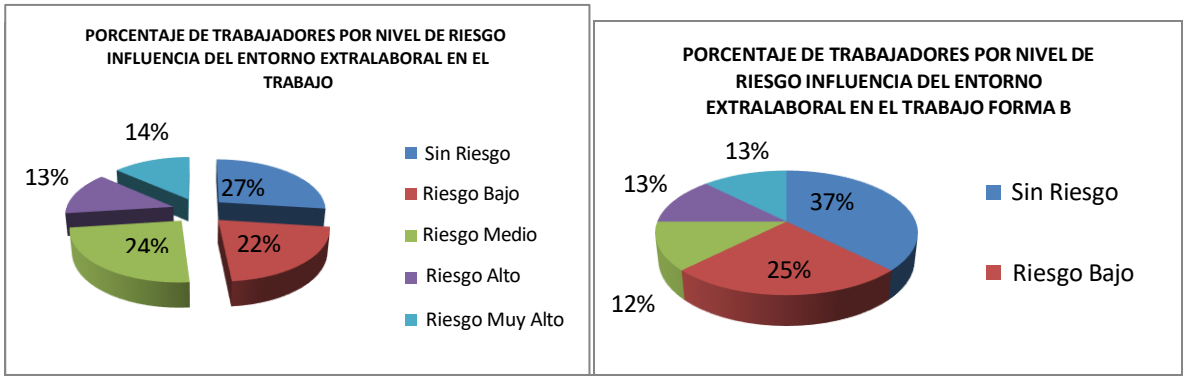
Condiciones de la infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y su grupo familiar. Condiciones precarias del lugar de vivienda; condiciones que no ayudan al descanso y la comodidad o ubicación de la vivienda de difícil acceso, pueden convertirse en fuentes generadoras de estrés, En el grupo de jefes es alto y en el operativo hay un equilibrio entre los diferentes niveles de riesgo..




Grafica 21 Distribución General Características de la Vivienda y el entorno

| DOMINIO INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO | |
|---|---|
| FORMA A | SIN RIESGO |
| FORMA B | SIN RIESGO |

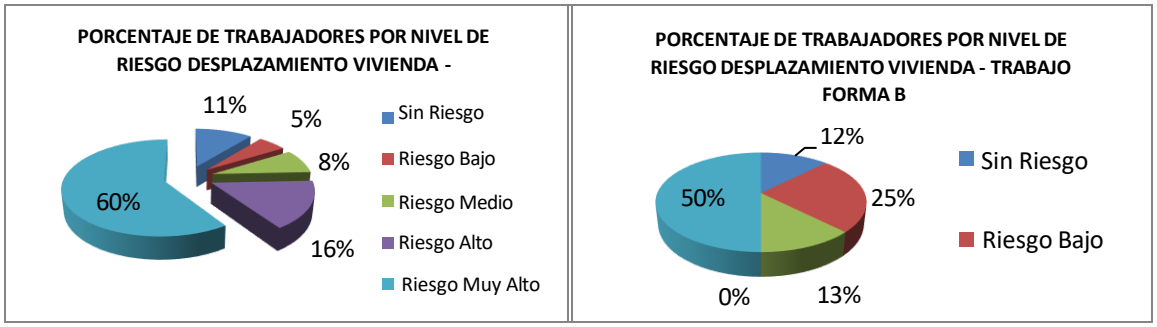
Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. Califica sin riesgo.



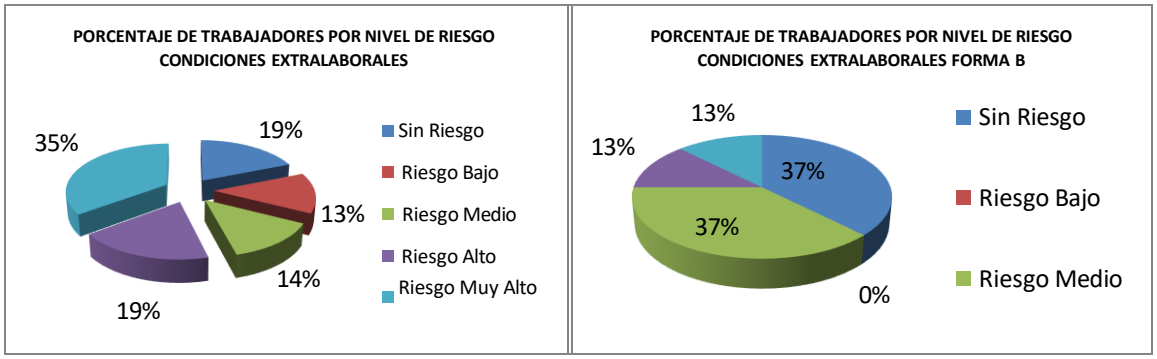

Grafica 22 Distribución General Influencia del Entorno extralaboral sobre el trabajo

| DOMINIO DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO | |
|---|---|
| ORMA A | RIESGO MUY ALTO |
| FORMA B | RIESGO MUY ALTO |

Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende facilidad, comodidad del transporte y duración del recorrido. Condiciones difíciles o adversas para poder tener un acceso oportuno y fácil en este sentido, puede generar generación de estrés, que afecta la productividad del trabajador. califica como riesgo muy alto.




Grafica 23 Distribución General Desplazamiento trabajo vivienda Trabajo




Grafica 24 Distribucion general Extralaboral

El grupo A califica en riesgo muy alto y el forma B riesgo medio

## CONCLUSIONES

De acuerdo con la medición realizada los trabajadores perciben las condiciones psicosociales desfavorables en riesgo, calificando como 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. Es importante mencionar que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales.

