INFORME DIAGNOSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MUSEO CASA DE LA MEMORÍA DE MEDELLÍN

ELABORADO POR:

MARIA CLEMENCIA CARVAJALINO CHAVES

PSICOLOGA ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL

RESOLUCIÓN 1105 DE 2007

CON EL APOYO DE:

AXIS CONSULTORÍA PARA EL DESARROLLO HUMANO SAS

BOGOTÁ

DICIEMBRE DE 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **4**

OBJETIVO GENERAL **4**

JUSTIFICACION **4**

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA **5**

1. MARCO CONCEPTUAL **6**

2. MARCO LEGAL **7**

3. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN **8**

4. METODOLOGÍA **12**

5. ANALISIS DE RESULTADOS **12**

6. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS **13**

6.1 DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO 13
6.2 ESTADO CIVIL 14
6.3 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA 15

7. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES FORMA A **16**

7.1. DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO 17
7.2. DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO 17
7.3. DEMANDA DEL TRABAJO 18
7.4. RECOMPENSAS 19

8. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES FORMA A **20**

8.1. DIMENSIÓN TIEMPO FUERA DE TRABAJO 20
8.2. DIMENSIÓN RELACIONES FAMILIARES 20
8.3. DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES 20
8.4. DIMENSIÓN SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR 21
8.5. DIMENSIÓN CARACTERÍSTICA DE LA VIVIENDA Y EL ENTORNO 21
8.6. DIMENSIÓN INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO 21
8.7. DIMENSIÓN DESPLAZAMIENTOS VIVIENDA – TRABAJO- VIVIENDA 21

9. ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACION DEL ESTRÉS FORMA A **22**

10. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES FORMA B **22**

10.1. DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO 24
10.2. DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO 24
10.3. DEMANDA DEL TRABAJO 25
10.4. RECOMPENSAS 26

11. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES FORMA B **27**

11.1. DIMENSIÓN TIEMPO FUERA DE TRABAJO 27
11.2. DIMENSIÓN RELACIONES FAMILIARES 28
11.3. DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES 28
11.4. DIMENSIÓN SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR 28
11.5. DIMENSIÓN CARACTERÍSTICA DE LA VIVIENDA Y EL ENTORNO 28
11.6. DIMENSIÓN INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO 28
11.7. DIMENSIÓN DESPLAZAMIENTOS VIVIENDA – TRABAJO- VIVIENDA 28

12. ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACION DEL ESTRÉS FORMA B **29**

13. CONCLUSIONES **30**

14. RECOMENDACIONES FINALES 30

A. FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO Y LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO 30
B. GESTIÓN DE LAS DEMANDAS EMOCIONALES Y LA CARGA MENTAL 30
C. RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN LABORAL 31
D. MANTENIMIENTO DE FACTORES PROTECTORES 31
E. CLARIDAD DE ROLES Y DESARROLLO PROFESIONAL 31
F. GESTIÓN INTERDISCIPLINARIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES 31
G. ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO Y GRUPOS FOCALES 31

15. PLAN DE ACCCIONES PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN NIVEL MEDIO. 31

A. FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO 32
B. GESTIÓN DE DEMANDAS DEL TRABAJO 32
C. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO 32
D. MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA 32
E. ASESORÍA PSICOLÓGICA Y BIENESTAR INTEGRAL 33

BIBLIOGRAFIA 34

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los resultados del diagnóstico sobre los factores psicosociales asociados al trabajo, llevado a cabo en el **MUSEO CASA DE LA MEMORIA.**

Para realizar este diagnóstico se ha utilizado la batería de evaluación de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio de la protección Social, el cual cumple con todos los requerimientos científicos, operativos y técnicos que debe reunir un método de evaluación de riesgos laborales adecuado.

En los resultados se referencian los hallazgos sociodemográficos, los aspectos de tipo intralaboral, extralaboral y manifestaciones asociadas al estrés. Los dominios valorados en el análisis intralaboral son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; Control sobre el trabajo; demandas del trabajo y recompensas. Los dominios analizados en el aspecto extralaboral son: tiempo fuera de trabajo; relaciones familiares; comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; características de la vivienda y el entorno; influencia del entrono extralaboral en el trabajo; desplazamientos vivienda – trabajo – vivienda.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los principales factores de riesgo psicosocial, a nivel del individuo, de la organización y del ambiente extralaboral, que influyen en la salud y bienestar de los colaboradores del **MUSEO CASA DE LA MEMORIA** a través de la evaluación, estableciendo así, prioridades de mantenimiento e intervención de estos.

JUSTIFICACION

Actualmente las organizaciones se desarrollan en un ambiente altamente versátil, en el que el talento humano permanece como el factor determinante de éxito de estas. Es por ello, que cada vez, los programas de salud ocupacional hacen mayor énfasis en los riesgos psicosociales, ya que el análisis juicioso de los mismos permite desarrollar acciones y estrategias para garantizar el más alto grado de bienestar bio-psico-social de los trabajadores, protegiéndolos en sus

puestos de trabajo de los riesgos resultantes de su actividad y ubicándolos de acuerdo con sus actitudes fisiológicas y psicológicas.

