

**INFORME DIAGNOSTICO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN COLABORADORES DE
LA CORPORACION AUTONOMA DE LOS VALLES DEL SINU Y SAN JORGE CVS EN EL 2019.**

ELABORADO POR

ANEIV QUINTERO HERRERA

Psicóloga, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Licencia de SST de 4 de Agosto del 2017

MONTERIA, SEPTIEMBRE DE 2019

INFOMACION BASICA DE LA EMPRESA

HORARIO DE TRABAJO: Lunes a Viernes de 8: 00 am- 12:00 m y de 2:00 pm – 6:00pm

Clases de riesgo: Administrativo I

Gestión Ambiental II

Conductor IV

Dirección: Carrera 6 N 61-26 Barrio los Bongos

PBX (57+4) 7890605

Correo electrónico : cvs@cvs.gov.co

Montería, Córdoba

MISION

La Corporación Autónoma regional de los Valles del Sinú y del San Jorge “CVS”, trabaja de manera oportuna y adecuada por la conservación, protección y administración de los recursos naturales y el ambiente, para el desarrollo sostenible del departamento de Córdoba, mediante la gestión ambiental y la participación de la comunidad.

VISION

La Corporación Autónoma regional de los Valles del Sinú y del San Jorge “CVS”, trabaja de manera oportuna y adecuada por la conservación, protección y administración de los recursos naturales y el ambiente, para el desarrollo sostenible del departamento de Córdoba, mediante la gestión ambiental y la participación de la comunidad.

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

- Sentido de pertenencia.
- Responsabilidad
- Disciplina
- Trabajo en equipo
- Transparencia
- Tolerancia

- Confiabilidad
- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

ORGANIGRAMA

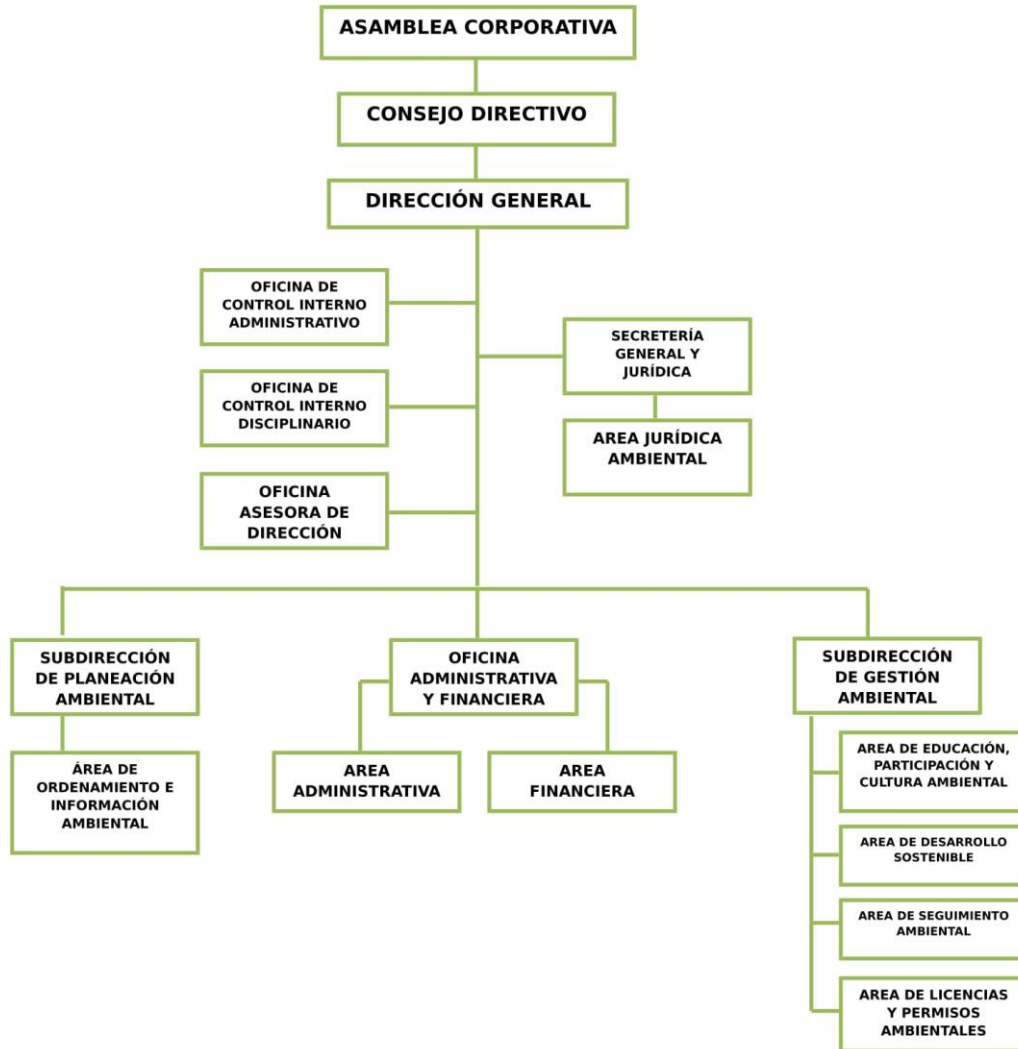


TABLA DE CONTENIDO

1) INTRODUCCION.....	6
2) OBJETIVOS.....	7
3) DEFINICIONES.....	8
4) METODOLOGIA.....	10
5) MARCO CONCEPTUAL.....	11
6) PERFIL SOCIODEMOGRAFICO.....	15
7) ANALISIS RESULTADOS.....	18
8) ACCIONES DE INTERVENCION	29
9) BIBLIOGRAFIA.....	31

