



INFORME DE EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CARLOS ALBERTO BERMUDEZ ORTIZ
PSICOLOGO
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

BUCARAMANGA
DICIEMBRE DE 2023

TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCION**
- 2. JUSTIFICACIÓN**
- 3. DESCRIPCION DE LA EMPRESA**
- 4. MARCO LEGAL**
- 5. ALCANCE**
- 6. OBJETIVOS**
 - 6.1. GENERAL
 - 6.2. ESPECIFICOS
- 7. DEFINICIONES**
- 8. METODOLOGIA**
 - 8.1. POBLACION
 - 8.2. INSTRUMENTO
 - 8.3. PROCEDIMIENTO
 - 8.4. TABULACION
- 9. MARCO CONCEPTUAL**
- 10. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO**
- 11. ANALISIS DE RESULTADOS**
- 12. RECOMENDACIONES**
- 13. BIBLIOGRAFIA**

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social, a través de la Resolución 2646 de Julio de 2008, reglamenta las responsabilidades empresariales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y control permanente a la exposición de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora, el estudio y determinación de origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Es de vital importancia fortalecer el sistema de gestión en factores psicosociales y el Programa de Vigilancia Epidemiológica, generando programas para reducir el impacto de los factores de riesgo sobre los trabajadores, no obstante, antes de promover cualquiera de estos programas, es necesario realizar un diagnóstico de la situación, teniendo en cuenta los factores personales y los factores propios de las tareas.

Lo anterior con el fin de minimizar los factores de riesgo existentes y convertirlos en factores protectores, generando de esta manera un mayor sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, mejorando el bienestar y buen clima laboral, disminuyendo así los niveles de estrés.

Es así como muchos estudios han demostrado que los factores psicosociales de riesgo como la monotonía de una tarea, los conflictos en el equipo de trabajo, la falta de objetivos y metas claras de desempeño, son algunos de los tantos factores que han generado problemas en las relaciones interpersonales a la empresa e igualmente a las características individuales de cada uno de los trabajadores, como el estrés, la motivación en el trabajo y con todo ello, el nivel de desempeño de la organización.

2. JUSTIFICACION

Estudios e información en riesgo psicosocial como los arrojados por la Encuesta Nacional sobre condiciones de salud y trabajo de 2007, mostraron la exposición de la población trabajadora a los riesgos psicosociales, convirtiéndose en una condición de riesgo importante dentro del espectro de patologías de tipo laboral.

Dentro de este escenario se pueden identificar condiciones que pueden estar presentes dentro de lo psicosocial como lo es la atención al público y la monotonía del trabajo, es así, como en Colombia se logró establecer la presencia del riesgo lo que lleva a legislar en búsqueda de alternativas de control y minimización de riesgo de los factores psicosociales. En ese sentido podemos identificar la Resolución 2646 de 2008 la cual hace referencia a las “disposiciones y responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo”.

Como herramienta de aplicación para poder evaluar en forma valida y confiable el riesgo psicosocial, el Ministerio de la Protección Social, desde la dirección General de Riesgos Profesionales a través de la Universidad Javeriana, realizaron la estructuración para desarrollar la batería que evaluara los factores de riesgos psicosociales. En el marco de la ley 100 de 1993 esta batería es aplicable a los trabajadores tanto de empresas privadas como públicas.

Debe tenerse en claro que la seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Identificación Legal y Comercial	Instituto de Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga
Actividad económica	
Dirección	Calle 10 #30-140 Unidad deportiva Alfonso López –Coliseo Bicentenario
Teléfono	(607) 6854594
Correo Institucional	ventanillaunica@inderbu.gov.co

4. MARCO LEGAL

La legislación colombiana ha reconocido la influencia de las condiciones del trabajo en la salud de las personas y a partir de la Resolución 2646 del 2008 los aspectos psico laborales pasaron a tener un reconocimiento por la legislación como factores influyentes y de obligatoria identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo por parte de todos los empleadores.

A continuación, se presenta el marco legal en el que se sustenta el presente informe.

Ley 9 de 1979, Art. 83 literal B: “Promover y ejercer acciones de investigación, control, vigilancia y protección de la salud de las personas que trabajan, lo mismo que las educativas correspondientes, en cooperación con otros organismos del Estado, instituciones privadas, empleadores y trabajadores”.

Decreto 614 de 1984, Art. 2 literal C: “Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”.

Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud Art. 10, numeral 12: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”.

Resolución 1075 de 1992: Incluye dentro de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva, establecida en la resolución 1016 de 1989, campañas a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigido a sus trabajadores.

Decreto 1832 de 1994: por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable”.

Resolución 02358 de 1998: Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental, establece como acciones a desarrollar la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la Salud Mental de la población colombiana; la que define como la capacidad de las personas y de los grupos para interactuar entre sí y con el medio ambiente; un modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, ya sea, cognitivas, afectivas o relacionales. Así mismo el logro de metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común.

Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social: “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

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.

Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Ley 1616 de 2013 – Ley de salud mental: El objeto de esta Ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

5. ALCANCE

El programa para el control del riesgo psicosocial proyecta abordar el entorno laboral que presentan los empleados del **Instituto de Juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga “INDERBU”** como resultado de sus interrelaciones humanas desde lo personal hasta lo organizacional, para su correcto desarrollo del ser y calidad en la relación con el medio en el que se desarrolla como persona y como trabajador.

6. OBJETIVOS

6.1. GENERAL

Evaluar, Identificar, priorizar e intervenir en los empleados del **Instituto de Juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga “INDERBU”** los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral a los cuales están expuestos.

6.2. ESPECÍFICOS

- Aplicar un instrumento de medición estandarizado para la población colombiana que permita identificar en los trabajadores factores de riesgo psicosocial.
- Determinar un perfil socio demográfico de la población evaluada.
- Plantear acciones preventivas de intervención de los factores de riesgo psicosocial, que permitan sugerir un plan de mejoramiento en las condiciones internas, externas y particulares del individuo, en los trabajadores evaluados del **Instituto de Juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga “INDERBU”**
- Identificar posible sintomatología en los trabajadores, asociada con factores determinantes del estrés a nivel biopsicosocial.

