



ARTE TERAPIA Y TALLERES CREATIVOS COMO HERRAMIENTA DE  
CAPACITACIÓN EN EL MANEJO DEL ESTRÉS, EN LOS COLABORADORES DEL  
FONDO DE EMPLEADOS REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL  
(FONREGINAL)

MARYORI KATHERINE GUIZA RUBIANO

ALEJANDRA TENORIO PARÍS

ROCÍO DEL PILAR VARGAS CORREDOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y

SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, COLOMBIA

2017

ARTETERAPIA Y TALLERES CREATIVOS COMO HERRAMIENTA DE CAPACITACIÓN  
EN EL MANEJO DEL ESTRÉS, EN LOS COLABORADORES DEL FONDO DE  
EMPLEADOS REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL (FONREGINAL)

MARYORI KATHERINE GUIZA RUBIANO

ALEJANDRA TENORIO PARÍS

ROCIÓ DEL PILAR VARGAS CORREDOR

Programa de Gestión Riesgo Psicosocial  
Fondo De Empleados Registraduría Nacional Del Estado Civil (FONREGINAL)

Director:  
ADRIANA BELTRÁN ARIZA

Grado académico (Mayúsculo y minúsculo)

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y

SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, COLOMBIA

2017



## DEDICATORIA

*Le damos gracias a Dios por darnos la inteligencia, sabiduría, paciencia, entendimiento y la capacidad para ejercer este trabajo de grado, culminado con mucho esfuerzo y sacrificio; pero también con mucho amor.*

*A nuestras familias por brindarnos todo su apoyo, comprensión y colaboración por ser el impulso y el motor para llevar a cabo este proyecto.*

## **AGRADECIMIENTOS**

A Universidad Minuto de Dios por darnos la oportunidad de ampliar académicamente nuestros conocimientos y obtener nuestro Título de Especialización.

A todos los docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes con sus conocimientos y orientaciones aportaron para el logro de la meta deseada.

A la Coordinadora de Investigaciones Adriana Beltrán Ariza por su disposición y colaboración para culminar este proyecto de grado.

A todos los empleados de FOREGINAL, por su apoyo, participación y colaboración en este proyecto de grado.

Muchas gracias.



## Tabla de Contenidos

Introducción.....	8
Planteamiento del problema.....	9
Formulación del problema.....	10
Objetivos.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Justificación.....	11
Marco legal.....	12
Estado del arte.....	13
Marco referencial.....	14
Marco teórico y conceptual.....	14
Diseño metodológico.....	19
Procedimiento.....	19
Población.....	22
Muestra.....	22
Participación.....	23
Instrumentos.....	23
Tipo de investigación.....	23
Consideraciones éticas.....	24
Diagnóstico de la situación actual General.....	24
Resultados.....	26



Análisis de resultados.....	29
Conclusiones.....	30
Recomendaciones y Sugerencias.....	31
Plan de Acción.....	32
Cronograma del plan de acción.....	32
Indicadores del plan de acción.....	32
Presupuesto del plan de acción.....	34
Referencias.....	35
Anexos. ....	39

### **Índice de Tablas**

Tabla 1 Resultados de Estrés.....	25
Tabla 2 Cronograma del Plan de Acción.....	32
Tabla 3 Indicador Medición de la eficacia de las Capacitaciones Manejo de Estrés.....	32
Tabla 4 Indicador Medición de la eficiencia de las Capacitaciones Manejo de Estrés.....	33
Tabla 5 Indicador Porcentaje de la Participación de las Capacitaciones Manejo de Estrés.....	33
Tabla 6 Presupuesto del Plan de Acción.....	34

### **Índice de Figuras**

Figura 1 Pre-test Metodología Magistral.....	26
Figura 2 Post-test Metodología Magistral.....	26
Figura 3 Pre-test Metodología Arte Terapia y Talleres Creativos.....	27
Figura 4 Post-test Metodología Arte Terapia y Talleres Creativos.....	27
Figura 5 Eficacia Metodología Magistral.....	28
Figura 6 Eficacia Metodología Arte Terapia y Talleres Creativos.....	29

## Resumen

El objetivo de este estudio es capacitar a través de las herramientas de Arteterapia y Talleres Creativos a los colaboradores de FONREGINAL, en cuanto al manejo del Estrés, de acuerdo a que estos Riesgos Psicosociales son los más representativos y los que tienen mayor incidencia en los trabajadores del Fondo de Empleados de la Registraduría Nacional Del Estado Civil, de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales establecida por el Ministerio de la Protección Social(2010). Este estudio se estructura en 3 etapas primordiales de la siguiente manera (1) Análisis de los factores de riesgo psicosociales, basándose en los resultados suministrados por FONREGINAL, obtenidos de la aplicación de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social (2010), (2) diseño e implementación del programa de capacitaciones por medio de Talleres Creativos y Arteterapia para el manejo del estrés y la mejora continua en la comunicación, (3)evaluación de la eficacia del programa de capacitación y análisis de resultados.

***Palabras clave:*** Factores de Riesgo Psicosocial; Talleres Creativos; Intervención; Estrés Laboral; Factores Intralaborales y Extralaborales; Comunicación; Arte terapia.



## Introducción

En este trabajo de grado se mostró el desarrollo de diferentes opciones de capacitación para el manejo del Estrés de los colaboradores Fondo de Empleados de la Registraduría Nacional Del Estado Civil – FONREGINAL, las cuales beneficiaron a los trabajadores, en aspectos como comunicación asertiva, clima laboral, trabajo en equipo y mejoramiento de la calidad de vida laboral. FONREGINAL demuestra su mejora continua en la formación de su talento humano, contribuye a la creación de un clima laboral sano y mejora las relaciones laborales con su cliente interno. Cada una de estas capacitaciones cuenta con un presupuesto y un objetivo claro a desarrollar, permitiendo así contribuir a la disminución del estrés.

De igual forma se analizaron todos los resultados que proyectó la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. De acuerdo a los resultados arrojados en los análisis de dicho instrumento se toman las acciones pertinentes, para abordar esta problemática.

## Planteamiento del problema

Los colaboradores del Fondo de Empleados de la Registraduría Nacional del Estado Civil – FONREGINAL son trabajadores del sector de economía solidaria en el desarrollo de su actividad sufren de Estrés, este estado es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas del individuo, generando cierta sintomatología que afecta la salud, la calidad de vida y las relaciones interpersonales del individuo (Guedes & Gaspar, 2016). Que son causadas por la percepción negativa de los factores de riesgos psicosociales en los ámbitos intralaborales y extralaborales como son las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y recompensa, así como en las condiciones extra laborales tales como, las condiciones socioeconómicas de los colaboradores, las relaciones familiares y el trayecto de la casa al trabajo.

De acuerdo a la normatividad colombiana es fundamental la identificación, evaluación intervención y prevención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo en cada organización del territorio nacional, esto ha despertado una preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, generando la necesidad de implementar programas o planes de intervención que promuevan la salud laboral, que permitan no sólo evidenciar las necesidades actuales y los factores de riesgo presentes en el ambiente de la empresa que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también plantear objetivos claros para mantener el control y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial que presenten los colaboradores (Camacaro & Ferrigno), 2003 citado por Bravo, Rubiano & Rubio, 2007). Para poder comprender más el objeto de estudio de esta investigación es importante saber que para el



Ministerio de la Protección Social (2008) en el artículo 5 de la resolución 002646 de 2008, define a los factores psicosociales como la interrelación de aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones psíquicas, físicas propias del trabajador.

