

# EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Asesorado por:  
Daniel Cárdenas S.

**INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO  
IDERF**

# INFORME RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES - 2018

## INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO IDERF

Evaluador Experto

**DANIEL CÁRDENAS S.**

Psicólogo Especialista en Gerencia del Riesgo y S.S.T.  
Licencia SST. Resolución 11854 del 18 de octubre de 2016

Bogotá D.C. agosto de 2018

**TABLA DE CONTENIDO**

<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	7
1. MARCO CONCEPTUAL .....	9
1.1. CONDICIONES INTRALABORALES .....	11
1.2. CONDICIONES EXTRALABORALES .....	11
1.3. CONDICIONES INDIVIDUALES .....	11
1.4. VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES .....	12
2. OBJETIVOS .....	13
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	13
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
3. METODOLOGÍA .....	14
3.1. POBLACIÓN .....	14
3.2. ALCANCE .....	14
3.3. RESPONSABLES DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	14
3.4. INSTRUMENTOS APLICADOS .....	14
3.4.1. Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales:.....	15
3.4.2. Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaborales .....	17
3.4.3. Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión .....	19
3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE DATOS .....	20
3.6. PROCEDIMIENTO .....	20
3.6.1. Primera Etapa .....	20
3.6.2. Segunda Etapa .....	20
3.6.3. Tercera Etapa .....	20
3.6.4. Cuarta Etapa .....	21
3.6.5. Quinta Etapa .....	21
3.6.6. Sexta Etapa: .....	21
4. RESULTADOS .....	22
4.1. DATOS DEMOGRÁFICOS .....	22
4.2. GENERALIDADES .....	27
4.2.1. Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – General .....	27
4.3. INFORME GENERAL .....	30

4.3.1.	Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	30
4.3.1.1.	Resultados de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral por dominios.....	31
4.3.1.2.	Niveles de Riesgo Dimensiones de los Factores de Riesgo Intralaborales .....	31
4.3.2.	Estimación de Factores de Riesgo Psicosociales Extralaboral .....	34
4.3.2.1.	Niveles de Riesgo por Dimensiones de los Factores de Riesgo Extra laboral.....	35
4.3.3.	Estimación de Niveles de Estrés.....	36
4.4.	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.4.1.	AFRONTAMIENTO COGNITIVO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.4.2.	AFRONTAMIENTO COMPORTAMENTAL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.4.3.	AFRONTAMIENTO POR EVITACIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.4.4.	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.4.4.1.	Resultados generales .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.1.1.1.	Resultados generales - Administrativa y Productiva.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.	RECOMENDACIONES GENERALES .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.1.	ÁREAS A PRIORIZAR (DIMENSIONES CON MAYOR RIESGO).....	36
5.2.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Dominios y dimensiones intralaborales	15
Tabla 2 Cuestionarios Forma A y Forma B	16
Tabla 3 Cuestionarios de Condiciones Extralaborales	17
Tabla 4 Distribución por género	22
Tabla 5 Distribución por estado civil	22
Tabla 6 Distribución por edad	22
Tabla 7 Distribución por escolaridad	23
Tabla 8 Distribución por tipo de contrato	23
Tabla 9 Distribución Horas trabajadas	24
Tabla 10 Distribución por antigüedad	24
Tabla 11 Distribución por antigüedad en el cargo	24
Tabla 12 Distribución por vivienda	25
Tabla 13 Distribución por estrato	26
Tabla 14 Distribución personas a cargo	26
Tabla 15 Niveles de riesgo	27
Tabla 16 Distribución de cuestionarios por población y forma	27
Tabla 17 Media de puntajes individuales para del Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral	28
Tabla 18 Media de puntajes individuales para del Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaboral	28
Tabla 19 Media de puntajes individuales para Cuestionarios de Factores de Riesgo Intra y Extralaboral	28
Tabla 20 Media de Puntajes del Cuestionario para la Evaluación del Estrés – 3ª Versión	28
Tabla 21 Resultados generales factores Intralaborales	30
Tabla 22 Resultados dominios intralaborales	31
Tabla 23 Demandas del Trabajo	31
Tabla 24 Control sobre el trabajo	32
Tabla 25 Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	33
Tabla 26 Dominio Recompensas	34
Tabla 27 Dimensiones Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	35

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1 Participación en el estudio de factores psicosociales	21
Gráfico 2 Tipo de aplicación	21
Gráfico 3 Comparativo de tiempo en la compañía y el cargo	25
Gráfico 5 Globales Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	35
Gráfico 6 Estimación Total de síntomas de Estrés	37

## **INFORME RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES**

### ***INTRODUCCIÓN***

A medida que el concepto de salud se ha ampliado con el aporte de las ciencias sociales, y no se considera como la sola ausencia de enfermedad y sí como un acercamiento a la idea de Bienestar, la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones laborales ha comenzado a trascender los linderos de la medicina preventiva y la higiene del trabajo.

Aunque los factores psicosociales del trabajo actualmente son reconocidos por los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, e incluso por empresarios y trabajadores, y figuran en muchos panoramas de riesgos, todavía no se abordan con profundidad y siguen considerándose un tema resbaladizo y difícil de aprender.

Debido a que los riesgos psicosociales no obedecen a las leyes con las que se manejan otros factores (físicos, químicos, etc), existe la tendencia generalizada, entre los especialistas, a no considerar los mencionados factores de riesgo, o a abordarlos de manera superficial. Sin embargo, las exigencias para el trabajador y el ya conocido incremento en los diagnósticos de enfermedad laboral relacionados con los factores de riesgo psicosocial, llevan al Ministerio de la Protección Social en los últimos años a pronunciarse protegiendo y brindando ambientes saludables de trabajo.