En Colombia durante los últimos años, se han dado importantes pasos en la legislación de Salud Ocupacional. A partir de la expedición del Decreto 614 de 1984, sobre la organización y administración de la Salud Ocupacional, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud y a tomar en cuenta los factores psicosociales como fundamentales en la acción preventiva de riesgos; con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se da importancia a la medición e intervención del riesgo psicosocial, exigiendo a las empresas públicas y privadas, encaminar sus esfuerzos para velar por la salud de sus trabajadores.

Al igual que los riesgos presentes en el microambiente laboral, los riesgos psicosociales se convierten en agentes agresores de la salud, de la capacidad productiva de los trabajadores y actúan como elementos que contribuyen a la ocurrencia de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que pueden desencadenar ansiedad, frustración, relaciones interpersonales conflictivas, ausentismo, estrés, sobrecarga mental, fatiga, alcoholismo, drogadicción, falta de motivación para el trabajo, insatisfacción, depresión y trastornos psicosomáticos, entre otros; además inciden en las condiciones de vida personal de la población trabajadora y de su familia.

Por lo anterior, resulta de vital importancia generar estrategias que vayan más allá de la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales, procurando cambios en las fuentes que los originan, creando programas de vigilancia epidemiológica y realizando lecturas de estos trasversales con el fin de obtener información que conduzca a la acción que se requiera para realizar un control efectivo.

En este orden de ideas, el presente diagnóstico permite conocer la realidad del **MUSEO CASA DE LA MEMORIA** para así, proponer actividades de prevención e intervención.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre: MUSEO CASA DE LA MEMORIA

Sector: Público

Departamento: Antioquia

Ciudad: Medellín

1. MARCO CONCEPTUAL

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 daños en un grupo dado.

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

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

Factores de riesgo psicosocial: 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 a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico"

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

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

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

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

Carga psíquica: 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 un 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 incluir renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 del 2006.

2. MARCO LEGAL

La legislación colombiana se refiere por primera vez a los riesgos Psicosociales en el Decreto 614 del 14 de marzo de 1984, mediante el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

La Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989 del Ministerio de Trabajo, reglamenta la organización, funcionamiento y norma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

La Resolución la No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define 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.

La Resolución la No. 2764 de 2022, expedida por el Ministerio de Trabajo, actualizó las disposiciones en esta materia, estableciendo nuevos lineamientos para la evaluación de riesgos psicosociales, incluyendo la posibilidad de realizar las pruebas de forma virtual o remota, adaptándose a las necesidades y dinámicas actuales del trabajo. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

3. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Como instrumento de medición, se aplicó la Batería para medición de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social.

La batería, se aplicó manualmente a los colaboradores del **MUSEO CASA DE LA MEMORIA**, teniendo encuentra el cargo y perfil se aplicaron los formatos tipo A o B.

A continuación, se expone brevemente algunas de las principales características de los cuestionarios desarrollados por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social que comprenden la batería aplicada:

La batería consta de cuatro instrumentos fundamentales:

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

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

A continuación, en la tabla 1 se presentan los dominios y dimensiones evaluadas en cada uno de los factores que mide el Cuestionario de Factores Intralaborales de la Batería de Riesgo psicosocial.

DOMINIOS	DIMENSIONES
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**Características de liderazgo**
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Relación con colaboradores
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**Claridad del rol**
	Capacitación
	Participación y manejo del cambio
	Oportunidad para uso de habilidades y conocimientos
	Control y autonomía en el trabajo
DEMANDAS DEL TRABAJO	
DEMANDAS DEL TRABAJO	**Demandas ambientales y de esfuerzo físico**
	Demandas emocionales
	Demandas cuantitativas
	Influencia del trabajo sobre entorno extralaboral
	Exigencias de responsabilidad del cargo
	Demandas de carga mental
	Consistencia del rol
	Demandas de la jornada de trabajo
RECOMPENSAS	
RECOMPENSAS	**Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**
	Reconocimiento y compensación

TABLA 1: Dominios y dimensiones evaluadas en los Factores Intralaborales

De igual manera, la tabla 2**,** presenta los dominios evaluados con cada uno de los factores que miden el cuestionario de factores extralaborales de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana.

DIMENSIONES
Tiempo fuera de trabajo
Relaciones familiares

Comunicación y relaciones interpersonales
Situación económica del grupo familiar
Características de la vivienda y el entorno
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo
Desplazamientos vivienda – trabajo – vivienda

Tabla 2: Dominios y dimensiones evaluadas en los Factores Extralaborales

Las Manifestaciones Asociadas con los Riesgos Psicosociales se miden con la última versión del cuestionario de Villalobos para manifestaciones del estrés y no sólo se reflejan a nivel fisiológico, sino que además afectan el pensamiento, las emociones, la conducta y la labor de quienes se ven expuestos a condiciones percibidas como riesgosas.