### **Formulación del Problema**

¿Cuál es la eficacia de la arte terapia y los talleres creativos como herramienta de capacitación en el manejo del estrés en los colaboradores del Fondo de Empleados de la Registradora Nacional del Estado Civil - FONREGINAL cuya población es de 9 colaboradores del área administrativa?

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Realizar un estudio comparativo de la Metodología Tradicional Vs Arteterapia y Talleres Creativos para la disminución del estrés en Fondo de Empleados de la Registradora Nacional del Estado Civil (FONREGINAL).

#### **Objetivos específicos**

1. Realizar la capacitación para la disminución del estrés a través de la metodología tradicional a los colaboradores de (Fonreginal).
2. Realizar la capacitación para la disminución del estrés a través de la Arte Terapia y Talleres Creativos a los colaboradores de (Fonreginal).
3. Evaluar la efectividad y el impacto de las metodologías aplicadas para la disminución del estrés en los colaboradores de (Fonreginal).

## Justificación

Las diversas investigaciones que se han realizado durante estos cinco últimos años se centran en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales como es el estudio de Ortiz & Jaramillo (2013) de Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali, cuyo objetivo fue evaluar los factores de riesgo psicosociales en tres aspectos que eran los intralaboral, los extralaboral y las manifestaciones físico psíquicas asociadas con el estrés, donde concluyeron que si hay presencia de estos factores en los trabajadores de la empresa de alimentos en la ciudad de Cali y recomiendan que se intervenga en la salud laboral en estos trabajadores. Otro estudio relevante para esta investigación es la de Caicedo, Jiménez, Joven & Pulido (2015) de Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C., donde plantean la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de Burnout pues en el estudio se evidencia que los colaboradores de la empresa estudiada presentan puntuaciones altas en los cuestionarios utilizados para la evaluación de los factores y del síndrome.

Por los estudios anteriores, se puede demostrar que se han realizado algunas investigaciones previas a este estudio que permiten evidenciar la importancia de una buena evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales, como en este grupo de trabajadores el factor de riesgo psicosocial más relevante es el estrés, es por esto la pertinencia de este estudio pues, se va a dar respuesta de cual modelo de intervención para disminuir el estrés es más eficaz y efectivo, también podemos decir que este proyecto es viable pues se cuenta



con los recursos humanos, con el tiempo y espacio, para su ejecución en el Fondo de Empleados de la Registraduría Nacional Del Estado Civil (FONREGINAL) domiciliado en Bogotá.

### **Marco Legal**

Este proyecto se rige por el Decreto 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales", Además por la resolución 2646 de 2008, por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, también por la resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, igualmente por la resolución 1075 de 1992, Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud ocupacional, y por ultimo este proyecto va a dar cumplimiento a la ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".



## Estado del arte

A nivel internacional han realizado algunas investigaciones sobre este tema como el estudio de Martínez, (2016) donde se indagaba la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Nacional Administrativa de la Defensoría del Pueblo durante el año de 2015, se obtuvo una conclusión que los factores de riesgo psicosociales no intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Defensoría del Pueblo.

Para este trabajo es relevante el trabajo de Gómez, Segura Camacho, Castrillón & Perilla, (2016) que desarrollaron la validación, de la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosocial del ministerio de la protección social, donde se aplicó a una muestra de 16.095 trabajadores de variadas ocupaciones, en distintos departamentos de Colombia, cuyo resultados fueron que los análisis de consistencia interna y validez permiten afirmar que la batería es un instrumento de medición, confiable, sencillo de aplicar, permite comparar ocupaciones, obtener puntuaciones unificadas por variable, comparar los resultados de los trabajadores colombianos con los de otros países.

Otra investigación relevante es la de Martínez & Uribe(2013) que indagaron sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral los cuales están expuestos los trabajadores de instituciones de salud de nivel III de atención, en el departamento de Santander, este estudio arrojó como resultado que los profesionales de la salud están expuestos a diferentes factores intralaborales que afectan su calidad de vida, por lo tanto es importante la intervención

preventiva oportuna, orientada a las condiciones de la jornada de trabajo y las demandas emocionales.

Igualmente la investigación de Jiménez, Joven & Pulido (2015) de Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C., donde plantean la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de Burnout pues en el estudio se evidencia que los colaboradores de la empresa estudiada presentan puntuaciones altas en los cuestionarios utilizados para la evaluación de los factores y del síndrome.

### **Marco referencial**

El presente marco teórico contiene las diferentes teorías e investigaciones previas que enmarcan y sustentan el estudio de los factores de riesgo psicosociales, Es importante señalar que si bien esta es una investigación que se realizará en una institución privada la misma como organización se fundamenta en las teorías de la administración, el comportamiento y las relaciones humanas.

### **Marco teórico**

Para este proyecto es impórtate saber que los factores de riesgos psicosociales se definen según el Ministerio de Protección Social (2008) en el artículo 5 de la resolución 002646 de 2008 define a los factores psicosociales como la interrelación de aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones psíquicas, físicas propias del trabajador, en cambio para el Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) –Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001), los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el trabajo, entorno,

las condiciones del trabajador y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual encauzado a través de apreciaciones y experiencias que pueden influir en la salud y en la vida laboral del colaborador, además Moreno. B & Báez. C (2015) plantean que los factores psicosociales condiciones sociales y organizacionales del entorno laboral que pueden generar afectación en la salud de los colaboradores, tanto positiva como negativamente.

Como los factores de riesgos psicosociales se dividen en dos grupos de factores de riesgo los extralaborales y los intralaborales que para el Ministerio de la Protección social (2010) son aquellas características del entorno laboral que influyen en la salud y bienestar del individuo, que se explican a través de diferentes dominios como son las demandas del trabajo que son las exigencias que la labor impone al sujeto y pueden ser de distinta naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo, el control sobre el trabajo que se refiere a la posibilidad que brinda el entorno laboral al individuo para influir, tomar decisiones sobre su labor como pueden ser la iniciativa, la autonomía, el desarrollo de habilidades y conocimientos (Ministerio de la Protección social, 2010).

Otro dominio es el de liderazgo que para Viveros. J (2003) es el correcto ejercicio del mando, que se traduce en satisfacción del grupo de trabajo y de la organización por haber cumplido los objetivos encomendados. El líder es el motor de la actividad y ejerce el mando inspirando y estimulando al grupo para cumplir con el trabajo encomendado en cambio para Roso. M & Abaunza. M, (2010) lo definen como el proceso de administrar, influir y dirigir en las funciones, actividades y tareas de los miembros del equipo de trabajo y se reconoce como

componente fundamental que influye en la efectividad general de una organización, asimismo el Ministerio de la Protección social, (2010) plantea que el liderazgo es una relación social entre los jefes y sus trabajadores, que influye en la forma de trabajar y en el clima laboral.

Por último están los dominios de las relaciones sociales que para el Ministerio de la Protección social, (2010) las define como la interacción que se forma entre dos o más individuos que en el ámbito laboral abarca aspectos como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión y la recompensa, en cambio para Molina. N. & Pérez. I (2016) son una habilidad que nos ayuda a interactuar de modo positivo o negativo con los demás, estas se basan en el trato y la comunicación que se establecen con otros. Y el dominio de recompensa que es la retribución que el colaborador obtiene a cambio de sus actividades laborales; estas compensaciones pueden ser: económicas, psicológicas como el reconocimiento social y la posibilidad de promoción. (Ministerio de la Protección social, 2010) y para Bernal (2014) define como la remuneración justa que tiene el trabajador a partir del cumplimiento de los requerimientos y resultados laborales, esta se puede dar en diferentes clases como el salario económico, el salario emocional y la promoción de cargos.