7. DEFINICIONES

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

- **Carga de trabajo.** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **Carga física.** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **Carga mental.** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- **Carga psíquica o emocional.** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- **Condiciones de trabajo.** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **Dimensión.** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.
- **Dominio.** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

- **Efectos en la salud.** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **Efectos en el trabajo.** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- **Evaluación objetiva.** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- **Evaluación subjetiva.** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- **Estrés.** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- **Factor protector psicosocial.** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **Factor de riesgo.** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosociales.** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Patologías derivadas del estrés.** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

- **Riesgo.** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Trabajo.** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

8. METODOLOGÍA

8.1. Población

La población evaluada corresponde a 8 (ocho) empleados del **Instituto de Juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga “INDERBU”**, los cuales aceptaron aplicar la batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

8.2. Instrumentos

Se usó la batería de instrumentos para la medición de riesgo psicosocial elaborada por la Universidad Javeriana, teniendo en cuenta como marco normativo la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 la cual establece que las mediciones de los factores de riesgo psicosociales se deben realizar a través de instrumentos validados en el país. Esta batería contiene una serie de instrumentos que permiten acercarse a la realidad de los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores en las empresas.

Está conformada por 8 pruebas:

- 1) ficha de datos generales,
- 2) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A),
- 3) Cuestionario de factores de riesgo intralaboral (Forma B),
- 4) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral,

- 5) Guía para análisis de puestos de trabajo,
- 6) Guía para entrevistas semiestructuradas,
- 7) Guía para grupos focales y
- 8) Cuestionario para la evaluación del estrés.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se utilizaron las siguientes pruebas:

- Ficha de datos generales.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A). Esta forma se administró a aquellos trabajadores con formación técnica y profesional que realizan actividades de tipo operativo.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

8.3. Procedimiento

Para la aplicación de las pruebas, se dio a conocer el proceso a seguir, resaltando la importancia de diligenciar un consentimiento informado autorizando a los profesionales encargados del programa a utilizar la información dada únicamente con fines estadísticos salvaguardando la confidencialidad de la información dada por cada uno de los trabajadores y finalmente se brindó explicación de cada una de las pruebas procediendo a la auto aplicación y atento a las inquietudes presentadas durante el desarrollo de la actividad, al concluir con el cien por ciento de la población, se realizó el cierre para iniciar su tabulación y correspondiente análisis.

8.4. Tabulación y análisis de los resultados

Una vez aplicadas las pruebas a los trabajadores se procedió a realizar el análisis estadístico y se analizó la información.

9. MARCO CONCEPTUAL

Riesgo Psicosocial

Los factores psicosociales provenientes del trabajo se pueden definir como “aquellas características de las condiciones de trabajo, de la organización y factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológico”. (López, 2005).

El Comité mixto Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) 1984 los define como: “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

El observatorio permanente de los riesgos psicosociales de España, a su vez menciona que los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar en objetivos y subjetivos, entre los objetivos se tienen el medio ambiente físico de trabajo (el ruido, la temperatura, la iluminación y espacio de trabajo); por otra parte se tiene la carga mental generada por el trabajo (cantidad y complejidad de la información, ritmos de trabajo, nivel de atención requerido); la autonomía o grado de toma de decisiones (la libertad para establecer el orden de las tareas, métodos de trabajo, ritmos de trabajo y pausas); la definición de rol (los estilos de mando y dirección); contenido de las tareas, (si estas son repetitivas y de corta duración, el significado que tienen las tareas para el trabajador) las relaciones laborales (los sistemas de comunicación, relaciones interpersonales, apoyo social), y las condiciones de empleo y futuro en la empresa (la inseguridad respecto a la continuidad laboral en su puesto de trabajo, influencia del tipo de contrato, salario). Los subjetivos hacen referencia a la percepción personal o la interpretación individual, puede variar de unos a otros, teniendo en cuenta las expectativas de cada trabajador, así mismo como sus aspectos sociodemográficos.

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 de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencia, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

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.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa. Los dominios y como fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del trabajo.** Se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo.** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. 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.

- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.** El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- d. 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.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad en el cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada del trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía en el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
		Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
Relación con los colaboradores (Subordinados)		
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	

Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente tabla:

CONSTRUCTO	DIMENSIÓN
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Condiciones individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 3). Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intralaborales 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.

Tabla 3. Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Escolaridad
	Ocupación o Profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de vivienda
	Tipo de vivienda
	Número de personas a cargo
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo del Cargo
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento Área o sección de la empresa donde trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diario contractualmente establecidas
	Modalidad de pago

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Uno de los cuestionarios evalúa factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A); un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral y otro que evalúa el estrés laboral.
- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación Cualitativa y Cuantitativa: guía para el Análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

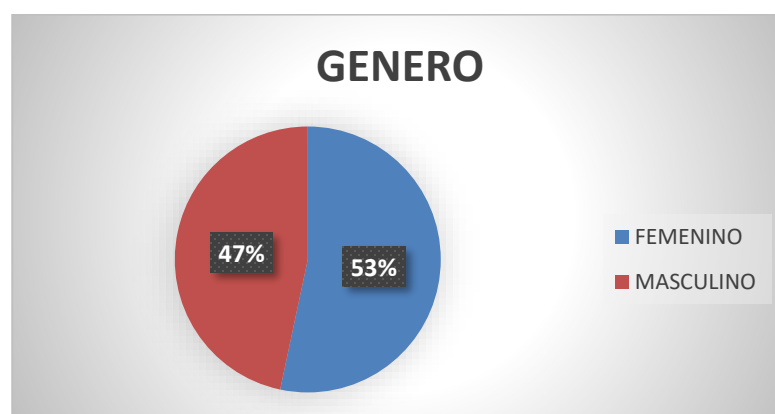
Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de esta aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de esta. Tales elementos son:

- a. Cuestionario para la evaluación del estrés. Construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.
- b. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final por dependencias.

10. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

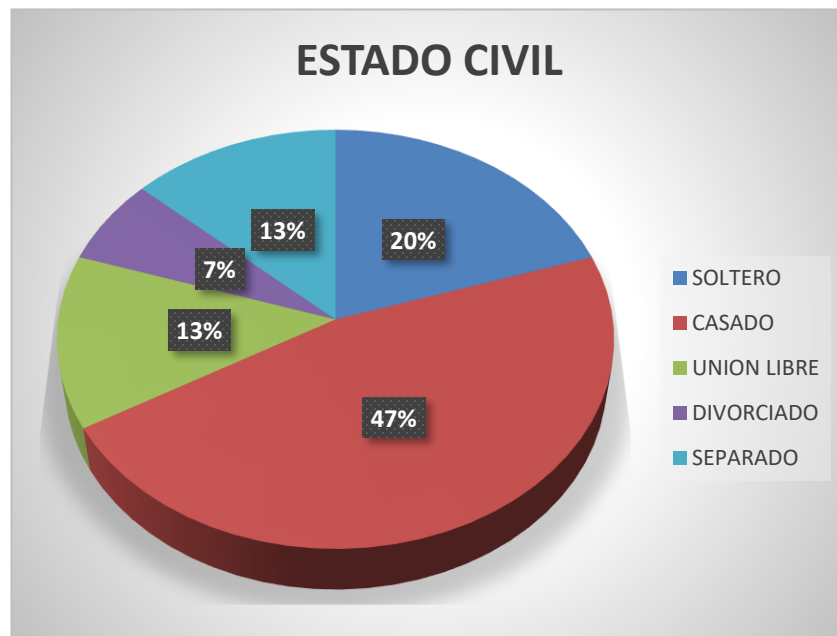
Teniendo en cuenta el instrumento aplicado, para el análisis del perfil socio demográfico se tuvo en cuenta variables como género, estado civil, nivel educativo, antigüedad en la institución, antigüedad en el cargo entre otras, las cuales modulan la percepción y el efecto de los factores de riesgo psicosocial, encontrando los siguientes resultados:

Genero



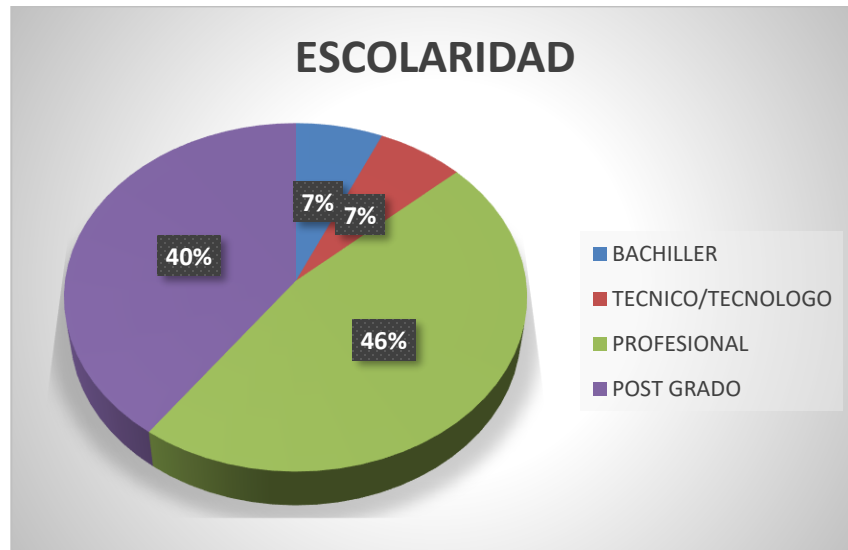
Las tendencias de género dan cuenta sobre posibles formas de relación y manejo de situaciones del estrés en el entorno de trabajo, así el grupo al que se le aplicó la batería corresponde al 53% género femenino y el 47% género masculino, lo cual sociológicamente les dan manejo desde las posturas de las manifestaciones de las emociones o muestra de sensibilidad tanto de hombres como de mujeres.

Estado civil



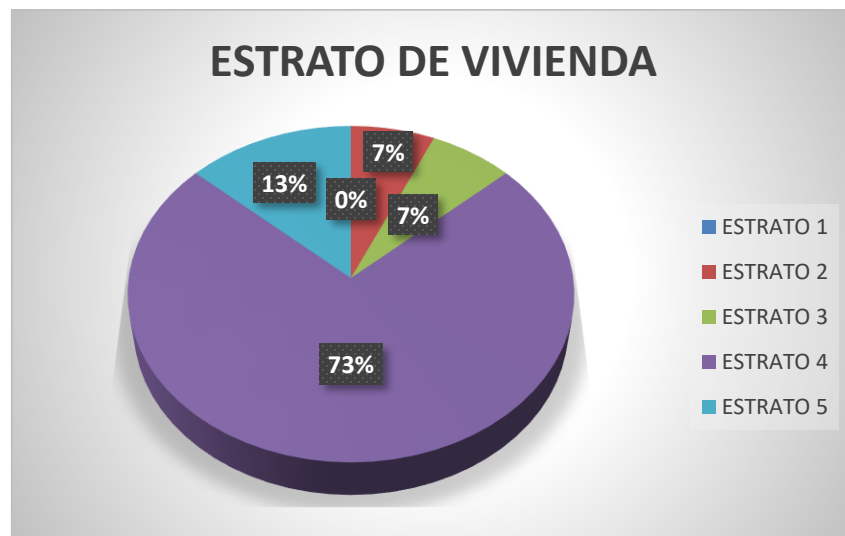
La gráfica de estado civil permite observar que el 47% son casados, el 13% mantienen Unión libre, es decir, un 60% de la población mantienen una relación estable. Así mismo, 20% solteros, un 13% son separados y un 7% divorciados.

Escolaridad



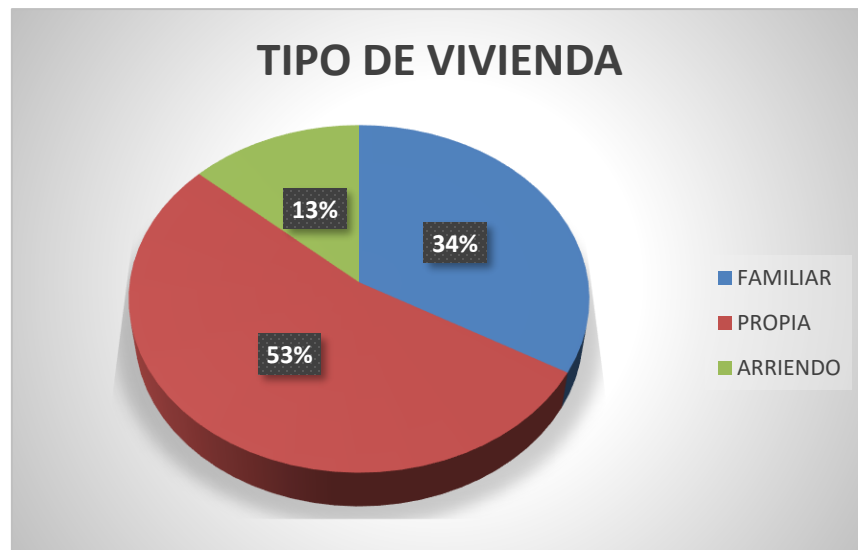
El nivel de escolaridad que se presenta al interior del grupo de aplicación permite evidenciar condiciones académicas y de desarrollos mentales que regulan la elaboración de estrategias tanto individuales como colectivas para el control de estrés,; las condiciones de escolaridad dentro del marco de referencia permiten determinar la el 40% del grupo posee postgrado, el 46% es profesional, el 7% es técnico o tecnólogo y el 7% corresponde a bachiller, conceptualización y la condición del estrés como enfermedad, así como la recepción de las estrategias y formas de control de situaciones de riesgo frente al escenario de lo psicosocial.