La tabla 3 muestra algunas de las manifestaciones que se asocian con los riesgos psicosociales, en 5 áreas de los seres humanos:

Tabla 3: Efectos de los Riesgos Psicosociales sobre los colaboradores

Área Emocional	**Área cognoscitiva o del pensamiento**	**Área del comportamiento**	**Área Física**	**Área Organizacional**
✓ Ansiedad ✓ Apatía hacia el trabajo o las actividades normales ✓ Aburrimiento ✓ Depresión ✓ Sentimientos de culpa o vergüenza ✓ Irritabilidad ✓ Mal genio ✓ Tristeza ✓ Baja autoestima ✓ Tensión ✓ Nerviosismo	✓ Incapacidad para tomar decisiones ✓ Incapacidad para concentrarse ✓ Olvidos frecuentes ✓ Hipersensibilidad a la crítica ✓ Bloqueos mentales ✓ Pesadillas ✓ Dificultad para resolver problemas ✓ Aumento o disminución del estado de alerta	✓ Predisposición a accidentes de trabajo ✓ Consumo de drogas o incremento en el consumo de alcohol ✓ Comer en exceso o la falta de apetito ✓ Fumar en exceso ✓ Conductas impulsivas ✓ Incapacidad de descansar ✓ disminución del rendimiento en el	✓ Fatiga constante ✓ Sed ✓ Dolor de cabeza ✓ Espasmos musculares ✓ Alteraciones visuales ✓ Gripa recurrente ✓ Problemas gastrointestinales ✓ Problemas en el cabello y la piel ✓ Dolor de	✓ Absentismo ✓ Relaciones laborales pobres ✓ Baja productividad ✓ Alto índice de accidentes ✓ Alto índice de rotación del personal ✓ Clima organizacional pobre ✓ Antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Área Emocional	Área cognoscitiva o del pensamiento	Área del comportamiento	Área Física	Área Organizacional
✓ soledad.		trabajo ✓ Alteraciones de la vida social y familiar del individuo	pecho o dificultad para respirar ✓ Tensión alta ✓ Aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina	

Si bien existen factores de riesgo que se presentan en mayor o menor medida en cualquier organización, también están los factores protectores, que son las condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, capaces de reducir las circunstancias, los efectos desfavorables o las consecuencias naturales de los riesgos psicosociales sobre el trabajador.

Entre los factores protectores se encuentran los mismos factores de riesgos, pero percibidos desde lo positivo. Entre ellos contamos con:

- ✓ Los atributos personales tales como la autoestima, la capacidad para resolver problemas, el locus de control, capacidad para el manejo del estrés y la personalidad entre otros
- ✓ El Apoyo del sistema familiar
- ✓ Las relaciones interpersonales sostenidas con los pares y superiores
- ✓ Los estilos de liderazgo adecuados, especialmente el liderazgo democrático
- ✓ Las políticas explicitas de reconocimiento por un trabajo bien hecho
- ✓ Las políticas de producción y de administración de recursos humanos que generen las oportunidades de desarrollo de carrera
- ✓ La cultura organizacional que valore al trabajador como individuo
- ✓ Una Administración cuyas acciones y decisiones son coherentes con la declaración de Valores organizacionales

4. METODOLOGÍA

Antes de iniciar con la aplicación de la batería, se explicó a los participantes la finalidad del ejercicio: identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los colaboradores del **MUSEO CASA DE LA MEMORIA** que sumados en un periodo de tiempo pueden llegar a ocasionarles una enfermedad mental, adicional el ejercicio proporciona una bases sólidas para el diseño y elaboración de actividades de prevención y control en este riesgo, que brinden a los funcionarios, bienestar físico y psicológico.

Las pruebas fueron aplicadas en las diferentes áreas en el 18 de noviembre de 2024; y su interpretación fue realizada, en el mes de diciembre del mismo año por parte de la Psicóloga Especialización en Gerencia de Salud Ocupacional y licencia en Salud Ocupacional vigente.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

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 determinará los niveles de riesgo conforme a la aplicación de los cuestionarios analizados.

La tabla **4** permite observar de manera práctica y sencilla, cuáles son las interpretaciones para cada nivel de riesgo.

COLOR	INTERPRETACION GENERICA POR 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 4. Interpretación genérica de los niveles de riesgo

De acuerdo con esta clasificación, cuando los valores estén en un riesgo medio, alto o muy alto, hacen referencia a los factores en los cuales hay susceptibilidad al riesgo; mientras que los valores en riesgo bajo o sin riesgo, serán identificados como factores protectores.

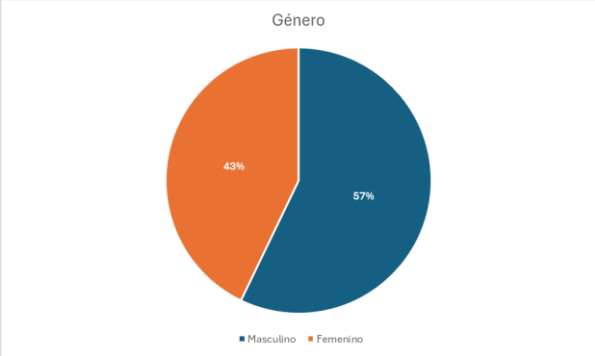
6. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Las siguientes tablas y gráficas permiten identificar fácilmente las características sociodemográficas de la población del MUSEO CASA DE LA MEMORIA, según las variables de análisis demográfico que arroja el cuestionario.