1. INTRODUCCION

El entorno laboral, la organización y la gestión del trabajo son algunos de los factores de riesgo psicosocial que impactan en la población trabajadora colombiana, los cuales, como los demás grupos de factores de riesgo, si se gestionan de una manera deficiente, tendrán consecuencias negativas para la salud y la integridad de los individuos expuestos, generando en este caso particular, padecimientos como Burnout o Mobbing, entre otros asociados al estrés (estados de ansiedad, depresión, infarto del miocardio, colon irritable, etc.)

Se ha afirmado que los factores de riesgo psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías. la cotidianidad de la industria nos indica la importancia emergente en la identificación, caracterización, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales en los distintos contextos laborales.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que 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.

Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

El presente informe contiene los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales de la **CORPORACION AUTONOMA DE LOS VALLES DEL SINU Y SAN JORGE CVS** con un desglose de recomendaciones de intervención puntuales para eliminar o mitigar dichos factores.

2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL.

- Evaluar, Identificar, priorizar e intervenir a los colaboradores de la **CORPORACION AUTONOMA DE LOS VALLES DEL SINU Y SAN JORGE CVS** en Montería los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ambiente laboral a los cuales están expuestos.

2.2. 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 de la **CORPORACION AUTONOMA DE LOS VALLES DEL SINU Y SAN JORGE CVS**
- Identificar posible sintomatología en los trabajadores, asociada con factores determinantes del estrés a nivel biopsicosocial

3. 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.

4. METODOLOGÍA

4.1. Población.

La población evaluada corresponde a 64 colaboradores de 77 quienes dieron aceptación y respuesta a la batería de riesgo psicosocial

4.2. 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 la cual establece que la medición de los factores de riesgo psicosociales se debe 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.

4.3. Procedimiento.

Se realizó mediante la aplicación a 64 personas que laboran en la **CORPORACION AUTONOMA DE LOS VALLES DEL SINU Y SAN JORGE CVS**, para la aplicación de las pruebas, el proceso se realizó enviando los links que tiene la batería de Riesgo Psicosocial de forma virtual a los correos de cada uno de los colaboradores de la Corporación, se brindó explicación de cada una de las pruebas procediendo a la auto aplicación.

4.4. 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.

5. 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 socios demográficos.

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, extra laborales 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, extra laborales 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 extra laborales 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 socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 3). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

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

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. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial Intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación Cualit-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 la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. 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.

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

VARIABLE	DISTRIBUCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GENERO	Femenino	26	41%
	Masculino	38	59%
	TOTAL	64	100%
EDAD	20 a 35 Años	16	25%
	36 a 44 años	11	17%
	45 a 59 años	22	34%
	Mas de 60 Años	15	23%
ESTADO CIVIL	Soltero	21	33%
	Casado	27	42%
	Union libre	11	17%
	Viudo	2	3%
	Divorciado	3	5%

	TOTAL	64	100%
NIVEL DE ESCOLARIDAD	Tecnico Tecnologico Incompleto	1	2%
	Tecnico Tecnologico Completo	7	10%
	Bachiller incompleto	1	2%
	Bachiller completo	1	2%
	Profesional Completo	17	26%
	Profesional Incompleto	3	5%
	Postgrado Completo	34	53%
	NR		
	TOTAL		100%
ESTRATO	1	7	11%
	2	23	36%
	3	17	26%
	4	11	17%
	5	4	6%
	FINCA	2	3%
	NO SE		
TIPO DE VIVENDA	En arriendo	14	22%
	Familiar	23	36%
	Propia	27	42%
NUMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN	MEDIANA = 3		

La distribución del género en la CVS se encuentra una participación importante de ambos géneros de destaca que el porcentaje mayor lo tiene la población masculina con un 59% y la femenina es del 41% en las edades se encontró que los evaluados se encuentran en un rango de edades de 24 años a los 66 años, el rango de edad que más se presenta es el de 45 a 59 años de edad.

En el estado civil el valor que más se presentó fue el de casados con un 42% de los examinados, seguido de un 33% en solteros, seguido de ello la unión libre tiene un porcentaje de 17%, viudo el 3% y 5% se encuentran divorciados.

En el nivel de escolaridad se encontró un factor protector debido a que no existe analfabetismo en la población evaluada, solo una persona se encuentra con el bachillerato incompleto y otra en bachiller completo, el resto de los evaluados tienen en su mayoría un nivel de estudio en postgrado completo del 53% de la población, seguido de un 26% con estudios profesionales completos, técnico tecnológico completo del 10%

En cuanto al estrato el 36% de los participantes tienen un estrato socioeconómico 2, en estrato 3 el 26%, el 17% en estrato 4, en estrato 1 solo 11% de las personas encuestadas se ubican en un estrato 1, el tipo de vivienda que predomina es la propia con un 42%, seguida de la familiar con el 36% y el 22% en arriendo.