Como ya se planteó en el apartado anterior otros factores de riesgo que influyen son los factores de riesgo extralaborales que son aquellos aspectos de la vida del colaborador fuera del ámbito laboral como son relaciones de familia, la condición de vivienda, las relaciones sociales, culturales, el entorno donde se desarrolla el tiempo libre que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Ministerio de la Protección social, 2010) estos factores que se explican a través de diferentes dominios son como las condiciones individuales que son las características propias de cada trabajador como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación,

la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras y que pueden influir en la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. (Ministerio de la Protección social, 2010)

El último factor de riesgo es el estrés laboral que es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas del individuo, generando cierta sintomatología que afecta la salud, la calidad de vida y las relaciones interpersonales del individuo.(Guedes & Gaspar, 2016), además para Días & Tinoco (2011) lo definen como el conjunto de respuesta no adecuadas del sujeto a enfrentar las demandas del entorno laboral y que ocasionan un desequilibrio alterando su bienestar y produciendo sensaciones desagradables al organismo, estas repuestas pueden ser sean de carácter psicológico, emocional, sociales y/o comportamental.

Aparte de las teorías anteriores es relevante para este estudio la teoría de ciclo vital que Papalia, Wendkos y Felmas (2005) nos plantean que en la Aduldez, trascurren los siguientes cambios: al nivel físico llega a su cima, luego disminuye ligeramente, donde las elecciones del estilo de vida tienen consecuencias en la salud, a nivel cognoscitivo las habilidades cognoscitivas y el juicio moral adquieren mayor complejidad, y se toman decisiones educativas y profesionales, por último a nivel psicosocial vemos que los rasgos de personalidad y los estilos se hacen relativamente estables, pero los cambios en la personalidad pueden ser influidos por las etapas y los acontecimientos de la vida.

Otra teoría importante de destacar es la de Erickson citado por Lefrancois, G (2001) que nos habla de la sexta etapa del desarrollo psicosocial que se da en la adultez temprana en la cual los jóvenes adultos hacen compromisos con otros o enfrentan un posible sentido de aislamiento y ensimismamiento a la que llamo etapa de intimidad frente aislamiento.

También es importante hablar sobre la teoría de motivación humana de Maslow (citado por Chiavenato, 1989) que plantea la diferencia entre motivación y meta motivación, en cuanto a la motivación se refiere a la reducción de la tensión por medio de satisfacer los estados de deficiencia o carencia, las cuales surgen de los requerimientos del organismo para su supervivencia o seguridad fisiológicas a las cuales les llamo necesidades D, en cambio la meta motivación hace referencia a la tendencias de maduración, que implican a las necesidades B que son las necesidades del ser, las cuales surgen del impulso del organismo por autorrealización y satisfacer su potencial inherente.

Para cumplir el objetivo de este proyecto se va a trabajar a través de capacitaciones que según el glosario técnico anónimo (2003) las capacitación son un proceso destinado a facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes y habilidades para permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo.

Además estas capacitaciones se van a realizar por medio de talleres creativos que para Careaga A, Rosario S y Da S (2006) los talleres creativos son una forma de enseñar y aprender mediante la realización de algo; donde se aprende desde lo vivencial y no desde la trasmisión; es decir que los talleres consisten en aprender haciendo, donde los conocimientos se adquieren a través de una práctica concreta, realizando algo relacionado con la formación que se pretende proporcionar a los participantes.

La última teoría importante de destacar es la de arte terapia que es una herramienta de intervención psicológica a través de la expresión artística el sujeto elabora sus experiencias, emociones, sentimientos, pensamientos y vivencias permitiendo superar miedos, traumas y demás problemas, generando un proceso de transformación y superación personal. (Bassols, M. 2006).

## **Diseño metodológico de la investigación**

### **Procedimiento**

Esta investigación se realizó en tres fases: la primera fase fue el análisis de los factores de riesgo psicosociales, basándose en de los resultados suministrados por FONREGINAL, obtenidos de la aplicación de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010). La segunda Fase fue el diseño e implementación de capacitaciones con base en la arte terapia y talleres creativos para la disminución del estrés en los colaboradores de (FONREGINAL); para esta fase se organizó dos grupos un grupo control al que se le aplicó la capacitación con modelo magistral y el grupo experimental el cual se le aplicó la capacitación con base a la arte terapia y talleres creativos; el diseño de los dos modelos de las capacitaciones se desarrolló de la siguiente manera:

### **Capacitación manejo de estrés con el modelo magistral**

#### *Introducción*

El Taller estrés está dirigido al grupo control los colaboradores de FONREGINAL, con el objetivo de proporcionarles herramientas que les permitan mitigar los efectos del estrés.

#### *Objetivo general*

Dar cumplimiento al plan de capacitaciones del fondo, con el fin de optimizar los procesos en cuanto al Plan de Salud Mental y fortalecer el equipo de trabajo de profesionales.

### *Objetivos específicos*

- a. Generar herramientas y estrategias de prevención de los efectos del estrés
- b. Mitigar los efectos del estrés

### *Estructura del taller de estrés*

Está diseñado con base en cinco temas:

- ψ Definición del estrés
- ψ Síntomas asociados
- ψ Factores asociados
- ψ Tipos de estrés.
- ψ Tratamiento y recomendaciones para disminuir el estrés

## **Capacitación manejo de estrés con base en la arte terapia y talleres creativos**

### *Introducción*

El Taller estrés está dirigido al grupo experimental de colaboradores de FONREGINAL, con el objetivo de proporcionarles herramientas que les permitan mitigar los efectos del estrés.

### *Objetivo general*

Dar cumplimiento al plan de capacitaciones del fondo, con el fin de optimizar los procesos en cuanto al Plan de Salud Mental y fortalecer el equipo de trabajo de profesionales.

### *Objetivos específicos*

- a. Generar herramientas y estrategias de prevención de los efectos del estrés
- b. Mitigar los efectos del estrés

### *Estructura del taller de estrés*

Está diseñado con base en cinco temas:

- ψ Definición del estrés
- ψ Síntomas asociados
- ψ Factores asociados
- ψ Tipos de estrés.
- ψ Tratamiento y recomendaciones para disminuir el estrés

Se desarrollaron los temas a través de las siguientes actividades:

1. Se le pidió a los participantes armar un rompecabezas con la definición del estrés.

Duración de la actividad 3MIN.

2. Se les colocó música estresante de oficina (sonido de un reloj, teléfono, personas hablando, presentación de informes, atención al público, mujer caminando en tacones) mientras los participantes dibujaban lo que sentían. Materiales cartulina negra y tiza. Duración de la actividad 3MIN.

3. Los participantes dramatizaron a través de gestos y mímicas la situación descrita en una tarjeta. Duración de la actividad 10MIN.

Situaciones: Trabajo excesivo, problemas monetarios, pérdida de un ser querido, divorcio, perder el empleo, trancones para llegar al trabajo, tener una enfermedad grave, malas relaciones con el Jefe o compañeros.

4. En equipos de dos personas, buscaron palabras relacionadas con el estrés laboral (estas palabras ya estaban debidamente impresas y cortadas, mezcladas con palabras que no tienen que ver nada con el tema y dentro de una bolsa), las organizaron alfabéticamente; para

ambientar este ejercicio se colocó música que hizo agitar el corazón y generó ansiedad. Duración de la actividad 5 MIN

5. Tipos de estrés reproducción de un video. Duración de la actividad 2 MIN.
6. Mediante un trabajo artístico, los participantes representaron que era para ellos el RELAX , se usaron materiales como, cartulina, colores, escarcha, tizas mientras, realizaban su trabajo escuchaban música relajante. Duración de la actividad 10MIN.
7. Video: como controlar el estrés. Duración de la actividad 3MIN
8. Para el cierre de la capacitación se les pidió a los participantes realizar un collage con revistas, en este collage tuvieron que plasmar lo que los motivaba en momentos de dificultad, materiales utilizados tijeras, pegante, hojas blancas, como recordación de la capacitación se les entregó un porta retrato, se les pidió que en este colocaran su fuente de motivación, también se les entregó una libreta en esta se les pidió que cada vez que tuvieran un episodio de estrés escribieran, el detonante que lo causó, la manera como reaccionó y que podría ser para mejorar esta reacción. Duración de la actividad 5MIN.