6.1 Distribución por Género

GENERO	TOTAL
MASCULINO	28
FEMENINO	21

Tabla 7: Distribución por Género



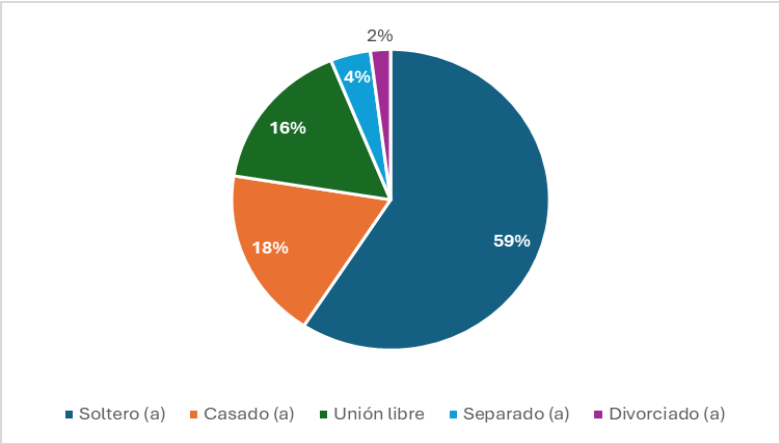
GRAFICA2: **Distribución por Género**

Dentro de los colaboradores que conforman la base de datos suministradas por la empresa encontramos que el 57% corresponde al sexo masculino, mientras el 43% es para el sexo femenino.

6.2 Estado Civil

Estado Civil	TOTAL
Soltero	29
Casado	9
Unión Libre	8
Separado	2
Divorciado	1

Tabla 8: Estado Civil



GRAFICA 2: Estado Civil

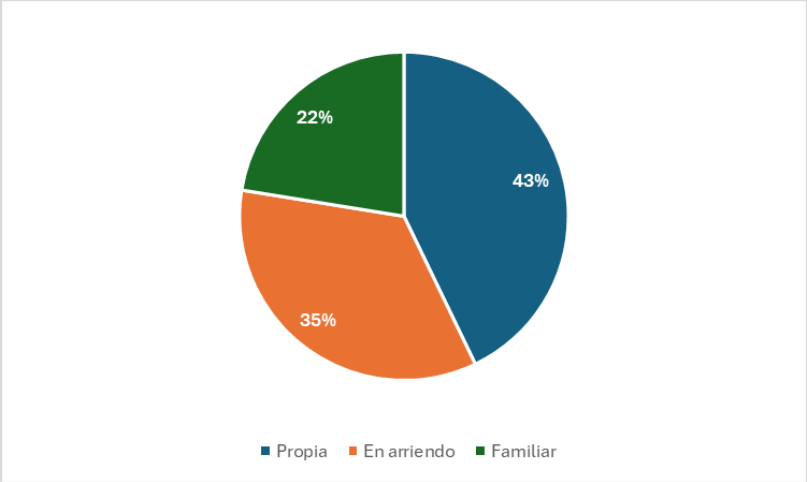
En el ámbito familiar de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que el 59% se encuentran solteros, el 18% están en casados y el 16% están en unión libre.

Se evidencia que el mayor porcentaje de colaboradores 60%, más de la mitad de la población encuestada no cuentan con una relación.

6.3 Distribución por Tipo de Vivienda

Estado Civil	TOTAL
Propia	21
En arriendo	17
Familiar	11

Tabla 13: Distribución por Tipo de Vivienda



Grafica 5: Distribución por Tipo de Vivienda

El 43% vive en casa propia, mientras que el 35% está en arriendo y el 22% vive en casa familiar.

7. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES FORMA A

Después de analizadas las características sociodemográficas, extralaborales y las ocupacionales; se presentan y analizan las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con los promedios encontrados.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo	21,6	RIESGO MEDIO
	Relaciones Sociales en el Trabajo	22,2	RIESGO MEDIO
	Retroalimentación del Desempeño	18,0	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores	14.2	RIESGO BAJO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de Rol	15,4	RIESGO BAJO
	Capacitación	11,0	RIESGO BAJO
	Participación y manejo del cambio	1,7	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,1	RIESGO BAJO
	Control y autonomía sabre el trabajo	10,0	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientes y de esfuerzo físico	11.0	RIESGO BAJO
	Demandas emocionales	30,6	RIESGO MEDIO
	Cuantitativas	3,9	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,2	RIESGO MEDIO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	13,5	RIESGO BAJO
	Carga Mental	22,7	RIESGO MEDIO
	Consistencia de Rol	11,2	RIESGO BAJO
	Demandas de la jornada de trabajo	8,7	RIESGO BAJO
RECOMPENSAS	Pertenencia a Organización y al Trabajo	8,8	RIESGO BAJO
	Reconocimiento y Compensación	21,8	RIESGO MEDIO

7.1. 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.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo	21,6	RIESGO MEDIO
	Relaciones Sociales en el Trabajo	22,2	RIESGO MEDIO
	Retroalimentación del Desempeño	18,0	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores	14.2	RIESGO BAJO

Tabla 16: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Los resultados muestran que, en este dominio, se deben realizar un monitoreo constante en las dimensiones **Retroalimentación del Desempeño y Relación con los colaboradores**, que se encuentran en **RIESGO BAJO**. Este nivel sugiere la necesidad de observación constante y acciones de intervención moderadas para evitar el incremento del riesgo.