La naturaleza compleja de estos factores, así como el hecho de que ellos convergen aspectos tan vastos y diversos como el intelecto, la emoción, lo biológico (los entornos familiar, social, cultural, la psicología de los grupos y de las organizaciones) conllevan a que el análisis no pueda enmarcarse dentro de fórmulas y esquemas, lo que, sin embargo, nos los hace difíciles de estudiar e intervenir.

En cuanto a los métodos de control de los factores psicosociales debe acentuarse que no hay soluciones universales válidas para todos los puestos de trabajo. Hay que diseñar una forma de intervención para casos específicos, puesto que las soluciones planteadas para un puesto no son las mismas que para otro, por muy similares que parezcan.

Es así, como el presente estudio se realiza para ofrecer un panorama actual situacional del factor de Riesgo psicosocial en la empresa que permita estructurar, implementar y controlar un conjunto de medidas preventivas y de intervención para el mejoramiento continuo del clima organizacional beneficiando la tríada trabajador-empresa-ambiente, logrando impactar positivamente en el entorno y calidad del mismo en beneficio de la productividad y desarrollo organizacional de la empresa y su gente.

La batería utilizada se basa en las exigencias dadas por la Resolución 2646 de 2008 emanada del Ministerio de la Protección Social; para lo cual la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo



psicosocial, como resultado de este estudio, se entregó un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Dentro de los lineamientos dados por la resolución 2646 de 2008 se define Factores de riesgo psicosociales como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

"El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico, las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio para la empresa.", forma parte integral del proyecto de investigación “Principales factores de riesgos cardiovasculares en trabajadores del Instituto Deportivo y recreativo – IDERF.

Es pertinente aclarar que los resultados obtenidos en este estudio no pueden ser aplicados como evaluación de los factores psicosociales del Instituto Deportivo y recreativo – IDERF, dado que no cumple con todas las condiciones explicitadas en la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, no obstante si constituyen un insumo válido para efectos del proyecto de investigación.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

Toda organización empresarial se caracteriza por establecer condiciones o estilos propios de trabajo, los cuales determinan su cultura, sus valores y su ambiente o clima laboral. Estos aspectos, sumados a los diferentes cambios sociales del contexto en el cual las empresas llevan a cabo sus actividades laborales y a los nuevos desarrollos técnicos y tecnológicos, generan una serie de desajustes en la misma Organización y en sus trabajadores, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en estos, afectando la productividad del centro laboral.

Lo anterior ha llevado a las empresas en los últimos años, a centrar sus esfuerzos en trabajar sobre la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de detectar oportunamente los aspectos que afectan negativamente el ambiente de trabajo y la satisfacción y motivación de su recurso humano, para de esta forma establecer acciones correctivas a favor del bienestar integral de los funcionarios y de la misma Organización.

Los Factores de Riesgo Psicosocial son definidos por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo como el “Conjunto de circunstancias e interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la Organización sumado a la capacidad del trabajador, sus necesidades, la cultura y situación personal fuera del trabajo, que pueden influir negativa o positivamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS). A su vez, en año de 1995, los Factores de Riesgo Psicolaboral, fueron descritos por el Instituto de Seguros Sociales - ISS, como: “Aquellos fenómenos, situaciones o acciones producidas por la interacción humana con el medio social y laboral, donde su correspondencia con el nivel de tolerancia de los individuos, puede derivar en lesiones que afectan la salud física, mental y social del trabajador, incidiendo también en su calidad de vida y en la productividad de las Organizaciones empresariales”.

Los Factores de Riesgos Psicosociales, son aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que se constituyen en agentes agresores que pueden generar desajustes en la salud y el bienestar físico, mental, psicológico y emocional del trabajador alterando su adaptación normal a la realidad personal, familiar y laboral. Estos factores tienen su origen en la interacción social y afectan al organismo a través de la percepción, es decir, a través de la apreciación subjetiva o forma como el sujeto entiende y siente, individualmente, lo que le pasa a él y a la empresa.

El proceso de percepción, está sujeto, a la forma en que el individuo observa el mundo que lo rodea, lo cual se encuentra determinado, de un lado, por la naturaleza misma del estímulo, esto es, toda información que provenga de su mundo externo y que lo afecte en alguna medida y de otro lado, por las características del sujeto, es decir, su cultura, formación y aprendizaje social. La influencia de la percepción en los factores de riesgo psicosocial se puede observar y analizar a través de los tipos de reacciones que puede presentar el trabajador frente a las condiciones laborales en las cuales trabaja y a las diferentes formas de adaptación del individuo con su entorno. Estas reacciones

se provocan por el desajuste o la acción recíproca entre las necesidades, los intereses, las actitudes, las aptitudes, las habilidades y las expectativas individuales del trabajador en contraste con las exigencias del medio. Cuando se produce este desajuste, el organismo reacciona con diversos mecanismos patológicos que pueden ser de índole afectivo, cognoscitivo (facultades intelectuales), fisiológico (físico) o conductual y en condiciones de frecuencia, intensidad y duración, su presencia o ausencia pueden convertirse en generadores de enfermedades y/o eventos de crisis emocionales que afectan su salud mental e inclusive llevar al trabajador en algunos casos hasta la muerte.

La salud mental se entiende como el estado de bienestar psicológico, emocional y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, caracterizado por estados de ánimo y afectos positivos (placer, satisfacción y comodidad) o negativos (ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción); estado crónico generado por una confrontación emocional aguda e intensa causada por uno o varios factores estresantes que afectan la estabilidad psicológica de la persona, resaltando que la normalidad o anormalidad psicológica y mental puede asociarse también a las características de personalidad propias de cada ser humano, como los "estilos de afrontamiento": la competencia (incluidos el afrontamiento eficaz, el dominio del entorno y la autoeficacia) y la aspiración, son características de una persona mentalmente sana, que se muestra interesada por su entorno y participa en actividades motivadoras.