Estrato de vivienda



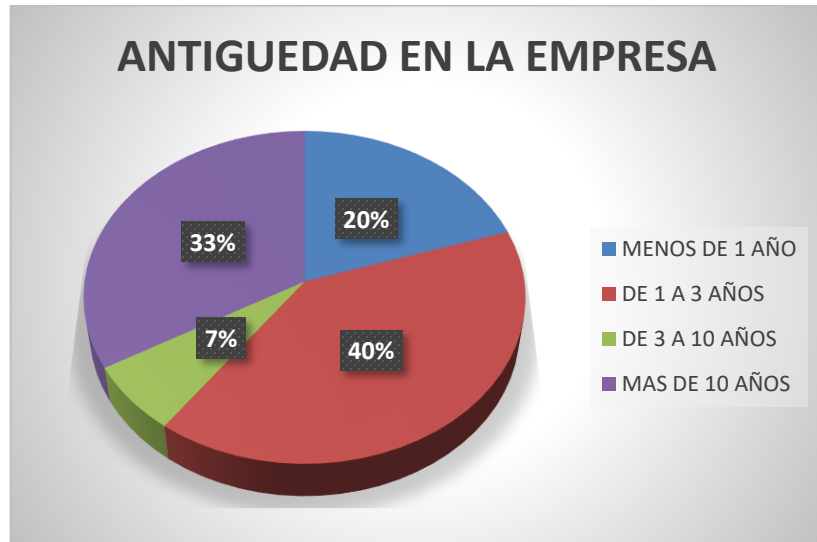
La relación de estrato permite evidenciar unas condiciones externas de vivienda adecuadas y promedio en relación a la condición general que se presenta, siendo el estrato 5 con un 13%, el estrato 4 con un 73%, el estrato 3 con un 7% y el estrato 2 con un 7%, ayudando a mitigar las condiciones de tensión de otros escenarios, este aspecto puede permitir evidenciar unas condiciones de calidad de vida adecuadas en el personal en lo referente al escenario de lo económico; lo cual brinda la sensación de tranquilidad y estabilidad para la mayoría del grupo.

Tipo de vivienda



El cuadro de tipo de vivienda permite observar un porcentaje de 53% en tipo de vivienda propia y un 34% de vivienda familiar frente a un 13% de vivienda en arriendo, hay que tener en cuenta que los ambientes de vivienda pueden generar condiciones y sensaciones de estabilidad que estructuran las condiciones económicas y el manejo del estrés frente a escenarios de este nivel.

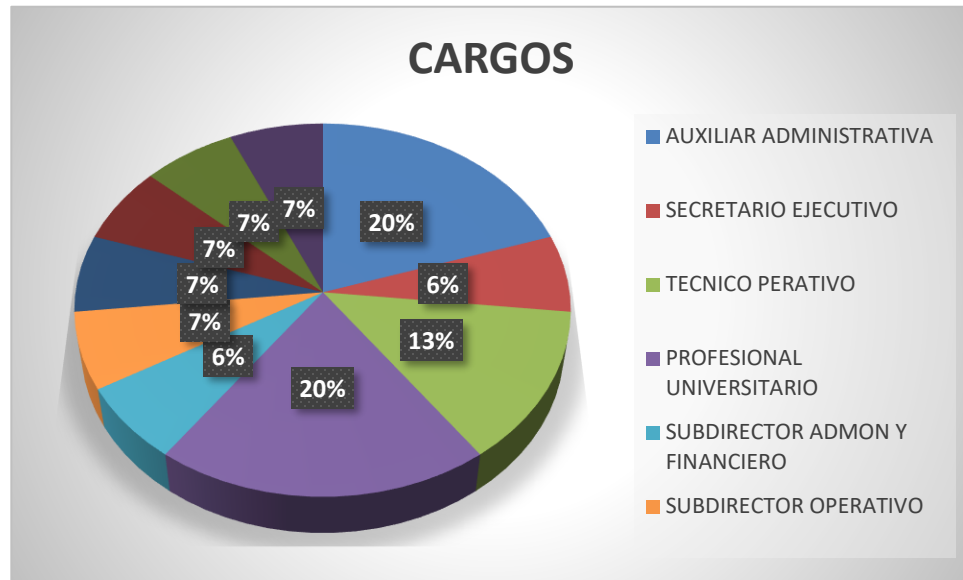
Antigüedad en la empresa



El grupo de aplicación muestra tener antigüedad en la empresa con un 33% más de 10 años en la empresa, así como el 7% de 3 a 10 años, lo cual permite establecer condiciones de identidad y adherencia con la organización, siendo un aspecto positivo ya que muestra que puede haber factores protectores que mantienen la permanencia de las personas en su lugar de trabajo.⁴

Igualmente se observa que el 40% lleva entre 1 a 3 años y el 20% llevan más de 1 año en la empresa.

Tipo de cargo



El tipo de cargo permite evidenciar características específicas de relación y manejo de riesgo psicosocial, esta variable está ligada directamente con el nivel de escolaridad y con la profesión, así como con la forma de percibir los diferentes estímulos que presenta el entorno y sus diferentes formas de solución. Según la población de estudio el 20% son auxiliares administrativos, el 20% son profesionales, el 13% corresponde técnico operativo y el 7% corresponde a cargos directivos.

Tipo de contrato



El tipo de contrato permite hipotetizar sobre las tendencias y percepciones de seguridad y estabilidad por parte de los trabajadores frente a su trabajo, la cual en términos generales apunta hacia condiciones de calidad de vida mediatizadas por el escenario de lo económico. Según la población de estudio el **93%** tiene contrato a término indefinido y solo el **7%** corresponde a temporal de 1 año o más.