Ver video de la experiencia de la capacitación en los archivos digitales adjuntos en el proyecto de grado.

Como tercera fase se evaluó y comparó la efectividad y el impacto que tuvieron las metodologías aplicadas para la disminución del estrés en los colaboradores de (Fonreginal).

### **Población**

Este proyecto se realiza con una población de 9 colaboradores

### **Muestra**

Este proyecto se realiza con el 100% de la población



## **Participación**

El tipo de participación para esta investigación es de forma voluntaria.

## **Instrumentos**

Para el análisis de los factores de riesgo psicosociales, se realizara a través de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social (2010) y se aplico instrumento pre- test y post test (ver Anexo 3)

## **Tipo de investigación**

Esta investigación es de enfoque experimental, ya que pone a prueba una variable del plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales, teniendo un grupo de control; es de temporalidad transversal porque no se busca ver un impacto a través del tiempo sino es en el aquí y ahora, y tiene un alcance de investigación descriptiva, ya que se pretende detallar los factores de riesgos psicosociales que por su puntuación requieran intervención que se medirá por medio de la batería de riesgo psicosocial,(Bernal, 2016)

## **Diseño: Investigación-Acción**

El diseño investigación acción tiene como propósito fundamental aportar información que guie la toma de decisiones para programas, procesos, reformas estructurales. Además es el que se encarga de solucionar problemas cotidianos y de mejorar prácticas concretas; como lo señala Alvarez-Gayou (2003).

En cuanto a este proyecto va generar un cambio, en las relaciones interpersonales, en el trabajo en equipo y en las habilidades de manejo de estrés y comunicación, el diseño investigación-acción como lo describe Sandin (2003) pretende propiciar el cambio social, transformar la realidad, y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación, este diseño construye el conocimiento por medio de la práctica. Sin duda alguna

el proyecto planteado se ajusta al diseño investigación-acción pues desde los autores se corrobora como el proyecto quiere modificar y potenciar relaciones de interpersonales como el cambio hacia la mejora se inicia por los participantes los cuales son los primeros entes que están al tanto de las problemáticas que les envuelven, la tarea de los facilitadores radica en que los participantes logren de manera clara identificar sus propios problemas, y posteriormente a dicha identificación brindar herramientas con las cuales puedan afrontar los obstáculos y pasarlos de la mejor manera

### **Consideraciones Éticas**

Para la realización de este estudio se solicitó autorización de su realización a la gerencia de FONREGINAL, además a los participantes se les requirió la firma de un consentimiento informado. (Ver 1 anexo.)

### **Diagnóstico de necesidades**

De acuerdo la matriz de riesgo de FONREGINAL, se evidencia que el riesgo Psicosocial de Características del Grupo social: Atención al público en general, tiene una puntuación de 1440, que se valora con no aceptación de este riesgo y que se recomienda para la intervención de este es la aplicación del programa de capacitaciones planteado.

Se presenta el diagnóstico situacional de los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores del Fondo de Empleados de la Registradora Nacional del Estado Civil (FONREGINAL), como resultado de la aplicación de la Batería Instrumento para la Evaluación del Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, actualmente Ministerio del Trabajo esta aplicación la realizo FONREGINAL y nos suministró los resultados los cuales se analizan a continuación. Ver Anexos 2



## Resultados sintomatología de estrés

A continuación, se especifica el grado de relación que tiene los factores de riesgo hallados a nivel intralaboral como extralaboral en sus rangos medio, alto y muy alto de su evaluación con la posible sintomatología asociada al estrés identificada en la población de actual se registraron 5 evaluaciones negativas frente a la posible presencia de síntomas de estrés (el 56%); Se puede ver en la siguiente tabla:

**Tabla1 Resultados Estrés**

<b>Casos de posible sintomatología asociada al estrés</b>		
<b>Grupo o población</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje de personas en su respectivo grupo</b>
<b><u>Población general</u></b>	5	56

En el 56% de los trabajadores que evidencia una posible sintomatología de estrés, se halló una posible correlación del 100% de esta sintomatología con los niveles de riesgo medio, alto y muy alto evidenciado en las condiciones intralaborales: demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensa, así como en las condiciones extra laborales que presentan niveles de riesgo medio, alto y muy alto.

### **Conclusiones del diagnostico**

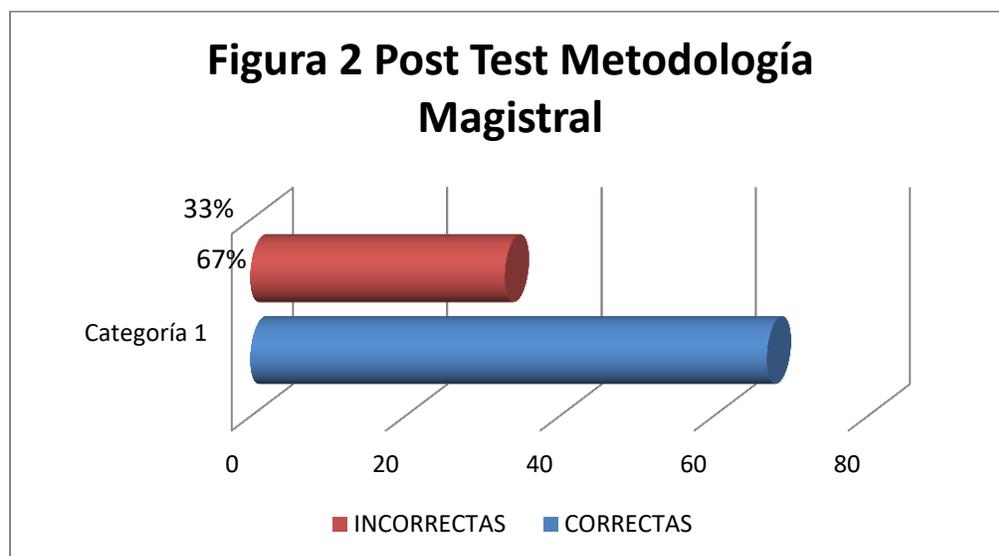
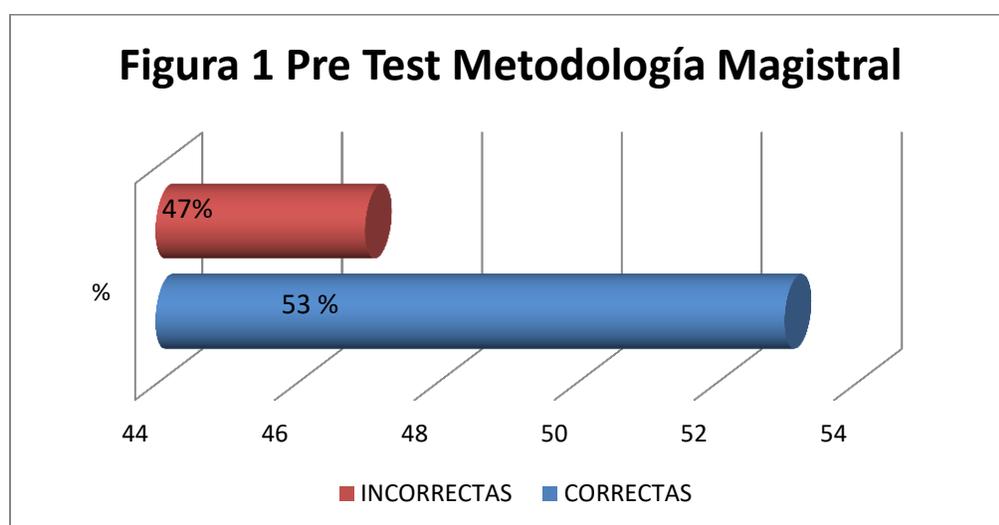
Al analizar los resultados se evidencia que un 78% del grupo encuestado percibe a las condiciones intralaborales como factor de riesgo medio y alto, en cuanto a las condiciones extralaborales, un 89% del grupo encuestado percibe estas condiciones como factor de riesgo medio, alto y muy alto, lo que se infiere que existe una elevada posibilidad de que la incidencia de estos factores psicosociales se afecte la salud mental de los trabajadores.