Así pues, la salud mental se conceptualiza no sólo como un proceso o una variable de resultado, sino también como una variable independiente; es decir, una característica personal que influye en nuestro comportamiento y que está determinada por las características propias del individuo, por su entorno familiar y su contexto laboral. Así los precursores laborales de una mala salud mental son, en general, de carácter psicosocial y guardan relación con el contenido del trabajo, las condiciones generales del sitio en el cual se labora y las relaciones interpersonales (formales e informales) con los jefes, compañeros de trabajo y clientes externos.

El bienestar mental, psicológico y emocional de un trabajador, puede estudiarse desde un nivel general, sin contextos específicos y desde un ambiente definido como el medio ambiente de trabajo, encontrando información que respalda la idea general, de que la relación existente entre las características del puesto de trabajo y la salud mental no laboral sin contexto, está mediada por un efecto sobre la salud mental relacionada con el trabajo. El bienestar afectivo relacionado con el trabajo se ha estudiado habitualmente en términos de satisfacción en el puesto de trabajo, olvidando o ignorando los afectos o emociones de los empleados relacionados con la comodidad, satisfacción y motivación sentida frente al lugar en el cual se labora, siendo posible que los trabajadores no se quejen de él, pero puedan mostrarse apáticos y desinteresados frente sus responsabilidades (Warr 1994).

Son varios los motivos que demuestran la necesidad de prestar atención a los problemas de salud mental de las comunidades laborales, pues las estadísticas generadas en algunos países del mundo, indican que son muchos los trabajadores que terminan abandonando sus empleos por dificultades y problemas de salud mental. Por tal razón la legislación internacional laboral ha determinado directivas que señalan, entre otras cosas, que las empresas tienen el deber de adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores (en todos los aspectos relacionados con el trabajo), según los siguientes principios generales de prevención: evitar los riesgos y adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras a atenuar el trabajo monótono, repetitivo, desmotivante e insatisfactorio y a

reducir los efectos negativos en el bienestar tanto físico como mental, psicológico y emocional en sus empleados.

La percepción individual, las condiciones psicosociales y psicolaborales presentes en un ambiente laboral, pueden llegar a convertirse en factores de riesgo que afecten directa o indirectamente el bienestar físico, mental y emocional de todo trabajador. Por tal razón se hace relevante describir los factores que influyen negativamente en la parte individual y laboral de los trabajadores de cualquier Organización. Para esto se tendrá en cuenta la clasificación considerada por el ministerio de protección social y la universidad javeriana, quienes diseñaron la batería de Riesgo Psicosocial dirigida a los entornos laborales colombianos:

### 1.1. CONDICIONES INTRALABORALES

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de Demanda, Control y Apoyo Social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005).

A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa. Estos dominios son la base de medición de los instrumentos de la batería que se describirán en apartados posteriores.

### 1.2. 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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan también a través de la batería.

### 1.3. CONDICIONES INDIVIDUALES

Las 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, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demoGráficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demoGráficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

## 1.4. VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES

Dentro del universo de los factores de Riesgo Psicosocial, no sólo se deben tener en cuenta los aspectos intralaborales o condiciones propias del ambiente laboral, también se deben atender los aspectos extralaborales o externos a la Organización y los Factores Individuales o características Intrínsecas del trabajador; puesto que todos estos, se interrelacionan en una dinámica generadora de cargas de naturaleza física y psíquica que pueden influir de forma positiva o negativa en el bienestar integral de los trabajadores y en su productividad.

Es innegable que los riesgos psicolaborales pueden generar diversos efectos sobre el trabajador según las características de los factores de riesgo, la intensidad, la frecuencia de presentación y el potencial dañino del mismo, entre los cuales el estrés se encuentra como el más representativo, entendido como una respuesta física y emocional provocada en el ser humano por una situación física, psicológica o social que produce desequilibrio y desarmonía.

El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo y tiende a ser un término global utilizado para describir la reacción ante las condiciones ocupacionales que pueden generar dificultad o tensión en los trabajadores. El factor de riesgo psicosocial o agente de riesgo causante de estrés ocupacional puede obedecer a condiciones propias del individuo, del medio laboral o del entorno, y de la interacción de estos factores de riesgo con el trabajador lo cual incide en una falta de ajuste o desequilibrio que desorganiza o acrecienta el funcionamiento habitual de su estado psicobiológico y comportamental.

Por tanto, es necesario identificar los efectos negativos que pueden reflejarse en los trabajadores que no asimilan o no se adaptan con facilidad a condiciones adversas que se pueden presentar en el medio laboral; dichos efectos pueden tener consecuencias sobre la salud física, mental psicológica y emocional de los individuos, es decir en las alteraciones de las condiciones de salud que pueden manifestarse mediante enfermedades, síntomas o molestias sentidas por las personas, las cuales pueden generar trastornos médicos o clínicos. Esto permite ver cómo la percepción de un ambiente de trabajo desfavorable por parte de los empleados, se puede convertir en un factor de riesgo relevante dentro de los contextos empresariales.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Hallar los factores de riesgo psicosocial que puedan ser asociados al proyecto de investigación: “Principales factores de riesgos cardiovasculares en trabajadores del Instituto Deportivo y recreativo – IDERF., a través de la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial asociados a las condiciones de trabajo actuales.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las características sociodemográficos de la población evaluada y relacionarlos con los riesgos encontrados,
- ✓ Identificar factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los empleados,
- ✓ Identificar el nivel de riesgo psicosocial Intralaboral, extralaboral y evaluación de síntomas de estrés, en el Instituto Deportivo y recreativo – IDERF.
- ✓ Realizar evaluación de los riesgos Psicosociales de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 que reglamenta; “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial.”,
- ✓ Identificar dominios y dimensiones que tienen mayor nivel de riesgo para implementar acciones de control y
- ✓ Ofrecer sugerencias para que la empresa desarrolle sistemas, programas, planes o acciones de promoción de la salud mental que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores.