11. ANALISIS DE RESULTADOS DEL INSTITUTO DE JUVENTUD, EL DEPORTE Y LA RECREACION DE BUCARAMANGA.

Para el análisis de riesgo psicosocial **del Instituto de Juventud, el Deporte Y La Recreación de Bucaramanga**, deben tenerse en cuenta los criterios de interpretación que presenta la Batería de Pruebas para los aspectos intra y extralaborales elaborada por la Universidad Javeriana así:

- **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.

Respecto a la escala de estrés es necesario tener en cuenta los siguientes criterios de interpretación:

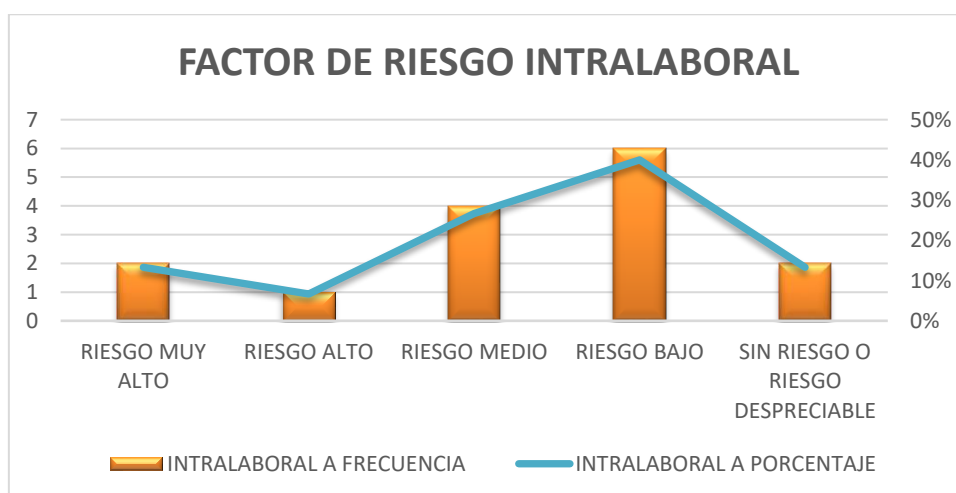
- **Riesgo muy bajo.** Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud. Se representa con el color blanco en las gráficas del análisis estadístico.
- **Riesgo Bajo.** Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas. Se representa con el color verde en las gráficas del análisis estadístico.
- **Riesgo Medio.** La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. Se representa con el amarillo en las gráficas del análisis estadístico.
- **Riesgo alto.** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. Se representa con el color naranja en las gráficas del análisis estadístico.

- **Riesgo muy alto.** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Con la interpretación anterior y de acuerdo con los diferentes niveles de riesgo para los aspectos extra e intralaborales se presentarán los resultados de riesgo psicosocial (Intralaboral y extralaboral en donde se muestra el nivel de riesgo para cada dimensión y de igual manera para cada dominio).

Tabla 4. Nivel de Riesgo para total Factores Intralaborales A

TOTAL, RIESGO PSICOSOCIAL	INTRALABORAL A	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RIESGO MUY ALTO	2	13%
RIESGO ALTO	1	7%
RIESGO MEDIO	5	27%
RIESGO BAJO	8	40%
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	3	13%
TOTAL, PARTICIPANTES	19	100%



TOTAL, SIN RIESGO Y RIESGO BAJO

53%

Tabla 5. SemafORIZACIÓN Riesgo Intralaboral

FACTOR INTRALABORAL	FORMA A	
DOMINIOS Y DIMENSIONES	PUNTUACION	SIGNIFICADO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	16,56	Riesgo bajo
Características del liderazgo	11,16	Riesgo bajo
Relaciones sociales en el trabajo	16,4	Riesgo medio
Retroalimentación del desempeño	22,81	Riesgo bajo
Relación con los colaboradores	21,18	Riesgo bajo
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	18,29	Riesgo bajo
Claridad de rol	13,18	Riesgo medio
Capacitación	25	Riesgo medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11,73	Riesgo medio
Participación y manejo del cambio	18,77	Riesgo bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	31,76	Riesgo medio
DEMANDAS DEL TRABAJO	30,75	Riesgo bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18,89	Riesgo bajo
Exigencias de responsabilidad del cargo	49,47	Riesgo bajo
Consistencia del rol	25,31	Riesgo medio
Demandas emocionales	11,8	Sin riesgo
Demandas de la jornada de trabajo	24,48	Riesgo bajo

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,34	Riesgo medio
Demandas cuantitativas	34,12	Riesgo medio
Demandas de carga mental	71,56	Riesgo medio
RECOMPESAS	12,06	Riesgo medio
Reconocimiento y compensación	14,58	Riesgo bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo	9,06	Riesgo medio
PUNTAJE TOTAL DE RIESGO INTRALABORAL DE LA EMPRESA	22,21	Riesgo bajo

COLOR	VALOR	NIVELES DE INTERVECION
	<i>Sin riesgo o riesgo despreciable</i>	<i>Acciones o programas de prevención</i>
	<i>Riesgo bajo</i>	<i>Acciones o programas de intervención</i>
	<i>Riesgo medio</i>	<i>Observación y acciones sistemáticas de intervención</i>
	<i>Riesgo alto</i>	<i>Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico</i>
	<i>Riesgo muy alto</i>	<i>Intervención Inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico</i>

Con relación al cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se observa que se obtuvo un resultado de factor de riesgo psicosocial intralaboral **Riesgo bajo** para la forma; esto quiere decir que existen algunos factores protectores para los trabajadores; sin embargo, se resaltarán los factores de riesgo y se realizarán recomendaciones de aquellas variables que se encuentran en nivel medio, que pueden estar generando un factor de riesgo por las relaciones sociales en el trabajo, por falta en la claridad de rol y capacitaciones, por las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, por el control y autonomía sobre el trabajo, Consistencia del rol, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, por las demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, por las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del

trabajo que se realiza; y las variables que se encuentran en nivel alto como capacitaciones y la Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

CONCLUSIONES INTRALABORAL

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Con respecto al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se evidencia que posee un nivel bajo y sin riesgo para la forma A en un 62.5%, este dominio se convierte en factor protector. Sin embargo, existe dimensiones que se encuentran en nivel de riesgo medio, alto y muy alto 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.

Características de Liderazgo: de acuerdo con la valoración de riesgo psicosocial se identificó que la variable de liderazgo se encuentra en ***Riesgo bajo*** para la forma A. 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.