También estos resultados muestran que en el 56% de los encuestados los niveles de la sintomatología asociada al estrés se encuentra en niveles elevados, afectando la salud mental y las relaciones interpersonales de los colaboradores de FONREGINAL.

## Resultados

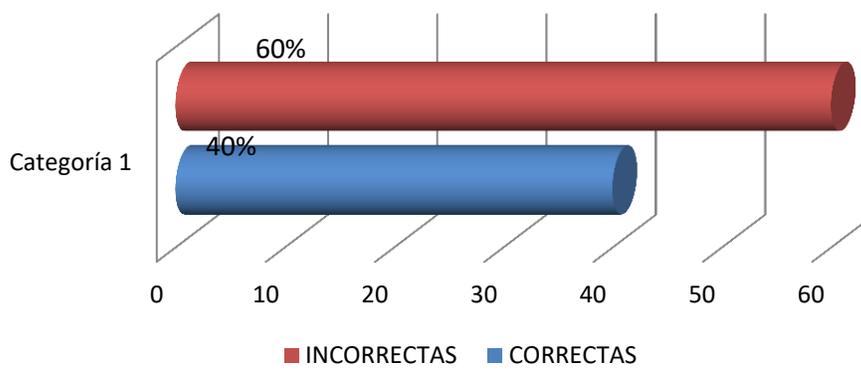
Para la evaluación del proyecto se aplicó un instrumento pre- test y post test (ver Anexo

3) en las capacitaciones y como resultados tenemos:

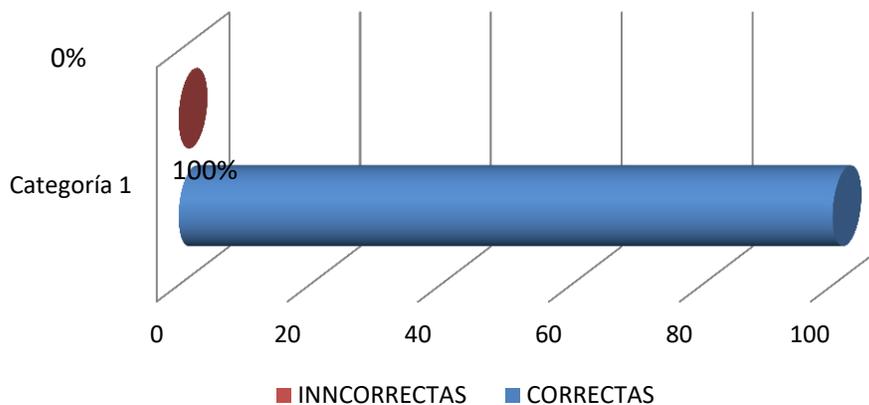


Como nos muestran las gráficas podemos ver que la capacitación con metodología magistral género impacto pues en el pos test se evidencia una mayor trasferencia de conocimientos logrando el objetivo.

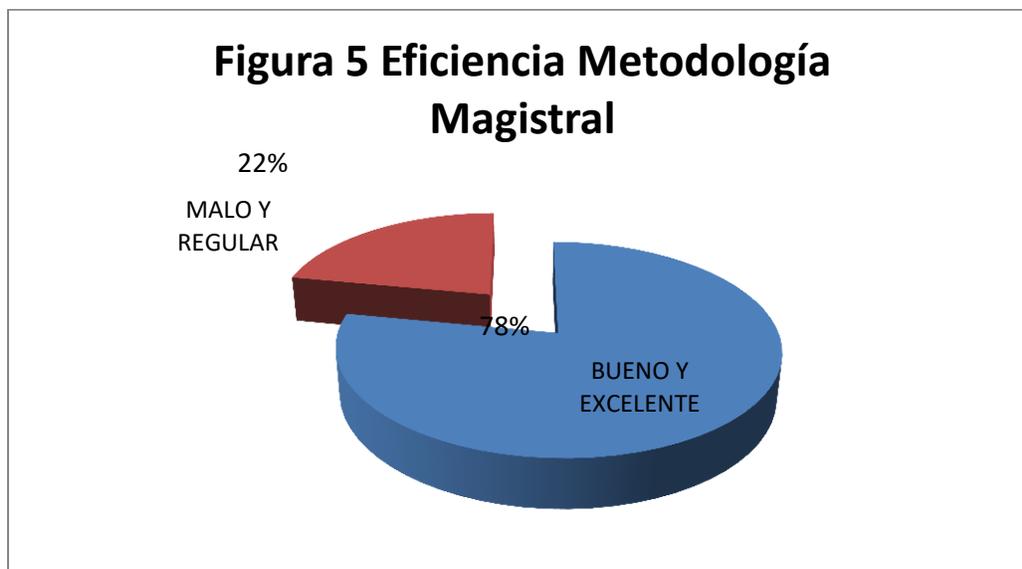
**Figura 3 Pre Test Metodología Arte Terapia y Talleres Creativos**



**Figura 4 Post Test Metodología Arte Terapia y Talleres Creativos**



Como nos muestran las gráficas podemos ver que la capacitación con modelo con base en la arte terapia y talleres creativos género impacto pues en el pos test se evidencia una mayor trasferencia de conocimientos logrando el objetivo.



Para la medición se tuvo en cuenta lo esperado que es el 100% lo obtenido del impacto de la capacitación es del 78 % lo cual genera una gran significación con respecto a ser proactivos en la participación de actividades.

## Figura 6 Eficiencia Metodología Arte Terapia Y Talleres Creativos



Para la medición se tuvo en cuenta lo esperado que es el 100% lo obtenido del impacto de la capacitación es del 100% lo cual genera una gran significación con respecto a ser proactivos en la participación de actividades.

### Análisis de resultados

De acuerdo al estudio comparativo de métodos (Arteterapia y talleres creativos vs capacitación magistral) se logró evidenciar que la arteterapia también conocida como, psicoterapia a través del arte, este es un instrumento asistencial valioso (Bassols, M. 2006), la utilización de las artes como teatro música y dibujo artístico son 100% efectivas para capacitar a la población trabajadora, acerca del manejo del estrés y las emociones que este genera. La terapia del arte es una metodología que permite lograr cambios significativos en los colaboradores, esta induce al autoconocimiento del ser interno generando un adecuado manejo de las emociones (Bassols, M. 2006). En cambio la clase magistral es una metodología ambigua, llevada a cabo en

una sala por un profesional acreditado, esta enseñanza puede incluir medios audiovisuales, por lo general los participantes solo escuchan y toman nota, en este estudio de comparación de métodos comprobó que no es una herramienta efectiva ni eficiente en lo concerniente al manejo e intervención del estrés.