**Nota:** Por las implicaciones de confidencialidad y privacidad no se presentan resultados individuales en el presente informe, pero si se dispone de ellos y en caso de tener Médico o Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional, se hará entrega a la empresa para su manejo, cumpliendo los lineamientos de la Historia Clínica ocupacional.

## 3. METODOLOGÍA

### 3.1. POBLACIÓN

La población evaluada estuvo conformada por 15 trabajadores del INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO IDERF, de los cuales 15 diligenciaron correcta y completamente los cuestionarios, la ficha de datos y el consentimiento informado.

### 3.2. ALCANCE

- ✓ Datos cuantitativos con una interpretación cualitativa, que permiten:
- ✓ Recolectar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores.
- ✓ Identificar condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- ✓ Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial Intralaboral y extralaboral y determinar su nivel o grado de riesgo en cinco niveles.
- ✓ Cuantificar la percepción de estrés de los trabajadores.

### 3.3. RESPONSABLES DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. De acuerdo con lo anterior para el presente estudio se contó con la participación de un Profesional experto, considerando los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.

### 3.4. INSTRUMENTOS APLICADOS.

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”; dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

### 3.4.1. Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

#### intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda–control–apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

#### Los dominios considerados son:

- ✓ Las demandas del trabajo
- ✓ El control
- ✓ El liderazgo y las relaciones sociales
- ✓ La recompensa.

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

3.4.1.1. **Demandas del trabajo:** se refieren 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.

3.4.1.2. **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. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

3.4.1.3. **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 Trabajadores 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.



**3.4.1.4. Recompensa:** este término trata de la retribución 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 con la organización.

**Tabla 1** Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandas cuantitativas</li> <li>Demandas de carga mental</li> <li>Demandas emocionales</li> <li>Exigencias de responsabilidad del cargo</li> <li>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</li> <li>Demandas de la jornada de trabajo</li> <li>Consistencia del rol</li> <li>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</li> </ul>
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control y autonomía sobre el trabajo</li> <li>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</li> <li>Participación y manejo del cambio</li> <li>Claridad de rol</li> <li>Capacitación</li> </ul>
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Características del liderazgo</li> <li>Relaciones sociales en el trabajo</li> <li>Retroalimentación del desempeño</li> <li>Relación con los colaboradores (subordinados)</li> </ul>
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento y compensación</li> <li>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</li> </ul>

Para mayor información de este instrumento se puede consultar Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social; Bogotá D.C., Julio de 2010.

La Batería consta de dos cuestionarios diferentes del instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales, según el nivel jerárquico de los evaluados, siguiendo los siguientes lineamientos (**Tabla No 2**).

**Tabla 2** Cuestionarios Forma A y Forma B

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros.</li> <li>• <u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</li> </ul>
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.</li> <li>• <u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.</li> </ul>

### 3.4.2. Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaborales

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

En la siguiente tabla se presenta la estructura del cuestionario en términos de las dimensiones que lo conforman y el número de ítems de cada una de ellas.

**Tabla 3** Cuestionarios de Condiciones Extralaborales

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	<b>Total</b>	<b>31</b>

3.4.2.1. Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:

- ✓ La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente
- ✓ La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente

3.4.2.2. Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ✓ La relación con familiares es conflictiva
- ✓ La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

3.4.2.3. Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ✓ La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
- ✓ La relación con amigos o allegados es conflictiva.
- ✓ La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

- 3.4.2.4. Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:
- ✓ Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.
  - ✓ Existen deudas económicas difíciles de solventar
- 3.4.2.5. Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:
- ✓ Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.
  - ✓ Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.
  - ✓ La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
- 3.4.2.6. 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. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:
- ✓ Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- 3.4.2.7. Desplazamiento vivienda. - Trabajo – Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:
- ✓ El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
  - ✓ La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada

### **3.4.3. Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión**

Prueba para identificar síntomas de estrés en cuatro categorías: fisiológica, de comportamiento social y laboral, intelectual y psicoemocional. La prueba cuenta con baremos estandarizados para la población de trabajadores colombiana diferenciando dos grupos ocupacionales: trabajadores con cargo de jefatura y profesionales o técnicos y trabajadores con cargos de auxiliares u operarios. La duración de aplicación es de 7 minutos

Cada ítem corresponde a afirmación formulada de manera autodescriptiva que permite identificar la opinión personal de cada trabajador al momento de contestar el cuestionario. Las respuestas se dan mediante una escala de respuestas tipo Likert, en la que se selecciona marcando con una equis (X) una única opción de cuatro posibles: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca.

Cada una de las respuestas registradas tiene una puntuación particular, que permite luego obtener puntaje por categoría, luego se suman para obtener un puntaje bruto total y un puntaje transformado que da cuenta de cierto nivel de riesgo.

### 3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE DATOS

Para el análisis individual de las respuestas de los trabajadores a los cuestionarios Intra y Extralaboral y de estrés, se empleó el procedimiento descrito dentro de los manuales de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Este análisis brinda puntajes brutos y transformados totales, por dominio y dimensión. Estos puntajes determinan los niveles de riesgo individual para cada factor.

Para el análisis grupal se emplearon herramientas de estadística descriptiva, en particular indicadores de tendencia central para los dominios y dimensiones, pero también para cada una de las áreas. A pesar de que la Batería no lo contempla, se considera que este tipo de datos aportan elementos de juicio para priorizar las acciones de control e intervención a desarrollar. También se realizaron correlaciones basadas en la combinación de variables sociodemográficas y de las características del trabajo aportadas dentro de la Ficha de datos generales con los puntajes promedio de los dominios, las dimensiones, las categorías y el nivel de estrés.