Relaciones Sociales en el Trabajo: la componen aquellas características de las relaciones entre compañeros; esta dimensión puntúa ***Riesgo BAJO*** para la forma A, es importante continuar generando actividades que permitan mantener las relaciones sociales en el trabajo, como el apoyo social, trabajo en equipo y cohesión de grupo. Se recomienda realizar actividades que fortalecen las habilidades antes mencionadas y la importancia de este para la ejecución de actividades laborales como extralaborales.

Retroalimentación del Desempeño: teniendo en cuenta los resultados la dimensión se encuentra en la escala de ***Riesgo bajo*** para la forma A, esta dimensión se convierte en factor protector.

Relación con los colaboradores: en cuanto a los resultados se puede mencionar que se encuentran en **Riesgo bajo** para la forma A. Esta dimensión se convierte en factor protector. Las relaciones sociales por su parte deben ser vistas como la posibilidad de establecer contactos con los otros individuos en un ejercicio de la propia actividad laboral, que busca generar unas características de calidad en dichas interacciones y que lleven a la generación del trabajo en equipo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Con relación al dominio control sobre el trabajo, se observa que posee **Riesgo bajo** para la forma A, según este resultado se evidencia que la empresa responde a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo; la adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso; las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Claridad del Rol: esta variable se encuentra en nivel de **Riesgo BAJO** para la forma A. Hace referencia del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y los resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa, se convierte en riesgosa cuando la organización no ha dado a conocer el trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones y el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene su ejercicio de su cargo sobre la empresa.

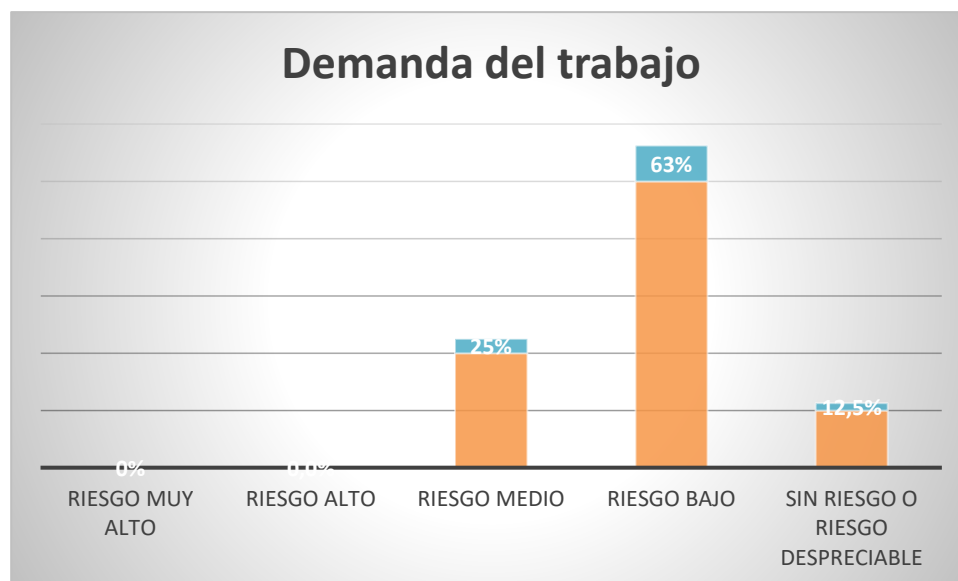
Capacitación: se entiende como las actividades de inducción, entrenamiento, formación que la empresa le suministra a sus colaboradores con el fin desarrollar sus habilidades y conocimientos; en cuanto a los resultados se puede mencionar que se encuentran en **Riesgo medio** para la forma A; se recomienda realizar programas de capacitación y entrenamiento de acuerdo a las necesidades corporativas, con el objetivo de potencializar el libre desarrollo de los trabajadores a nivel profesional y personal.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: esta dimensión se encuentra en **Riesgo medio** para la forma A; se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aprender y desarrollarsus habilidades y conocimientos. 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.

Participación y manejo del cambio: esta dimensión se encuentra en escala de **Riesgo bajo para la forma A**, Esto indica que los mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral son favorables. Esta dimensión se convierte en factor protector.

Control y autonomía sobre el trabajo: en esta dimensión se identifica un resultado de **Riesgo medio** para la forma A. 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.

DEMANDAS DEL TRABAJO



En cuanto al dominio demandas del trabajo se visualiza que posee un nivel de **Riesgo medio, bajo** y **Sin riesgo**, esto indica que las personas se adaptan a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física, al tiempo del que disponen para ejecutar el trabajo. Sin embargo, se encuentra personal en riesgo medio y alto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: la componen aquellas características de las condiciones del lugar de trabajo que exigen adaptación; esta dimensión puntúa **Riesgo bajo** para A. Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación) químicos, biológicos (virus, bacterias, hongos o animales) de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, (orden y aseo) de carga física y de seguridad industrial, las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia para el trabajador, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del colaborador; según el resultado esta dimensión se convierte en factor protector.

Existencia de Responsabilidad del Cargo: esta dimensión arroja el resultado de **Riesgo bajo** se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros. Esta dimensión se convierte en factor protector.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: esta dimensión se encuentra **Riesgo medio** para la forma A; 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.

Demandas Emocionales: esta dimensión se encuentra **Sin riesgo**. Esta dimensión se convierte en factor protector.

Demandas de la jornada del trabajo: en cuanto a los resultados este factor se encuentra en **Riesgo bajo** para la forma A, esta dimensión hace referencia a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Esta dimensión se convierte en factor protector.

Demandas Cuantitativas: son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para realizarlo. De acuerdo con los resultados se logró establecer que es un factor de **Riesgo medio** para la forma A.

Demandas de carga mental: en cuanto a los resultados este factor se encuentra en **Riesgo medio** para la forma A. Esta dimensión hace referencia a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta, la carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla esta exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando: la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

RECOMPENSAS

En el dominio recompensas, se identifica que posee un **Riesgo bajo** para la forma A. Esta dimensión hace referencia a la percepción de estabilidad laboral, al sentido de pertenencia, el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración). Las dimensiones y dominios que se encuentren en riesgo alto y medio ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Reconocimiento y compensación: son las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Este factor evaluado se encuentra en **Riesgo bajo** para la forma A, se recomienda mantener el programa de bienestar laboral que permite los espacios de interacción, reconocimiento, compensaciones sociales y emocionales que facilitan la percepción del trabajador en cuanto a la retribución por el trabajo realizado.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: según los resultados se encuentra en ***Riesgo medio*** para la forma A. Se deben mantener los programas de bienestar laboral, beneficios extralegales, participación y manejo el cambio.