Al analizar los resultados de la capacitación del manejo de estrés con la metodología de arte terapia y talleres creativos, con respecto a la capacitación magistral, se observó que es más eficiente y efectiva la aplicación de arteterapia frente a la metodología magistral, ya que se evidenció una mejor transferencia de conocimientos, porque el grupo experimental en el post test, logro el 100% de respuestas correctas, mientras que el grupo control saco un 67% de respuestas correctas, por consiguiente se comprobó la efectividad de este modelo.

### **Conclusiones**

- Al realizar la capacitación acerca sobre el manejo del estrés con metodología magistral los colaboradores de FONREGINAL recibieron información pero no la retuvieron, por el contrario se confundieron y en la prueba pos test tuvieron más respuestas incorrectas.
- Al realizar la capacitación acerca sobre el manejo del estrés con metodología de Arte Terapia y Talleres Creativos, los colaboradores retuvieron todos los conocimientos transmitidos, al realizar la evaluación post test obtuvieron todas las respuestas correctas, es decir mejoraron sus conocimientos un 33%.



- Según el estudio realizado, la metodología más eficaz para intervenir el manejo del estrés, es la metodología de Arte Terapia y Talleres Creativos ya que esta tuvo mayor impacto en la transferencia de conocimientos y se evidencio no solo mayores puntajes en el post test, sino mayor diferencia entre el pre test y el post test.
- No todos los seres humanos son talentosos en pintar dibujar o realizar algún tipo de manualidad, pero todos pueden lograr una respuesta de relajación, cuando se concentran en crear algo nuevo, aunque no sean artistas la arte terapia les crea un espacio de paz interior en un medio ambiente tenso o estresante.

### **Sugerencias y Recomendaciones**

Como recomendaciones y sugerencias podríamos plantear en que se realicen más actividades que intervengan los factores de riesgo psicosociales, en especial el manejo del estrés por medio de capacitaciones con base a la metodología de Arte Terapia y Talleres Creativos que muestra mayor eficacia.

El dibujo, la pintura el teatro y las manualidades, son herramientas útiles para manejar el estrés, cuando se dedica tiempo a este tipo de actividades artísticas y el ser humano entra en contacto con los distintos elementos y con su propio ser, esté recrea un estado de paz interior el cual beneficia su salud y estado emocional, por este motivo se recomienda la práctica de estas actividades.

Se recomienda realizar este estudio con una muestra más grande para comprobar su efectividad y eficacia en otro tipo de población.

## Plan de Acción

Como plan de acción se recomienda realizar seis capacitaciones con la metodología de Arte terapia y Talleres Creativos, para seguir interviniendo el manejo del estrés en los colaboradores de FONREGINAL; este estudio demostró que para esta población, esta metodología es la más efectiva ya que los colaboradores se muestran más empáticos, atentos, entusiastas con este tipo de capacitación.

### Cronograma

**Tabla 2 Cronograma de Actividades Plan de Acción**

MES	Actividad	Recursos Humanos	Recursos Materiales	Responsables
1	Capacitación como afecta el estrés y daños colaterales del estrés, basada en arteterapia y talleres creativos	Estudiantes de la especialización, colaboradores de FONREGINAL	Videobean, portátil, parlantes, folletos y registro fotográfico, Material didáctico y memorias de la capacitación.	Alejandra Tenorio Pilar Vargas y Katherine Guiza
2	Capacitación de motivación y sentido de vida, basada en arteterapia y talleres creativos	Estudiantes de la especialización, colaboradores de FONREGINAL	Videobean, portátil, parlantes, folletos y registro fotográfico, Material didáctico y memorias de la capacitación.	Alejandra Tenorio Pilar Vargas y Katherine Guiza
3	Capacitación estrategias de manejo de estrés, basada en arteterapia y talleres creativos	Estudiantes de la especialización, colaboradores de FONREGINAL	Videobean, portátil, parlantes, folletos y registro fotográfico, Material didáctico y memorias de la capacitación.	Alejandra Tenorio Pilar Vargas y Katherine Guiza
4	Capacitación hábitos de vida saludable ,basada en arteterapia y talleres creativos	Estudiantes de la especialización, colaboradores de FONREGINAL	Videobean, portátil, parlantes, folletos y registro fotográfico, Material didáctico y memorias de la capacitación.	Alejandra Tenorio Pilar Vargas y Katherine Guiza
5	Capacitación habilidades para la vida, basada en arteterapia y talleres creativos	Estudiantes de la especialización, colaboradores de FONREGINAL	Videobean, portátil, parlantes, folletos y registro fotográfico, Material didáctico y memorias de la capacitación.	Alejandra Tenorio Pilar Vargas y Katherine Guiza
6	Capacitación de respiración y relajación adecuada, basada en arteterapia y talleres creativos	Estudiantes de la especialización, colaboradores de FONREGINAL	Videobean, portátil, parlantes, folletos y registro fotográfico, Material didáctico y memorias de la capacitación.	Alejandra Tenorio Pilar Vargas y Katherine Guiza



## Indicadores

**Tabla 3 Indicador Medición de la eficacia de las capacitaciones de Manejo del Estrés**

DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	MÉTODO DE CÁLCULO
Medición de la eficacia de las capacitaciones de Manejo del Estrés	Identificar si la metodología de Arte terapia y talleres creativos cumple con la adecuada transferencia de conocimientos.	No de respuestas Correctas/ No de preguntas totales
FUENTE DE LA INFORMACIÓN	PERIODICIDAD DEL REPORTE	LÍMITES DE CUMPLIMIENTO
Evaluaciones Pre-Test y Pos Test de las capacitaciones.	Mensual	Meta: No de evaluaciones por capacitación con calificación mayor a 80% de respuestas correctas

**Tabla 4 Indicador Medición de la eficiencia de las capacitaciones de Manejo del Estrés**

DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	MÉTODO DE CÁLCULO
Medición de la eficiencia de las capacitaciones de Manejo del Estrés	Identificar si la metodología de Arte terapia y talleres creativos cumple con el adecuado manejo de los recursos.	No de respuestas con rango bueno excelente por pregunta/ el total de las evaluaciones
FUENTE DE LA INFORMACIÓN	PERIODICIDAD DEL REPORTE	LÍMITES DE CUMPLIMIENTO
Medición de la eficiencia de las capacitaciones de Manejo del Estrés	Mensual	Que el 80% se encuentre en el rango bueno excelente


**Tabla 5 Indicador Porcentaje de Participación en la Capacitación de Manejo de Estrés**

DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	MÉTODO DE CÁLCULO
Porcentaje de participación en las capacitaciones realizadas de Manejo del Estrés	Evaluar la participación en las capacitaciones planeadas para el manejo del estrés.	No de Asistentes / No de invitaciones enviadas
FUENTE DE LA INFORMACIÓN	PERIODICIDAD DEL REPORTE	LÍMITES DE CUMPLIMIENTO
Listado de Asistencia	Mensual	El 80% de asistencia por capacitación.

## Presupuesto

**Tabla 6 Presupuesto del Plan de Acción**

Cantidad	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
6	Paquete de materiales para la capacitación y memorias	60.000	360.000
6	Capacitación de manejo del estrés con base en la arteterapia	240.000	1.440.000
<b>Total</b>		<b>300.000</b>	<b>1.800.000</b>

## Referencias

Anónimo (2006) Glosario técnico de términos de capacitación y empleo recuperado desde [http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario\\_tecnico.pdf](http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf)

Alvarez-Gayou, J. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y Metodología. México: Paidós.