Por último, la dimensión **Características del Liderazgo** y **Relaciones Sociales en el Trabajo** se encuentran en **RIESGO MEDIO**, es necesaria una intervención prioritaria, objeto de programas de fortalecimiento con el objetivo de disminuir los índices de riesgo.

7.2. 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.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de Rol	15,4	RIESGO BAJO
	Capacitación	11,0	RIESGO BAJO
	Participación y manejo del cambio	1,7	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,1	RIESGO BAJO
	Control y autonomía sabre el trabajo	10,0	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE

Tabla 17: Control Sobre el Trabajo

Los resultados indican que las dimensiones **Participación y manejo del cambio** y **Control y autonomía sobre el trabajo** se encuentran clasificadas en un nivel de **SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE**, por lo cual no requieren acciones de intervención en este momento. Por otro lado, las dimensiones **Claridad de Rol**, **Capacitación** y **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** presentan un nivel de **RIESGO BAJO**, lo que recomienda la implementación de un monitoreo periódico para garantizar la estabilidad en estas áreas.

7.3. Demanda 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.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientes y de esfuerzo físico	11.0	RIESGO BAJO
	Demandas emocionales	30,6	RIESGO MEDIO
	Cuantitativas	3,9	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,2	RIESGO MEDIO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	13,5	RIESGO BAJO
	Carga Mental	22,7	RIESGO MEDIO
	Consistencia de Rol	11,2	RIESGO BAJO
	Demandas de la jornada de trabajo	8,7	RIESGO MEDIO

Tabla 18: Demanda del Trabajo

Los resultados indican que la dimensión Cuantitativas presenta un nivel de **SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE**, por lo que no requiere intervención. Las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Exigencias de responsabilidad del cargo y Consistencia de Rol se clasifican en **RIESGO BAJO**, lo que sugiere un monitoreo periódico para garantizar su estabilidad.

Las dimensiones Demandas emocionales, Carga Mental, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de la jornada de trabajo presentan un nivel de **RIESGO MEDIO**, lo que demanda la implementación de acciones correctivas para mitigar este riesgo.

7.4. 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 este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la organización.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
RECOMPENSAS	Pertenencia a Organización y al Trabajo	8,8	RIESGO BAJO
	Reconocimiento y Compensación	21,8	RIESGO MEDIO

Tabla 19: Recompensa

Los resultados indican que la dimensión Pertenencia a Organización y al Trabajo presenta un nivel de **RIESGO BAJO**, lo que sugiere un monitoreo periódico para garantizar su estabilidad.

Por otro lado, la dimensión Reconocimiento y Compensación se clasifica en un nivel de **RIESGO MEDIO**, lo que demanda la implementación de acciones correctivas para mitigar este riesgo. En general, el dominio no presenta áreas críticas, pero es importante mantener un seguimiento constante para asegurar la estabilidad de estas dimensiones.

8. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES FORMA A

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, a continuación, se describen las dimensiones que se evalúan:

8.1. Dimensión tiempo fuera de trabajo

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.

8.2. Dimensión relaciones familiares

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.

8.3. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales

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.

8.4. Dimensión situación económica del grupo familiar

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.

8.5. Dimensión característica de la vivienda y el entorno

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 ocupacional.

8.6. Dimensión 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. Situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

8.7. Dimensión desplazamientos vivienda – trabajo- vivienda

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.

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO	
	%	RIESGO
Tiempo Fuera del Trabajo	11,7	RIESGO BAJO
Relaciones Familiares	11,2	RIESGO BAJO
Comunicaciones y Relaciones Interpersonales	13,2	RIESGO BAJO
Situación Económica del Grupo Familiar	10,2	RIESGO BAJO
Características de la Vivienda y de su Entorno	8,8	RIESGO BAJO
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	10,9	RIESGO BAJO
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	11,5	RIESGO BAJO

tabla 20 Análisis Cuestionario Factores Psicosociales Extralaborales

Los resultados indican que las dimensiones Tiempo Fuera del Trabajo, Relaciones Familiares, Comunicaciones y Relaciones Interpersonales, Situación Económica del Grupo Familiar, Características de la Vivienda y de su Entorno, Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo y Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda presentan un nivel de **RIESGO BAJO**, lo que sugiere un monitoreo periódico para garantizar su estabilidad.

9. ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACION DEL ESTRÉS FORMA A

Es un cuestionario diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés, así: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. El puntaje final determinado en la evaluación mostrará el nivel de estrés en los niveles operativos y de jefaturas.