### 3.6. PROCEDIMIENTO

El presente estudio se lleva a cabo en 6 etapas:

#### 3.6.1. Primera Etapa

Alistamiento de materiales para la realización de la entrevista y la aplicación de los cuestionarios, recursos físicos, tecnológicos, logísticos y cronograma.

#### 3.6.2. Segunda Etapa

Realización de reuniones iniciales de intercambio de información y sensibilización con la población laboral que participa en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Niveles de estrés en las ciudades de Cali y Bogotá

#### 3.6.3. Tercera Etapa

Aplicación y calificación de instrumentos. La aplicación de los cuestionarios puede realizarse en tres modalidades:

##### 3.6.3.1. Hetero-aplicación.

El examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta

##### 3.6.3.2. Auto-aplicación.

Modalidad de aplicación del cuestionario, en la que el examinador lee las instrucciones y los ítems a los trabajadores. Puede ser grupal o individual, con dos situaciones posibles:

- ✓ Cada trabajador diligencia su formato luego de escuchar la lectura

- ✓ El examinador además de leer registra en el formato la respuesta seleccionada por la persona encuestada

Para los trabajadores del INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO IDERF, atendiendo su perfil educativo y destrezas particulares se optó por la modalidad de auto-aplicación. Tipo de prueba lápiz y papel.

#### **3.6.4. Cuarta Etapa**

Análisis estadístico multivariado e interpretación del Nivel de Riesgo con base en los resultados.

#### **3.6.5. Quinta Etapa**

Establecimiento de sugerencias para sistemas, planes, programas y/o acciones para preservar la salud mental, prevenir los accidentes de trabajo ocasionados por factores de riesgo psicosocial y mejorar el desempeño individual y la productividad colectiva de la organización.

#### **3.6.6. Sexta Etapa:**

Entrega de informe diagnóstico grupal y socialización de resultados sobre la evaluación de los factores de riesgo psicosocial los investigadores del estudio INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO IDERF



# 4. RESULTADOS.

## 4.1. DATOS DEMOGRÁFICOS

La población inicial o muestra objeto del estudio fue fijada en 15 colaboradores, en el proceso de aplicación se excluyeron algunos trabajadores por estar en vacaciones, incapacidades, no seleccionados o que no pudieron contestar la evaluación.

Gráfico 1 y 1A Participación en el estudio de factores psicosociales por Tipo de Formulario.



Gráfico 2 Tipo de aplicación

Participaron en el estudio 48 sujetos, que se distribuyen de la siguiente manera: **Forma de aplicación:** 15 (100%) a través de formularios en lápiz y papel Gráfico 2. **Tipo de formulario:** en el gráfico se observa que la participación según el tipo de formulario fue de 100% (15 personas) para el formulario tipo A.

A continuación se presentan los resultados demográficos de los 15 participantes evaluados de conformidad con los datos suministrados en la ficha de datos generales, que hace parte de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social.

Tabla 4 Distribución por género

Género		
Género	Cantidad	Porcentaje
Femenino	7	47%
Masculino	8	53%
Total	15	100%



En la tabla 4, se puede apreciar que de las personas que participaron en el estudio, predomina levemente el género masculino, con un 23%, los hombres conforman el 47% de la muestra.

**Tabla 5 Distribución por estado civil**

Estado civil		
Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casado(a)	3	20%
Union libre	3	20%
Soltero(a)	9	60%
Total	15	100%



El 60% de los encuestados están solteros, mientras que el 40% son casados o en unión libre, esta condición puede modificar las percepciones de riesgo de los dominios “Influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral” y “Tiempo fuera del trabajo”.

**Tabla 6 Distribución por edad**

Rango de Edad		
Edad - Rango de Edad	Cantidad	Porcentaje
< 25	2	12%
25-30	4	17%
31-40	6	50%
41-61	3	21%
Total	15	100%



Los resultados por edad se muestran por rangos para permitir un análisis más general, la población entre 31 y 40 años representa el 50% del total mientras que los menores de 30 años conforma el 29%. Otro dato importante a tener en cuenta es que el 21% (3 personas), de la población es mayor de 40 años. Esto parece indicar que existe un predominio de contrastes generacionales, lo que implica diferencias en las creencias, comportamientos, códigos y expectativas, esto podría sugerir efectos en las percepciones de las dimensiones de *Relaciones sociales*.



**Tabla 7 Distribución por escolaridad**

Escolaridad		
Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
7-Tecnico - tecnologo completo	1	7%
9-Profesional completo	11	73%
12-Post-grado completo	3	20%
Total	15	100%



De la población analizada, los resultados que más sobresalen son el de profesional completo y con postgrado que constituye el 93%, el técnico-tecnólogo con el 7%. Lo anterior puede dar cuenta del énfasis en personal Profesional que emplea la empresa.

**Tabla 8 Distribución por tipo de contrato**

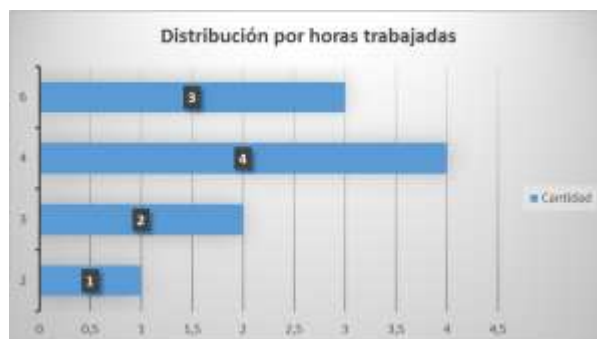
Tipo de Contrato		
Tipo de Contrato	Cantidad	Porcentaje
Termino indefinido	3	20%
Temporal de menos de 1 año	4	27%
Prestacion de servicios	8	53%
Total	15	47%



Los datos muestran que el 53% de los evaluados tienen contrato de prestación de servicios el 27% indica que tiene contrato temporal de 1 año o más, y el 20% tiene contrato a término indefinido; los tipos de contrato podrían influir en la percepción de estabilidad laboral y de bienestar organizacional.