Bassols, M. (2006). El arteterapia, un acompañamiento en la creación y la transformación. Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social, 1, 19-25. Recuperado desde <http://revistas.ucm.es/index.php/ARTE/article/view/ARTE0606110019A/9023>

Bernal. C, (2014) introducción a la administración de las organizaciones; Colombia; editorial Pearson.

Bernal. C, (2016) metodología de la investigación; Colombia; cuarta edición editorial Pearson.

Bravo. L. Rubiano. M. y Rubio. P (2007) Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. Revista diversitas- perspectivas en psicología, 3 (2), 301-315 recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v3n2/v3n2a11.pdf>

Caicedo. S, Jiménez. E Joven. R y Pulido. J (2015) Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. Revista Salud UIS, 47(1) Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676>

Camacaro, P. y Ferrigno, J. (2003). Factores de riesgo psicosocial. Venezuela, Ed; Universidad Central de Venezuela.

Careaga, A, Sica, R, Cirillo, A, Da, S (2006) aportes para diseñar e implementar un taller; octavo seminario-taller en desarrollo profesional médico continuo; segundas jornadas de experiencias educativas; recuperado desde [http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion\\_talleres.pdf](http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion_talleres.pdf)

Chiavelto, I (1989) Introducción a la teoría general de la administración; México; editorial Graw-ittill interamericana de México SA

Gómez, V., Segura, S., Castrillón, D., & Perilla, L. (2016). Estandarización de una Bateria para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Laborales en Trabajadores Colombianos. Acta Colombiana De Psicología, 19(2). Recuperado de [http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/1133](http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/1133)

Guedes, D., & Gaspar, E. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. Revista de psicología del deporte, 25(2), 0253-260. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/164086>

Lefrancois, G (2001) el ciclo de la vida, México; editorial internacional Thomson editores.



Martínez & Uribe (2013) Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander, Revista interamericana Psicología Ocupacional RIP, 32(2) n147-160 recuperado de

<http://revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/view/147>

Ministerio de la Protección social (2010) Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Recuperado de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de la protección social (2008) resolución número 002646 de 2008 recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Molina. N, & Pérez. I (2016). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. Paradigma, 27(2), 193-219. Recuperado de

<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3770>

Moreno. B & Báez. C (2015) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas; Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de

<http://www.acosolaboral.org.uy/biblioteca/frp.pdf>

Moscoso. L (2016). Factores de riesgo psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Nacional Administrativa de la Defensoría del



Pueblo, del año 2015. Informe final del trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial.  
Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 135 p. Recuperado de  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7585>

Ortiz. F y Jaramillo.V (2013) Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la  
ciudad de Cali. Revista Pensamiento Psicológico, 11 (1)99-113 recuperado de  
<http://search.proquest.com/openview/9400d881d835931d9ed798b3f42a83e8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=237377>

Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001)  
Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y  
seguridad en el trabajo. 3° ed. España.

Papalia, D, Wendkos, S y Duskin, R (2005) *desarrollo Humano*, novena edición, México;  
Editorial Mc Graw-Hill interamericana editores S.A

Roso. M & Abaunza. M, (2010) Liderazgo transaccional y transformacional. Avances En  
Enfermería, 28(2), 62-72. Recuperado de  
<https://search.proquest.com/docview/1678819885?accountid=48797>

Sandín (2003) *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*.  
Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.

Viveros. J (2003) liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos; Santiago de Chile,  
Ed. oficina internacional del trabajo.

## Anexos

### Anexo 1 Consentimiento Informado

Universidad Minuto de Dios

#### Consentimiento Informado Practicas Académicas

Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado(a) con C.C N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, certifico que he sido informado (a) por Alejandra Tenorio París, Roció del Pilar Vargas Corredor y Maryori Katherine Guiza Rubiano quienes son estudiantes de la especialización en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre mi participación en este estudio y me han informado de igual forma que la utilización que se le dará a éstas será única y exclusivamente para fines académico y que yo podré disponer de este en el momento que lo requiera.

He realizado las preguntas que considere oportunas, todas las cuales han sido resueltas de forma suficiente y aceptable. Además se me informo que puedo retirarme de la investigación cuando lo desee y Autorizo a ser grabado en video.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

C.C

## Anexo 2 Análisis de Resultado Batería de Riesgo Psicosocial

### Características sociodemográficas

A continuación, se expone las características sociodemográficas del grupo de trabajadores evaluados identificadas a partir de los resultados arrojados por el cuestionario de evaluación de datos generales.

- **Género:** El 33 % de la población evaluada corresponde al género femenino y el 68 % al género masculino.
- **Edad:** El 22% de los trabajadores se encuentra en el rango de edad entre los 24 a 35 años, el 0% se encuentra entre los 36 a 45 años; el 22% entre el rango de edad de 45 a 54 años y el 56 % es mayor de 55 años.
- **Estado Civil:** El 56% de los evaluados está casado, el 11% convive en unión libre; el 22% se encuentra soltero (a); el 11% se encuentra separados y el 0% es viudo.
- **Número de personas a cargo:** El 44% de los trabajadores tiene entre 2 a 3 personas a cargo; el 56% refiere tener 1 persona a cargo.
- **Tipo de vivienda:** el 78% de los trabajadores vive en casa propia y el 22% en casa familiar.
- **Nivel Académico:** el 56 % tiene un nivel educativo Técnico, el 22% son profesionales y el 11% termino estudios de posgrado, el 11 % no ha terminado los estudios tecnológicos.

- **Antigüedad en la empresa:** El 56% de los trabajadores llevan trabajando más de 9 años en la empresa; el 33% llevan laborando en la empresa de 2 a 5 años, el 11% labora hace menos de un año en la empresa.

### **Resultados de las condiciones de riesgo intralaborales cuestionario forma A**

Los dominios que generan un mayor impacto en cuanto al riesgo intralaboral forma A son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas de trabajo, control sobre el trabajo, y recompensas.

#### ***1. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo***

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia, que el 100 % de los trabajadores evaluados tienen una percepción de riesgo bajo con relación al Liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo. Las dimensiones en las cuales se observa una mayor percepción de riesgo (medio, alto y muy alto), para este dominio son: características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, relación con colaboradores.

- El 100 % de los trabajadores con personal a cargo se perciben en riesgo alto frente a las características del liderazgo, lo cual indica, que los trabajadores con personas a cargo perciben que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o en la solución de problemas, además de contar con un deficiente apoyo social.
- El 100% de los trabajadores evaluados perciben que existe retroalimentación del desempeño que es clara y oportuna por parte del jefe inmediato, por lo que consideran que es útil para el desarrollo o mejoramiento de las personas.



- El 100 % de los trabajadores con personal a cargo se percibe en riesgo bajo, frente a las relaciones con colaboradores, sienten que la gestión que realizan los colaboradores no presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. De igual manera, sienten que el apoyo social que recibe de parte de los colaboradores es suficiente cuando se presentan dificultades laborales, de igual forma perciben que el grupo de colaboradores no tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente.
- Con relación, a la dimensión relaciones sociales en el trabajo se evidencia que el 100% de los evaluados, sienten que existen altas posibilidades de contacto social, perciben un trato amigable o de confianza por parte de compañeros, que generan que las relaciones sociales sean evaluadas como adecuadas. Evalúan como alta la posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o colaboradores; es probable que no existan deficiencias en el trabajo en equipo, y que el grado de cohesión del equipo de trabajo es eficiente.

## ***2. Dominio control sobre el trabajo.***

De acuerdo con el análisis de los resultados se evidencia, que el 100 % de los coordinadores o líderes de proceso evaluados, tienen una percepción de bajo con relación al control sobre el trabajo.