DOMINIOS	ENCUESTAS	NIVEL DE RIESGO	
		%	
TOTAL, SINTOMAS ESTRES LABORAL	13	18.8	BAJO

Tabla 21: Análisis Cuestionario Evaluación Del Estrés

Para los colaboradores del **MUSEO CASA DE LA MEMORIA**; se identifica que dentro de la dimensión de síntomas psicoemocionales pueden estar generando estrés al igual que los intelectuales y laborales lo que significa que deben generar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlo los niveles de riesgo más bajos posibles.

10. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES FORMA B

Después de analizadas las características sociodemográficas, extralaborales y las ocupacionales; se presentan y analizan las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con los promedios encontrados.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo	19,6	RIESGO MEDIO
	Relaciones Sociales en el Trabajo	20,2	RIESGO MEDIO
	Retroalimentación del Desempeño	10,0	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores	10,2	RIESGO BAJO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de Rol	4,4	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Capacitación	8,0	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Participación y manejo del cambio	11,7	RIESGO BAJO
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,1	RIESGO MEDIO
	Control y autonomía sabre el trabajo	20,0	RIESGO MEDIO
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientes y de esfuerzo físico	20.3	RIESGO MEDIO
	Demandas emocionales	11.3	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Cuantitativas	13.9	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,2	RIESGO MEDIO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	23,5	RIESGO MEDIO
	Carga Mental	23.3	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Consistencia de Rol	10,2	RIESGO BAJO
	Demandas de la jornada de trabajo	9,7	RIESGO BAJO
RECOMPENSAS	Pertenencia a Organización y al Trabajo	8,8	RIESGO BAJO
	Reconocimiento y Compensación	11,8	RIESGO BAJO

10.1. 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.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo	19,6	RIESGO MEDIO
	Relaciones Sociales en el Trabajo	20,2	RIESGO MEDIO
	Retroalimentación del Desempeño	10,0	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores	10,2	RIESGO BAJO

Tabla 16: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Los resultados muestran que, en este dominio, se deben realizar un monitoreo constante en las dimensiones **Retroalimentación del Desempeño y Relación con los colaboradores**, que se encuentran en **RIESGO BAJO**. Este nivel sugiere la necesidad de observación constante y acciones de intervención moderadas para evitar el incremento del riesgo.

Por último, la dimensión **Características del Liderazgo** y **Relaciones Sociales en el Trabajo** se encuentran en **RIESGO MEDIO**, es necesaria una intervención prioritaria, objeto de programas de fortalecimiento con el objetivo de disminuir los índices de riesgo.

10.2. 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.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de Rol	4,4	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Capacitación	8,0	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Participación y manejo del cambio	11,7	RIESGO BAJO
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,1	RIESGO MEDIO
	Control y autonomía sabre el trabajo	20,0	RIESGO MEDIO

Tabla 17: Control Sobre el Trabajo

Los resultados indican que las dimensiones **Participación y manejo del cambio** y **Control y autonomía sobre el trabajo** se encuentran clasificadas en un nivel de **SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE**, por lo cual no requieren acciones de intervención en este momento. Por otro lado, las dimensiones **Claridad de Rol**, **Capacitación** y **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** presentan un nivel de **RIESGO BAJO**, lo que recomienda la implementación de un monitoreo periódico para garantizar la estabilidad en estas áreas.

10.3. Demanda 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.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientes y de esfuerzo físico	20.3	RIESGO MEDIO
	Demandas emocionales	11.3	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Cuantitativas	13.9	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,2	RIESGO MEDIO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	23,5	RIESGO MEDIO
	Carga Mental	23.3	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	Consistencia de Rol	10,2	RIESGO BAJO
	Demandas de la jornada de trabajo	9,7	RIESGO BAJO

Tabla 18: Demanda del Trabajo

Los resultados indican que la dimensión Cuantitativas presenta un nivel de **SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE**, por lo que no requiere intervención. Las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Exigencias de responsabilidad del cargo y Consistencia de Rol se clasifican en **RIESGO BAJO**, lo que sugiere un monitoreo periódico para garantizar su estabilidad.

Las dimensiones Demandas emocionales, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de la jornada de trabajo presentan un nivel de **RIESGO MEDIO**, lo que demanda la implementación de acciones correctivas para mitigar este riesgo. Por último, la dimensión Carga Mental presenta un nivel de **RIESGO ALTO**, lo que requiere acciones inmediatas para disminuir su impacto.

10.4. 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 este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la organización.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO	
		%	PRIORIDAD
RECOMPENSAS	Pertenencia a Organización y al Trabajo	8,8	RIESGO BAJO
	Reconocimiento y Compensación	11,8	RIESGO BAJO

Tabla 19: Recompensa

Los resultados indican que la dimensión Pertenencia a Organización y al Trabajo presenta un nivel de **RIESGO BAJO**, lo que sugiere un monitoreo periódico para garantizar su estabilidad.
Por otro lado, la dimensión Reconocimiento y Compensación se clasifica en un nivel de **RIESGO MEDIO**, lo que demanda la implementación de acciones correctivas para mitigar este riesgo. En general, el dominio no presenta áreas críticas, pero es importante mantener un seguimiento constante para asegurar la estabilidad de estas dimensiones.