**Tabla 9 Distribución por horas trabajadas**

Horas de Trabajo Establecidas		
Horas de Trabajo Establecidas	Cantidad	Porcentaje
2	1	7%
3	2	13%
4	4	27%
6	3	20%
8	5	33%
Total	15	67%



El 53% de los encuestados indica trabajar entre 6 y 8 horas al día; esto se puede relacionar con los resultados de *Tiempo fuera del trabajo*, sin embargo, el 47% del de las personas que respondieron indican trabajar menos de 5 horas. Esto implicaría que aproximadamente la mitad de la población encuestada está expuesta al riesgo en el trabajo menos de media jornada laboral

**Tabla 10 Distribución por antigüedad**

Tiempo en la Compañía		
Tiempo Compañía - Años	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	5	33%
1-2	5	33%
3-5	4	27%
06-10	1	7%
11-15	0	0%
>16	0	0%
Total	15	100%



De los trabajadores encuestados, el 33% ha laborado menos de 1 año en la compañía, el 60% lleva entre 1 y 5 años, el 7% lleva más de 6 años, esto puede correlacionarse (gráfico 3), con la estabilidad en la compañía y posiblemente con la percepción acerca de la recompensa derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Tiempo en Cargo		
Tiempo Cargo - Años	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	5	33%
1-2	6	40%
3-5	3	20%
06-10	1	7%
Total	15	100%



**Tabla 11 Distribución por antigüedad en el cargo**

Los datos de tiempo en el cargo aunque guardan, como se mencionó antes, bastante relación con el tiempo de antigüedad en la empresa, parecen mostrar un incremento sostenido de la antigüedad en el cargo sobre la antigüedad en la compañía.

**Tabla 12 Distribución por vivienda**

Tipo de Vivienda		
Tipo de Vivienda	Cantidad	Porcentaje
Propia	6	40%
En arriendo	6	40%
Familiar	3	20%
Total	15	100%



Se observa que una gran parte de la población encuestada reporta habitar en vivienda propia (40%), un porcentaje importante, el 40% vive en arriendo y el 20% en vivienda familiar.

**Tabla 13 Distribución por estrato**

Estrato		
Estrato Socio Económico	Cantidad	Porcentaje
2	1	7%
3	8	53%
4	5	33%
5	1	7%
Total	15	100%



El mayor porcentaje de la población analizada vive en estrato 3 con un 48%; el 33% en estrato 4, el 7% vive en estrato 2, y el 7% en estratos 5.

**Tabla 13 Distribución personas a cargo**

Personas a cargo		
Personas a cargo	Cantidad	Porcentaje
0	6	40%
1	4	27%
3	4	27%
4	1	7%
Total	15	100%



El 33% de los encuestados tiene bajo su cargo a 2 personas que depende económicamente de ellos, el 17% tiene 1 persona a su cargo, el 8% tiene a su cargo 3 personas, el 2% tiene 4 personas a cargo, y el 40% no tiene personas a su cargo. Lo anterior podría influir en los resultados obtenidos en el dominio Situación económica

## 4.2. GENERALIDADES

### 4.2.1. Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – General

Para la adecuada interpretación se deben utilizar los parámetros dados por la batería donde se define operacionalmente el nivel de riesgos

**Tabla 15 Niveles de riesgo**

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
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.

**Tabla 16 Distribución de cuestionarios por población**

	Tipo de cargo o grupo ocupacional	Cantidad	Porcentaje
Número de participantes	Total	15	100
	Forma A	15	100
	Forma B	NA	NA

**Tabla 17 Media de puntajes individuales para el Cuestionario de factores de Riesgo Intralaboral**

	Forma	Puntaje Transformado	Nivel de riesgo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Total	26.89	Bajo
	Forma A	26.89	Bajo
	Forma B	NA	

**Tabla 18 Media de puntajes individuales para del Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaboral**

	Forma	Puntaje Transformado	Nivel de riesgo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Total	16.88	Alto
	Forma A	16.88	Alto
	Forma B	NA	

**Tabla 19 Media de puntajes individuales para Cuestionarios de Factores de Riesgo Intra y Extralaboral**

	Forma	Puntaje Transformado	Nivel de riesgo
EVALUACIÓN GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (suma de intralaboral y extralaboral)	Total	24.88	Bajo
	Forma A	24.88	Medio
	Forma B	NA	NA

**Tabla 20 Media de Puntajes del Cuestionario para la Evaluación del Estrés – 3ª Versión**

	Forma	Puntaje Transformado	Nivel de riesgo
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	Total	15.54	Alto
	Forma A	15.54	Alto
	Forma B	NA	NA