### 3. *Dominio demandas del trabajo*

A partir del análisis de los datos se halló, que el 100% de los coordinadores o jefes de procesos, tienen una percepción de riesgo alto con relación a las demandas del trabajo. Demanda del trabajo se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de tipo cuantitativa, mental, emocional, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Las dimensiones que generan una elevada percepción de riesgo para el dominio de demandas de trabajo son: Demanda emocional, demandas cuantitativas, Influencia del trabajo en el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demanda de carga mental, demandas de la jornada de trabajo.

- El 100% de los trabajadores evaluados, presentan una percepción de riesgo muy alto, con relación a las exigencias de responsabilidad del cargo, los trabajadores sienten que deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige de ellos un esfuerzo importante para mantener el control.
- Con relación a las demandas de la jornada de trabajo, se identificó que el 100% de los coordinadores o jefes de proceso, se percibe en riesgo alto, consideran que trabajan en jornadas prolongadas sin pausas claramente establecidas durante toda la semana.



- 100% de los trabajadores con personal a cargo se perciben en riesgo alto relacionado con la demanda emocional, los trabajadores sienten que se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de los clientes como de los colaboradores. Sienten de igual manera que se encuentran expuestos a situaciones de alto contenido emocional relacionado con condiciones de pobreza o violencia que amenazan su integridad o a la integridad de otros; debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

- Con relación a las demandas cuantitativas, el 100% de los coordinadores o líderes de proceso se perciben en riesgo medio, sienten que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, es probable que necesiten trabajar a un ritmo muy rápido o bajo presión de tiempo y limitar en número y duración de las pausas de trabajo.

- El 100% de los trabajadores con personal a cargo perciben un riesgo alto con relación a la Influencia del trabajo en el entorno extralaboral, sienten que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la su vida personal y familiar.

- Con relación a las demandas de carga mental, 100% de los coordinadores o jefes de área se perciben riesgo alto, consideran que la tarea que realizan le exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. Evalúan la información relacionada con su trabajo

como excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

#### **4. Dominio recompensas**

De acuerdo con los resultados encontrados se evidencia, que el 100% de los colaboradores con personal a cargo, tienen una percepción de riesgo bajo en el dominio de recompensas.

#### **Resultados de las condiciones de riesgo intralaborales cuestionario forma B**

A continuación se exponen los resultados de cuestionario riesgo intralaboral forma B el cual se aplicó a 8 trabajadores que no tienen personal a cargo. Los dominios que generan un mayor impacto en cuanto al riesgo intralaboral forma B son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

##### **1. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.**

De acuerdo con los datos analizados se observa que el 63% de los trabajadores evaluados tienen una percepción de riesgo medio, alto y muy alto en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el 37% se perciben en riesgo medio.

Las dimensiones que generan una mayor percepción de riesgo para el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo son: Características del liderazgo y retroalimentación del desempeño y relaciones sociales en el trabajo.

- El 50% de los trabajadores evaluados refiere percibir riesgo medio, alto y muy alto frente a las características del liderazgo, sienten que la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de

resultados o la solución de problemas. Evalúan que el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente.

- Con relación a la Retroalimentación del Desempeño, el 63% de los trabajadores evaluados se perciben riesgo medio, alto y muy alto en esta dimensión, los trabajadores sienten que no existe retroalimentación o esta no es clara ni oportuna, si reciben retroalimentación esta es vista como inútil para el desarrollo o mejoramiento del trabajo, lo cual no le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

- El 75% de los trabajadores perciben riesgo medio, alto y muy alto, frente a las Relaciones sociales en el trabajo, su percepción, es que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, sienten que se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza, por parte de compañeros, lo que genera un ambiente deficiente de relaciones. Evalúan que se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz y que existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es percibido como escaso o inexistente.

## ***2. Dominio control sobre el trabajo.***

A partir del análisis de los datos se evidenció que el 63% de los trabajadores evaluados tienen una percepción de riesgo medio y alto y el 37% refieren riesgo bajo frente al dominio control sobre el trabajo. Las dimensiones que generan una mayor percepción de riesgo



(medio, alto y muy alto), para el dominio Control sobre el trabajo son: Claridad del rol y capacitación.

- El 37% de los trabajadores evaluados tiene una percepción de riesgo alto y muy alto y 63% refiere un riesgo bajo relacionado con Claridad de Rol. Los trabajadores perciben que la empresa no les ha proporcionado 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, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

- Con relación a la dimensión de Capacitación se identificó que el 75% de los evaluados refieren una percepción de riesgo medio, alto y muy alto y un 25% refiere una percepción de riesgo bajo. los trabajadores evaluados perciben, que el acceso a las actividades de capacitación es inexistentes o limitadas, o no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo, perciben que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización le brinda no contribuye con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

### ***3. Dominio demandas del trabajo.***

De acuerdo con los datos analizados, se evidencia que el 87% de los trabajadores evaluados tienen una percepción de riesgo medio, muy alto y alto en el dominio Demandas del Trabajo el 13% refiere una percepción de riesgo bajo. Las dimensiones que generan un impacto más elevado de riesgo en el dominio de demandas del trabajo corresponden a:



demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental, demandas cuantitativas y demandas emocionales.

- El 50% de los evaluados refieren una percepción de riesgo alto el 50% de los trabajadores evaluados refieren una percepción de riesgo baja, con relación a las demandas de carga mental, los trabajadores sienten que la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración, o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes, la información es percibida como excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
- Frente a las demandas ambientales y de esfuerzo físico, el 63 % de los trabajadores evaluados refieren una percepción de riesgo medio, alto y muy alto y el 37% refieren riesgo bajo, los trabajadores evalúan que las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, les exigen realizar esfuerzo físico o adaptativo que le genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño del trabajado.
- El 27% de los evaluados refieren una percepción de riesgo alto y muy alto, y el 36% refiere una percepción de riesgo medio con relación a las demandas cuantitativas, el tiempo del que se dispone el trabajador para ejecutar el trabajo es percibido como insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

#### **4. Dominio recompensas.**

A partir del análisis de los datos se halló el 37% de los trabajadores evaluados tienen una percepción de riesgo medio y alto en el dominio recompensas, el 63% refiere una percepción de riesgo baja.

Recompensa esta relacionadas con la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales y 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

#### **Condición de riesgo extralaboral**

Con la aplicación de este cuestionario se evaluará 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.

A partir del análisis realizado a los datos obtenidos de la aplicación del formato de Factores de riesgo extralaboral a los trabajadores, se identificó que las dimensiones que generan un mayor impacto en el área extralaboral son: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda al trabajo y viceversa, tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda.

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el 56% de los trabajadores perciben riesgo medio, alto y muy alto en esta dimensión, las situaciones de



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

- El 56% de los trabajadores tiene una percepción de riesgo medio, alto y muy alto, con relación al tiempo fuera del trabajo, sienten que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación para compartir con la familia o amigos como para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
- El 78% de los trabajadores perciben un riesgo medio, alto y muy alto en el desplazamiento vivienda trabajo, evalúan que transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo y la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.
- El 78% de los trabajadores perciben riesgo medio, alto y muy alto relacionado con la comunicación y relaciones interpersonales, evalúan que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. El apoyo social que el trabajador percibe que recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
- El 67% de los trabajadores perciben riesgo medio, alto y muy alto relacionado con la preocupación por la situación económica del grupo familiar, consideran que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar han adquirido deudas económicas difíciles de solventar. De igual manera este mismo porcentaje de trabajadores consideran que las condiciones de su vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, como el que la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.