La encuesta se le aplico al 75% del total de la población, a nivel sociodemográfico del total de la población encuestada tenemos que el 76% pertenecen al género femenino, con el 69% se encuentran los trabajadores mayores de 45 años de edad, el 42% son casados, con el 42% están los que tienen formación de post grado, el 51% viven en estrato 3, el 44% tienen una persona o ninguna que depende económicamente del trabajador, el 64% viven en vivienda propia, el 36% llevan un periodo superior a 15 años de vínculo con la empresa, el 71% desempeñan cargos profesionales, el 96% tiene contrato a término indefinido o estan en carrera administrativa y su forma de pago es fijo.

Se observan debilidades a nivel intralaboral en las dimensiones de:

**Características del liderazgo,** se convierte en un riesgo cuando **l**a gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, o cuando el jefe tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores

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).

**Retroalimentación al 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.

Capacitación. Consideran que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente,y que algunas actividades de capacitación no responden a sus necesidades

**participación y manejo del cambio**, el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, se ignoran los aportes y opiniones del trabajador, y los cambios afectan negativamente larealización del trabajo.

Influencia del trabajo sobre el entorno laboral, perciben que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador

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

Se observan debilidades a nivel extralaboral en las dimensiones de:

Características de la vivienda: perciben que las condiciones de la vivienda o su entorno no favorecen su descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.

Desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda. identifican riesgo alto o muy alto en las condiciones de traslado entre la vivienda y el sitio de trabajo. Esto significa que el medio de transporte es difícil,incómodo o la

duración del desplazamiento es prolongada

**RECOMENDACIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial y con el objetivo de fortalecer las habilidades de liderazgo de los colaboradores con personal a cargo, se recomienda reevaluar las competencias de liderazgo, a través de información suministrada por los perfiles de cargo y por los subordinados de dichos cargos, y así poder establecer las necesidades de entrenamiento u oportunidades de mejora que estos poseen, estas necesidades deben contemplarse dentro de un programa estratégico de entrenamiento en dirección y habilidades gerenciales para los colaboradores con personal a cargo, este programa debe buscar una continuidad temporal en el año, con seguimiento y evaluación permanente, para asegurar la mejoraen este riesgo psicosocial de la organización.

Generar a través de los programas de capacitación existentes, un sentido del liderazgo integral quese centre más en el papel de planificador, armonizador y gestor de los procesos y no solo en el papel de jefe desde un punto de vista autocrático, esto puede facilitarse a través de contenidos temáticos de direccionamiento estratégico con el manejo adecuado de las críticas y errores, así como poner en práctica el circulo de oro en el liderazgo.

Se sugiere revisar y establecer la posición real del equipo frente si se facilita o no la interacción entre los integrantes o si se trata de un trato deficiente en forma irrespetuosa entre los mismos, con base en esto articular dentro del proceso de formación un programa de capacitación en trabajo en equipo, la comunicación y la afectividad (fortalecer la capacidad de los miembros para vivenciar y demostrar emociones y sentimientos positivos los unos a los otros.

Así mismo más participación por parte del comité de convivencia fortaleciendo más las relaciones interpersonales entre compañeros

Se propone realizar una estrategia que brinde constancia en la retroalimentación del desempeño, como reuniones mensuales con el equipo de trabajo donde se aborden las necesidades éste y se realice de manera asertiva la retroalimentación teniendo en cuenta lo que se ha aportado y lo quese debe mejorar, para que el trabajador tenga claro cuál es el impacto de su trabajo en la organización y siempre este en mejora continua.

Se recomienda articular dentro de un programa de capacitación robusto el aprendizaje de habilidades afectivas de afrontamiento y tolerancia a la frustración, ya que por la dinámica de sus funciones este riesgo siempre estará presente e inherente en los mismo y es importante tener a los trabajadores preparados a nivel psicológico para enfrentar estas responsabilidades.

Se sugiere abrir espacios para permitirles a los trabajadores poder mostrar sus habilidades y conocimientos en alguna labores de la empresa, para poder conocerlas y de ser posible propiciar ascensos o cambios y con esto generar más motivación y sentido de pertenencia en los trabajadores.

Se sugiere utilizar herramientas como las encuestas de detección de necesidades de capacitación, con el fin de identificar las habilidades y conocimientos, que requieren ser fortalecidos en las personas ya contratadas.

Fortalecer el programa de bienestar de la empresa que le permita a la empresa crear espacios adecuados para el esparcimiento y mejorar las relaciones interpersonales, y crear más sentido de pertenencia a la empresa.

Desarrollar jornadas de pausas activas dentro del horario laboral. En caso de ya contar con estos espacios, la empresa debe asegurar la divulgación a los trabajadores, de los beneficios de estas, indicando cada cuanto y como deben realizarlas.

Todas estas actividades deben incluirse en un programa en el que el trabajador se sienta atendido, protegido, apoyado y respaldado, de manera que se requiere que sea dinámico, participativo y constructivo; por tanto se proponen talleres fuera del lugar de trabajo, desayunos de trabajo, tertulias, pausas activas, desarrollo de capacidades, intercambio de intereses y fortalecimiento de las relaciones para lograr mayor integración y asertividad, dando cumplimiento a los parámetros de la OIT en lo relacionado con trabajo saludable.

**Bibliografía**


- MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. 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 LA PROTECCION SOCIAL. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

- Burke, R. (1998). Estilos de afrontamiento. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Cap. 34. Organización Internacional del Trabajo. Madrid.

- Cirujano, A. (2000). La evaluación de riesgos laborales. Revista Mapfre Seguridad No. 79.Tercer Semestre.

- Gil·Monte, P.R. (2011). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout):aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Publicación en Página Web Departamento de Psicología Social y Organizacional Facultad de Psicología - Universidad de Valencia- España--