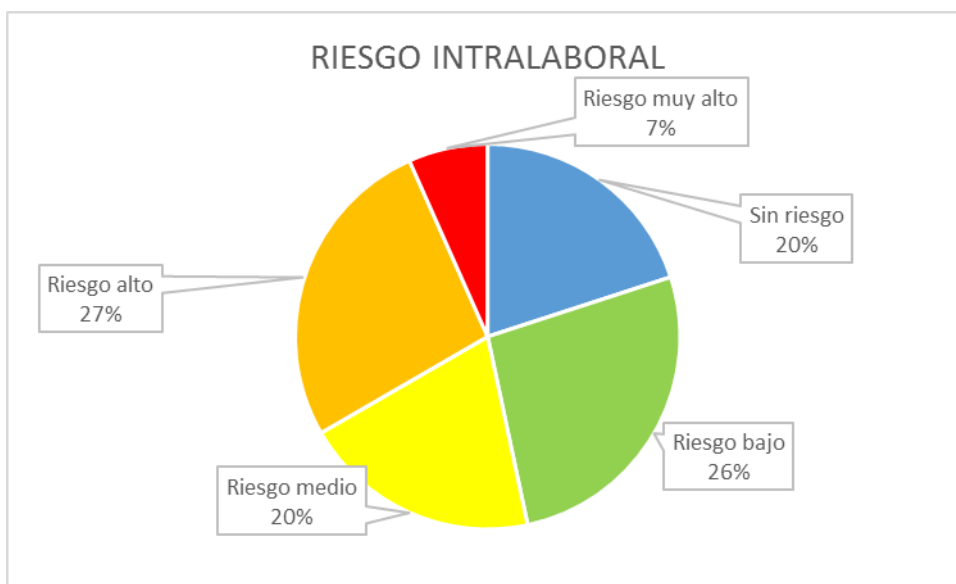
Los promedios generales mostradas en las Tablas 17, 18 y 19, indica que la población se siente expuesta a factores de riesgo psicosocial en niveles bajos para los factores intralaborales, sin embargo como para los extralaborales se percibe riesgo alto y medio. Respecto a la percepción de estrés se observa niveles altos, según se observa en la Tabla 20.

### 4.3. INFORME GENERAL

#### 4.3.1. Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

**Tabla 21** Resultados generales factores Intralaborales

RIESGO Nivel de riesgo	INTRALABORAL
Sin riesgo	20,0
Riesgo bajo	26,7
Riesgo medio	20,0
Riesgo alto	26,7
Riesgo muy alto	6,7
TOTAL	100,0
Colaboradores en riesgo	53,3



La Tabla 21 nos indica los resultados globales de las escalas aplicadas en los 15 trabajadores. A manera general se puede ver que hay un nivel medio de la población afectada por la

exposición a factores de riesgo psicosocial de orden Intralaboral con un 54% (sumando los puntajes muy alto, alto y medio), esto quiere decir que existen algunas condiciones producto de la dinámica hombre – trabajo que genera estrés laboral. A continuación veremos más en detalle cuales dominios son los que se encuentran en mayor riesgo

## Resultados de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral por dominios.

Tabla 22 Resultados dominios intralaborales

DOMINIOS Nivel de riesgo	FACTORES INTRALABORALES				
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensa	TOTAL FACTOR
Sin riesgo o riesgo despreciable	13,3	6,7	13,3	20,0	20,0
Riesgo bajo	33,3	46,7	20,0	13,3	26,7
Riesgo medio	33,3	20,0	33,3	20,0	20,0
Riesgo alto	13,3	26,7	26,7	13,3	26,7
Riesgo muy alto	6,7	0,0	6,7	33,3	6,7
Colaboradores en riesgo	53,3	46,7	66,7	66,7	53,3

Del total de la población encuestada y los dominios evaluados a nivel intralaboral, según la Tabla 22, se puede observar que los colaboradores tienen mayor riesgo en el dominio **demandas del trabajo** (sumando muy alto, alto y medio), así mismo se percibe riesgo en el dominio **Recompensa**.

Con la intención de poder detallar con mayor especificidad estos valores de riesgo, a continuación veremos el comportamiento por las dimensiones que componen los anteriores dominios y así conocer en donde se debe centrar la atención de las intervenciones.

### 4.3.1.2. Niveles de Riesgo Dimensiones de los Factores de Riesgo Intralaborales

Tabla 23 Demandas del Trabajo

DOMINIO:	DEMANDAS DEL TRABAJO							
DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Nivel de responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental
Sin riesgo o riesgo despreciable	0,0	0,0	20,0	33,3	13,3	33,3	33,3	33,3
Riesgo bajo	26,7	66,7	26,7	6,7	33,3	13,3	26,7	20,0
Riesgo medio	26,7	20,0	46,7	33,3	6,7	33,3	26,7	40,0



Riesgo alto	20,0	6,7	6,7	20,0	33,3	6,7	0,0	0,0
Riesgo muy alto	26,7	6,7	0,0	6,7	13,3	13,3	13,3	6,7
Colaboradores en riesgo	73,3	33,3	53,3	60,0	53,3	53,3	40,0	46,7

De las dimensiones de demandas del trabajo en la Tabla 23 resultaron con percepción de riesgo las **Demandas ambientales y de esfuerzo físico** con un 73.3% (Sumando muy alto, alto y medio), es posible que los trabajadores requieran de un esfuerzo adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

También, la dimensión **Demandas emocionales**, predice una percepción de riesgo con un 60%.

**Tabla 24** Control sobre el trabajo

DOMINIO:		CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
DIMENSIÓN	Nivel de riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo
Riesgo bajo	40,0	13,3	20,0	0,0	46,7	
Riesgo medio	6,7	40,0	40,0	26,7	6,7	
Riesgo alto	20,0	13,3	13,3	20,0	20,0	
Riesgo muy alto	6,7	20,0	13,3	6,7	0,0	
Colaboradores en riesgo	33,3	73,3	66,7	53,3	26,7	

En la Tabla 24 los resultados muestran en el área Administrativa percepción de riesgo importante en el dominio **Capacitación** con un 73.3%(sumando muy alto, alto y medio), tal vez La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa. Otro dominio que sobresale es **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos**, se percibe riesgo en el 66.7% de los colaboradores, es posible que El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente, o las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo; o quizá las personas evaluadas piensan que su trabajo les impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o que se les asignan tareas para las cuales no se encuentran calificados.