11. ANÁLISIS CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES FORMA B

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, a continuación, se describen las dimensiones que se evalúan:

11.1. Dimensión tiempo fuera de trabajo

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.

11.2. Dimensión relaciones familiares

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.

11.3. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales

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.

11.4. Dimensión situación económica del grupo familiar

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.

11.5. Dimensión característica de la vivienda y el entorno

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 ocupacional.

11.6. Dimensión 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. Situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

11.7. Dimensión desplazamientos vivienda – trabajo- vivienda

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.

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO	
	%	RIESGO
Tiempo Fuera del Trabajo	14,7	RIESGO BAJO
Relaciones Familiares	13.0	RIESGO BAJO
Comunicaciones y Relaciones Interpersonales	18,1	RIESGO BAJO
Situación Económica del Grupo Familiar	10,0	RIESGO BAJO
Características de la Vivienda y de su Entorno	9,4	RIESGO BAJO
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	15,9	RIESGO BAJO
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	13,5	RIESGO BAJO

tabla 20 Análisis Cuestionario Factores Psicosociales Extralaborales

Los resultados indican que las dimensiones Tiempo Fuera del Trabajo, Relaciones Familiares, Comunicaciones y Relaciones Interpersonales, Situación Económica del Grupo Familiar, Características de la Vivienda y de su Entorno, Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo y Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda presentan un nivel de **RIESGO BAJO**, lo que sugiere un monitoreo periódico para garantizar su estabilidad.

12. ANÁLISIS CUESTIONARIO EVALUACION DEL ESTRÉS FORMA B

Es un cuestionario diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés, así: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. El puntaje final determinado en la evaluación mostrará el nivel de estrés en los niveles operativos y de jefaturas.

DOMINIOS	ENCUESTAS	NIVEL DE RIESGO	
		%	
TOTAL, SINTOMAS ESTRES LABORAL	37	19.9	BAJO

Tabla 21: Análisis Cuestionario Evaluación Del Estrés

Para los colaboradores del **MUSEO CASA DE LA MEMORIA**; se identifica que dentro de la dimensión de síntomas psicoemocionales pueden estar generando estrés al igual que los intelectuales y laborales lo que significa que deben generar acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlo los niveles de riesgo más bajos posibles.

13. CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado evidenció que, en general, los colaboradores del **Museo Casa de la Memoria** presentan un predominio de factores de riesgo psicosocial clasificados en niveles bajos, lo que refleja una gestión adecuada de las condiciones laborales y extralaborales. No obstante, se identificaron algunas dimensiones específicas con riesgo medio, como el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, así como las demandas emocionales y la carga mental, que requieren intervenciones puntuales para evitar su progresión hacia niveles más altos.

Las dimensiones relacionadas con el entorno extralaboral, como las condiciones de vivienda, el tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares, mostraron niveles de riesgo bajo, posicionándose como factores protectores importantes que contribuyen al bienestar de los colaboradores. Esto sugiere que el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las dinámicas personales está bien manejado, aunque es necesario mantener un monitoreo constante para garantizar su estabilidad.

Por otro lado, aunque los niveles generales de estrés laboral se clasifican como bajos, las manifestaciones psicoemocionales e intelectuales requieren atención preventiva para evitar impactos negativos a largo plazo. Asimismo, es fundamental consolidar estrategias que refuercen aspectos clave como el reconocimiento laboral y la claridad en los roles, para fomentar un entorno de trabajo más motivador y alineado con los objetivos organizacionales.

En conclusión, el diagnóstico reafirma la importancia de continuar con la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica y acciones interdisciplinarias que permitan mantener bajo control los factores de riesgo psicosocial, promoviendo el bienestar integral de los colaboradores y fortaleciendo el clima laboral del museo.

14. RECOMENDACIONES FINALES

a. **Fortalecimiento del Liderazgo y las Relaciones Sociales en el Trabajo**
Implementar programas de capacitación para líderes, enfocados en mejorar las competencias de comunicación y retroalimentación del desempeño. Esto contribuirá a fomentar un ambiente laboral más colaborativo y reducir los niveles de riesgo medio detectados en estas dimensiones.

b. **Gestión de las Demandas Emocionales y la Carga Mental**
Desarrollar talleres de manejo del estrés y pausas cognitivas para mitigar las

demandas emocionales y mentales. Además, promover actividades de bienestar integral que incluyan dinámicas lúdicas y deportivas para los colaboradores.

c. **Reconocimiento y Compensación Laboral**
Diseñar políticas claras de reconocimiento, tanto formal como informal, que refuercen la percepción de valor y pertenencia de los colaboradores. Se sugiere incluir mecanismos participativos para identificar las formas de reconocimiento más efectivas dentro de la organización.

d. **Mantenimiento de Factores Protectores**
Continuar monitoreando las dimensiones con riesgo bajo, como las condiciones de vivienda, las relaciones familiares y el tiempo fuera del trabajo, mediante encuestas periódicas y estrategias de promoción del bienestar.