INTERVENCIONES ADMINISTRATIVAS

En consecuencia, a los resultados se plantean algunas propuestas de intervención que se ajustan a la realidad organizacional **del Instituto de Juventud, el deporte y la recreación “INDERBU”**, con ellas se busca que se modifique el nivel de afectación que describen las personas frente a cada factor.

Es importante resaltar que estas estrategias requieren de la participación directa de la presidencia del concejo, el responsable del área, la coordinación de SG-SST, Gestión humana y la de todos los trabajadores de la organización.

Programa de bienestar

Es necesario que **el Instituto de Juventud, el deporte y la recreación “INDERBU”**, mantenga estrategias para dar a conocer tanto los programas de bienestar laboral como la forma de acceder a ellos, para que los trabajadores puedan participar activamente en cada uno de ellos. De igual forma, se recomienda variar los diferentes beneficios generados por la

organización, para que los trabajadores fortalezcan su percepción frente a los beneficios de la empresa.

Intervenciones al trabajador

La intervención directa sobre los trabajadores se refiere a elaborar estrategias de formación y planes de capacitación específicos para el personal evaluado, con lo que se pretende fortalecer las competencias de los trabajadores, para enfrentar las situaciones adversas y afrontar de manera más adaptativa los factores de riesgo y su entorno.

Tabla 6. Nivel de Riesgo para los Factores Extralaborales

TOTAL, RIESGO PSICOSOCIAL	EXTRALABORAL A	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RIESGO MUY ALTO	1	7%
RIESGO ALTO	1	7%
RIESGO MEDIO	5	20%
RIESGO BAJO	8	40%
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	4	27%
TOTAL, PARTICIPANTES	19	100%
TOTAL, SIN RIESGO Y RIESGO BAJO		67%

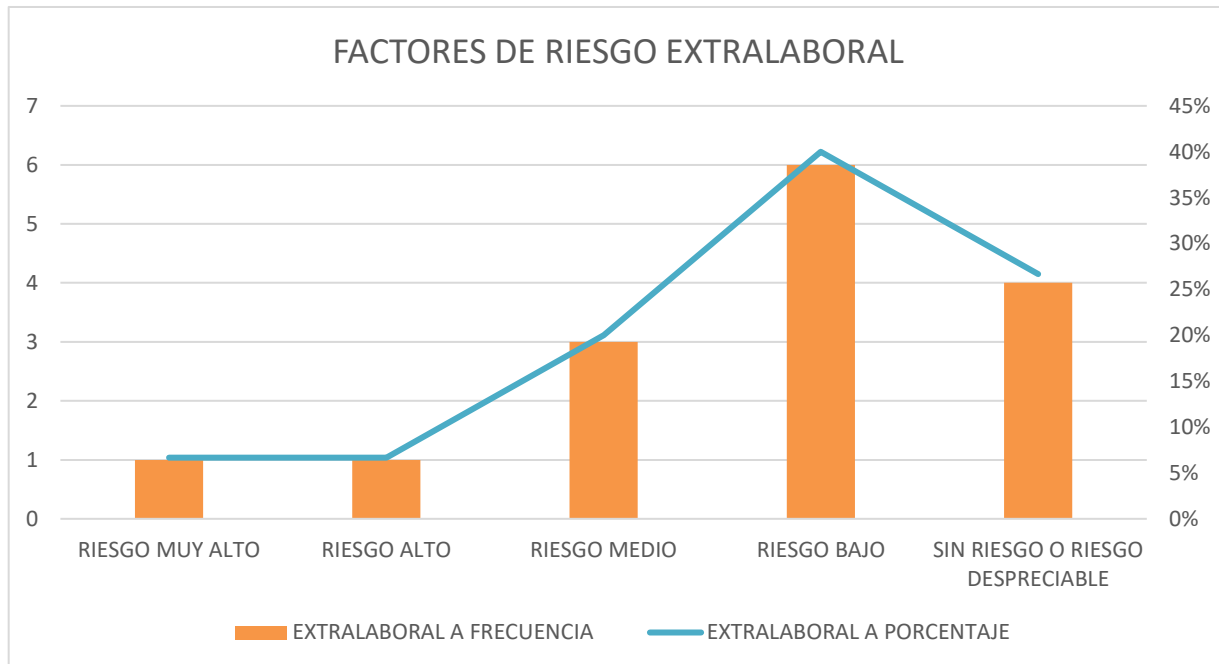


Tabla 7. SemafORIZACIÓN de factor de riesgo Extralaboral

FACTOR EXTRALABORAL	FORMA A	
	PUNTUACION	SIGNIFICADO
DOMINIOS Y DIMENSIONES		
Tiempo fuera del trabajo	25,02	Riesgo bajo
Relaciones familiares	3,63	Riesgo bajo
Comunicación y relacionesinterpersonales	8,43	Riesgo bajo
Situación económica del grupofamiliar	18,73	Riesgo bajo
Características de vivienda y suentorno	10,26	Riesgo bajo
Influencia del entorno extralaboralsobre el trabajo	16,14	Riesgo bajo
Desplazamiento vivienda trabajovivienda	10,16	Riesgo bajo
TOTAL, DE FACTOR DE RIESGOEXTRALABORAL	12,6	Riesgo bajo

Con respecto al cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral se evidencia que la parte extralaboral **del Instituto de Juventud, el deporte y la recreación “INDERBU”**, se encuentra en un nivel **de Riesgo bajo** para la forma A. Este dominio hace referencia al descanso y recreación, al tiempo para compartir con la familia o amigos, a las relaciones familiares y el apoyo social que el trabajador recibe de su familia, a los ingresos familiares, a las condiciones de la vivienda, a las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo, el transporte para acudir al trabajo. 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.

Tiempo fuera del trabajo: esta dimensión se refiere al tiempo que comparte y pasa el trabajador fuera de su entorno de trabajo el cual puntúa en **Riesgo bajo** para la forma A, indicando que se debe continuar realizando actividades que permitan establecer estrategias de manejo del tiempo. Esta dimensión se convierte en factor protector.

Relaciones familiares: esta dimensión se refiere al tiempo que comparte y pasa el trabajador fuera de su entorno de trabajo el cual puntúa **Riesgo bajo**, se debe continuar realizando actividades para darle herramientas a los trabajadores referentes a mejorar la comunicación y manejo de vínculos afectivos. Esta dimensión se convierte en factor protector.