**Tabla 25** Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

DOMINIO:		LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES			
DIMENSIÓN		Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores
Nivel de riesgo					
Sin riesgo o riesgo despreciable		20,0	6,7	20,0	86,7
Riesgo bajo		26,7	33,3	26,7	0,0
Riesgo medio		13,3	40,0	33,3	0,0
Riesgo alto		33,3	20,0	13,3	13,3
Riesgo muy alto		6,7	0,0	6,7	0,0
invalido		0,0	0,0	0,0	0,0
No evaluado		0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL		100,0	100,0	100,0	100,0
Colaboradores en riesgo		53,3	60,0	53,3	13,3

La tabla 25 nos permite observar que existe riesgo en **Relaciones sociales en el trabajo** con un 60%, es posible que la gestión que realizan los jefes representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, o el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores, o el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso; o es probable que En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, o se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, o existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo, o el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

**Tabla 26** Dominio Recompensas

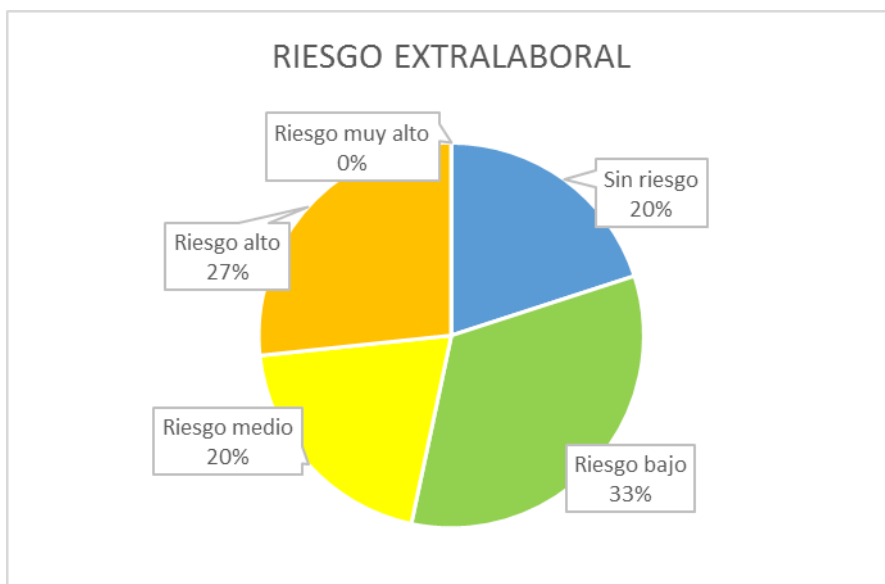
DOMINIO:		RECOMPENSAS	
DIMENSIÓN		Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
Nivel de riesgo			
Sin riesgo o riesgo despreciable		20,0	26,7
Riesgo bajo		13,3	13,3
Riesgo medio		0,0	13,3
Riesgo alto		40,0	26,7
Riesgo muy alto		26,7	20,0
invalido		0,0	0,0
No evaluado		0,0	0,0
TOTAL		100,0	100,0
Colaboradores en riesgo		66,7	60,0

Los datos de la tabla 26 muestran los resultados de las dos dimensiones **Reconocimiento y compensación** y **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**, es posible que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe o los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan; o los trabajadores consideran que la empresa no tiene en cuenta su desempeño para tener oportunidades de desarrollo, o tal vez el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, o el sentimiento de recompensa por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.

#### 4.3.2. Estimación de Factores de Riesgo Psicosociales Extralaboral

RIESGO		EXTRALABORAL
Nivel de riesgo		
Sin riesgo		20,0
Riesgo bajo		33,3
Riesgo medio		20,0
Riesgo alto		26,7
Riesgo muy alto		0,0
invalido		0,0
No evaluado		0,0
TOTAL		100,0
Colaboradores en riesgo		46,7

**Gráfico 5** Globales Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral



Los factores Extralaboral Gráfico 5, se enmarca en una percepción de riesgo (sumando muy alto, alto y medio), con un 57% de la población encuestada, lo anterior se debe a las condiciones externas que deben vivir los trabajadores. A continuación se estudian a profundidad las dimensiones que lo componen.

#### 4.3.2.1. Niveles de Riesgo por Dimensiones de los Factores de Riesgo Extra laboral

**Tabla 27** Dimensiones Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	20,0	93,3	26,7	6,7	20,0	33,3	20,0
Riesgo bajo	26,7	6,7	20,0	33,3	33,3	26,7	40,0
Riesgo medio	33,3	0,0	40,0	20,0	6,7	13,3	26,7
Riesgo alto	20,0	0,0	6,7	26,7	40,0	0,0	13,3
Riesgo muy alto	0,0	0,0	6,7	13,3	0,0	26,7	0,0
Colaboradores en riesgo	53,3	0,0	53,3	60,0	46,7	40,0	40,0

La Tabla 27 muestra que los datos más sobresalientes corresponden a la dimensión **Situación económica** con un 60% -sumando medio, alto y muy alto-, es posible que lo perciban como un riesgo importante, quizá los trabajadores piensen que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades su familia o que existen deudas económicas difíciles de solventar. de salud. Por otro lado se destaca el dominio **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**, es posible que las situaciones personales de los trabajadores afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

### 4.3.3. Estimación de Niveles de Estrés

A continuación se presenta la estimación del nivel de estrés en la empresa, ésta se realiza por medio de la identificación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico-emocionales del estrés.

NIVEL DE ESTRÉS	
Muy bajo	20,0
Bajo	33,3
Medio	6,7
Alto	26,7
Muy alto	13,3
Colaboradores en riesgo	46,7

**Gráfico 6** Estimación Total de síntomas de Estrés

Se observa en el gráfico 6 (*sumando muy, alto y medio*), que los síntomas de estrés son de riesgo, el 46.7% de la población encuestada.

## 5. DIMENSIONES CON MAYOR RIESGO

Dominio	Dimensión	Colaboradores
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	X
	Demandas emocionales	X
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	X
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	X
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo	X
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	X
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	X
EXTRALABORALES	Situación económica	X