e. **Claridad de Roles y Desarrollo Profesional**
Realizar una revisión de los perfiles de cargo y su comunicación a los colaboradores, asegurando que las funciones y responsabilidades sean claras y estén alineadas con las competencias requeridas. Asimismo, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional que permitan a los colaboradores ampliar sus habilidades y conocimientos.

f. **Gestión Interdisciplinaria de los Factores Psicosociales**
Integrar los hallazgos del diagnóstico con otros sistemas de vigilancia, como morbilidad y ausentismo, para obtener una visión más completa de los factores que afectan la salud ocupacional. Esta información servirá para diseñar estrategias de intervención más efectivas y basadas en evidencia.

g. **Asesoramiento Psicológico y Grupos Focales**
Brindar espacios de asesoría psicológica individual para los colaboradores que lo requieran. Complementariamente, implementar grupos focales como herramienta para profundizar en las percepciones y necesidades de los trabajadores, facilitando el diseño de soluciones adaptadas a las realidades específicas del museo.

En conclusión, la ejecución coordinada y sostenible de las recomendaciones fortalecerá el bienestar integral de los colaboradores, optimizará el desempeño organizacional y garantizará el cumplimiento de los estándares establecidos por la Resolución No. 2646 de 2008 y el Decreto 2566 de 2009. Este enfoque no solo responde a las necesidades actuales del museo, sino que también establece una base sólida para su crecimiento y desarrollo continuo.

15. PLAN DE ACCCIONES PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN NIVEL MEDIO.

Con base en el diagnóstico realizado, se propone el siguiente plan de acciones específicas para mitigar los riesgos psicosociales clasificados en nivel medio. Estas acciones están alineadas

con las mejores prácticas en salud ocupacional y buscan garantizar el bienestar integral de los colaboradores del **Museo Casa de la Memoria**:

a. Fortalecimiento del Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

- **Programa de Capacitación en Liderazgo:** Implementar un plan de formación enfocado en el desarrollo de competencias clave como comunicación efectiva, manejo de conflictos, retroalimentación constructiva y liderazgo inclusivo.
- **Actividades de Cohesión Grupal:** Diseñar e implementar dinámicas organizacionales que fortalezcan el trabajo en equipo y fomenten la cohesión social en los equipos.
- **Evaluación Periódica del Clima Laboral:** Establecer un sistema de monitoreo continuo para medir el impacto de las intervenciones en las relaciones laborales y realizar ajustes necesarios.

b. Gestión de Demandas del Trabajo

- **Rediseño de Procesos Operativos:** Analizar la carga laboral y redistribuir responsabilidades para optimizar los flujos de trabajo, asegurando un balance adecuado entre las demandas laborales y la capacidad de los colaboradores.
- **Pausas Activas y Espacios de Recuperación:** Incorporar en la rutina laboral momentos dedicados a la recuperación mental y física, a través de pausas activas guiadas por profesionales en salud ocupacional.
- **Talleres de Manejo del Estrés:** Desarrollar capacitaciones específicas en estrategias de manejo del estrés y fortalecimiento de la resiliencia personal y grupal.

c. Recompensas y Reconocimiento

- **Política de Reconocimiento Laboral:** Diseñar e implementar un sistema estructurado de recompensas, que incluya tanto incentivos como reconocimiento formal e informal para destacar logros individuales y de equipo.
- **Espacios de Retroalimentación:** Establecer canales regulares de comunicación para que los colaboradores reciban retroalimentación sobre su desempeño y se sientan valorados en la organización.

d. Monitoreo y Evaluación Continua

- **Reevaluación Trimestral de Factores Psicosociales:** Aplicar nuevamente la batería de evaluación de factores psicosociales para identificar avances y áreas de mejora.
- **Integración de Resultados en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica:** Correlacionar los hallazgos con indicadores de ausentismo, productividad y satisfacción laboral para garantizar una gestión integral.

e. Asesoría Psicológica y Bienestar Integral

- **Servicio de Acompañamiento Psicológico:** Proveer acceso a asesoramiento individual y confidencial para colaboradores que requieran apoyo especializado.
- **Campañas de Sensibilización:** Diseñar estrategias de comunicación interna que promuevan el autocuidado y la importancia del bienestar emocional en el entorno laboral.

Este plan se enmarca en los lineamientos establecidos por la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, asegurando un enfoque preventivo, proactivo y basado en evidencia para la gestión de los riesgos psicosociales. Su implementación contribuirá a fortalecer el bienestar de los colaboradores, mejorar el clima organizacional y optimizar el desempeño institucional del Museo Casa de la Memoria.

BIBLIOGRAFIA

VILLALOBOS, G. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Pontificia Universidad Javeriana. Ciencia y Salud. 14: 197-200. Puerto López, 2004

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés. Puerto López, 2004

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, Resolución No. 2646 de 2008, 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.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, Decreto 2566 de 2009. Riesgos Profesionales

CASTILLO, F, M. Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Vol. 16. No 1. Puerto López, 1997

SHEIN Edgar. Psicología de la Organización, Prentice Hall. 3ª Ed. 1982

CHIAVENATO. Introducción a la Administración. Mc Graw Hill.