Situación económica del grupo familiar: trata de la disponibilidad de medios económicos que el trabajador y su grupo familiar tienen para cubrir los gastos básicos; se evidencia que se encuentra en **Riesgo bajo** para la forma A. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Características de vivienda y su entorno: este factor es de nivel de **Riesgo bajo** para la forma A, dar a conocer los beneficios de los programas de bienestar laboral como de la Caja de Compensación y hacerlos partícipes de los programas relacionados con la mejora de vivienda, adquisición de vivienda y manejo de presupuesto familiar.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: refiere a la influencia de las exigencias de los roles familiares como personales en el bienestar y en la actividad laboral y se encuentra en nivel de **Riesgo bajo** para la forma A

Desplazamiento de vivienda al trabajo – vivienda: este factor puntúa **Riesgo bajo** para la forma A. El transporte para acudir al trabajo es de fácil acceso, la mayoría tienen vehículo propio, lo que facilita su desplazamiento.

Tabla 8. Niveles de Estrés

TOTAL, RIESGO PSICOSOCIAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RIESGO MUY ALTO	0	0%
RIESGO ALTO	2	13%
RIESGO MEDIO	2	13%
RIESGO BAJO	9	47%
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	6	27%
TOTAL, PARTICIPANTES	19	100%
TOTAL, BAJO Y MUY BAJO		73%

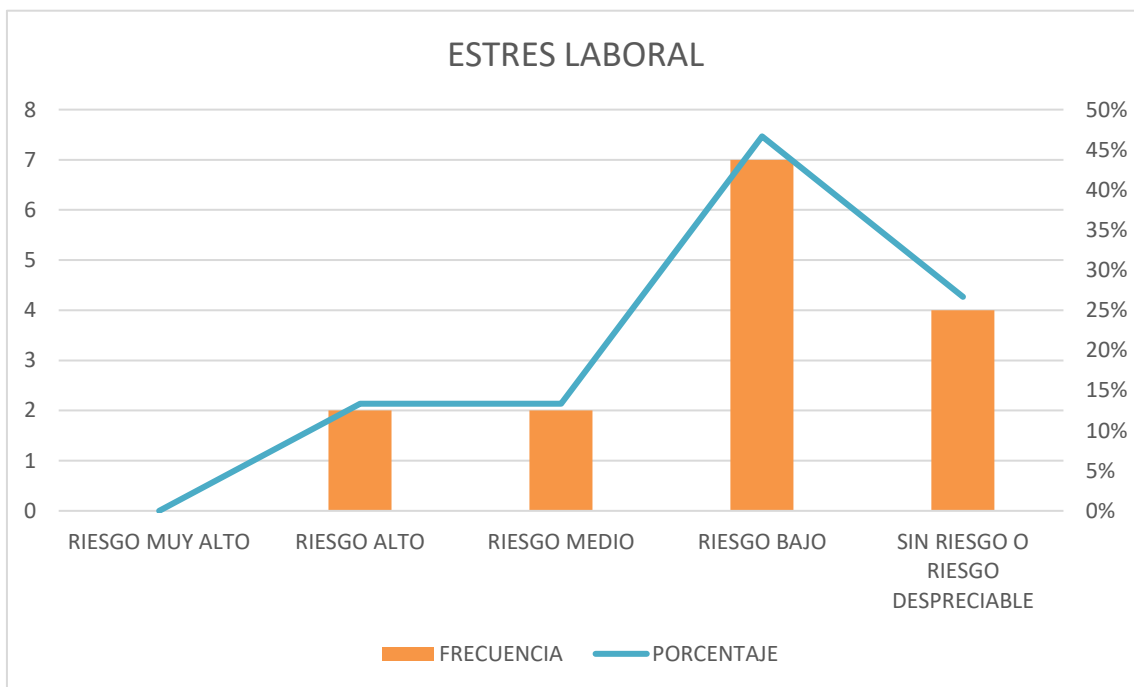


Tabla 9. SemafORIZACIÓN nivel de estrés

del Instituto de Juventud, el deporte y la recreación "INDERBU"	FORMA A	
	PUNTUACION	SIGNIFICADO
	NIVEL DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS	13,37

De acuerdo con el proceso realizado en el **Instituto de Juventud, el deporte y la recreación "INDERBU"**, se evidencia que no existe un nivel de estrés debido a que se encuentran en nivel **Bajo** para la forma A. Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Tabla 10. Resumen de los factores de riesgo psicosocial

FACTOR DE RIESGO	Instituto de Juventud, el deporte y la recreación "INDERBU"		
	RIESGO ALTO Y MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO O SIN RIESGO
INTRALABORAL FORMA A	20%	27%	53%
EXTRALABORAL FORMA A	14%	20%	66%
NIVEL DE ESTRÉS FORMA A	13%	13%	74%

Niveles de riesgo

1. Nivel de riesgo alto y muy alto



2. Nivel de riesgo medio



3. Nivel de riesgo bajo-sin riesgo




12. RECOMENDACIONES

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles individual, intralaboral y extralaboral, por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos.

- ✚ Diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica con actividades que permitan mitigar los efectos nocivos para la salud de los trabajadores ocasionados por los factores de riesgo descritos, donde se incluya al personal directivo y operativo (servidores públicos y contratistas)
- ✚ Se recomienda que para las próximas ocasiones se pueda aplicar la batería de riesgo psicosocial a todos los servidores públicos y contratistas que lleven más de tres (3) meses en la entidad.
- ✚ Se recomienda implementar talleres que fomenten hábitos saludables como estilos de vida saludable, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales.
- ✚ Se recomienda realizar capacitación sobre la administración adecuada del tiempo basada en las actividades intralaborales y extralaborales.
- ✚ Se recomienda fortalecer el área de capacitaciones entre ellas esta claridad de rol, control sobre el trabajo.
- ✚ Ofrecer al personal herramientas que les permita el manejo adecuado del estrés a través del autoconocimiento y autocontrol, construyendo consciencia sobre el estrés de trabajo, con la finalidad de disminuir los niveles de tensión durante la jornada laboral, esto a través de técnicas de respiración y de relajación.

13. BIBLIOGRAFIA

- Resolución 2646 de 2008. “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”. Ministerio de la Protección Social.
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010, Universidad Javeriana.
- Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.



CARLOS ALBERTO BERMUDEZ ORTIZ
PSICOLOGO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL
LICENCIA 13504 DE 2023