CARACTERÍSTICAS LABORALES

VARIABLE	DISTRIBUCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TIPO DE CARGO	Jefatura tiene personal a cargo	9	14%
	Profesional, analista	35	55%
	Auxiliar, Asistente Administrativo	20	31%
	Operario		%
TIPO DE SALARIO	Fijo	64	100%
	Una parte fija y otra variable	0	0%
TIPO DE CONTRATO	No Responde		0%
	Temporal de menos de 1 año		%
	Temporal de 1 año o mas		%
	Termino indefinido		
	Prestacion de Servicios No se	61	95%
		3	5%
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	M=	14	
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	M=	14	
NUMERO DE HORAS TRABAJADAS AL DIA	M=	8	

En la distribución de los cargos en la organización se encontró que el 55% de las personas ocupan el cargo profesional analista, seguido del cargo auxiliar, asistente administrativo el 31% y el 14% jefatura tiene personal a cargo. El tipo de salario para la población es el fijo del 100% de los evaluados, el tipo de contrato es a término indefinido del 95% y el 5% respondió No sé. La mediana en la antigüedad en la empresa es de 14 años y el número de horas que trabaja al día es 8 horas.

ANALISIS DE RESULTADOS

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 61 TRABAJADORES EVALUADOS



El estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. Es útil porque prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos o huir; es nocivo cuando es intenso y continuo porque puede resultar en síntomas físicos, psicológicos y conductuales que pueden afectar la salud física y mental de las personas.

Los estilos de afrontamiento que poseen las personas para adaptarse a situaciones de tensión, generan la presentación o no de síntomas asociados.

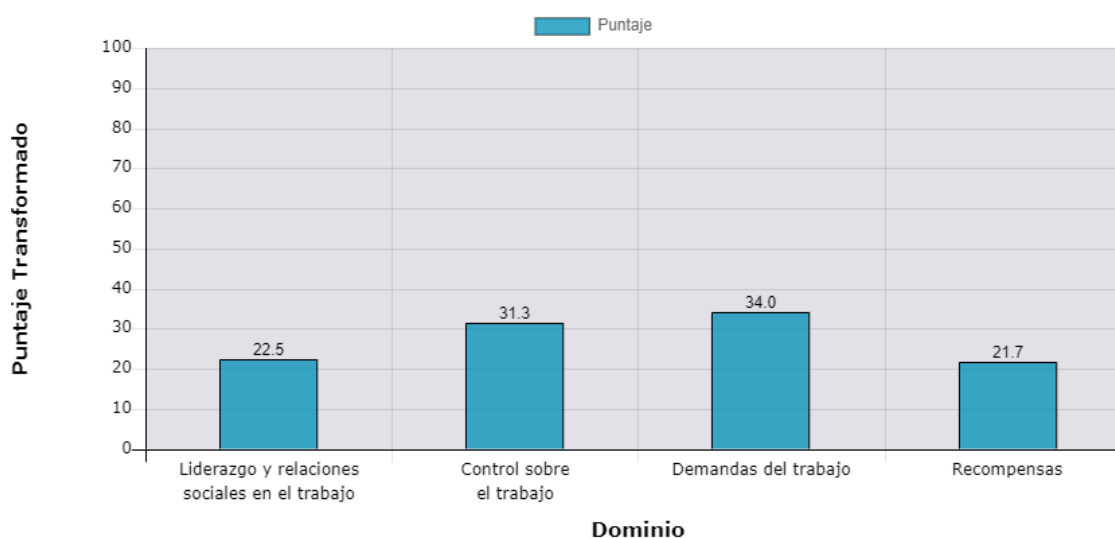
Existen diferentes fuentes que generan estrés en el individuo y estas pueden provenir de las características de personalidad del individuo (patrón Tipo A), de las condiciones del medio ambiente laboral y de las condiciones extralaborales (personales y familiares).

A nivel general los resultados de la evaluación de estrés muestran que EL 52% de la población evaluada encuentra un factor de riesgo muy bajo, bajo y medio, a diferencia del 48% que percibe un nivel de riesgo alto y muy alto, aspecto que debe ser tenido en cuenta al momento de planear actividades que permitan disminuir el nivel de riesgo identificado. De las 28 personas que tienen nivel de riesgo alto y muy alto 12 personas es de género femenino y 16 personas masculino y de estas 25 laboran en Montería.

INTRALABORAL FORMA A

En el nivel de riesgo total general del riesgo psicosocial Intralaboral de los trabajadores de evidenció un puntaje transformado de 28.6 lo que indica que se encuentra en un nivel de riesgo medio, por lo tanto, con este nivel de riesgo se esperaría una respuesta de estrés moderada, por lo tanto, las dimensiones y los dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

VALORES TRANSFORMADO DE DOMINIOS - 38 TRABAJADORES EVALUADOS



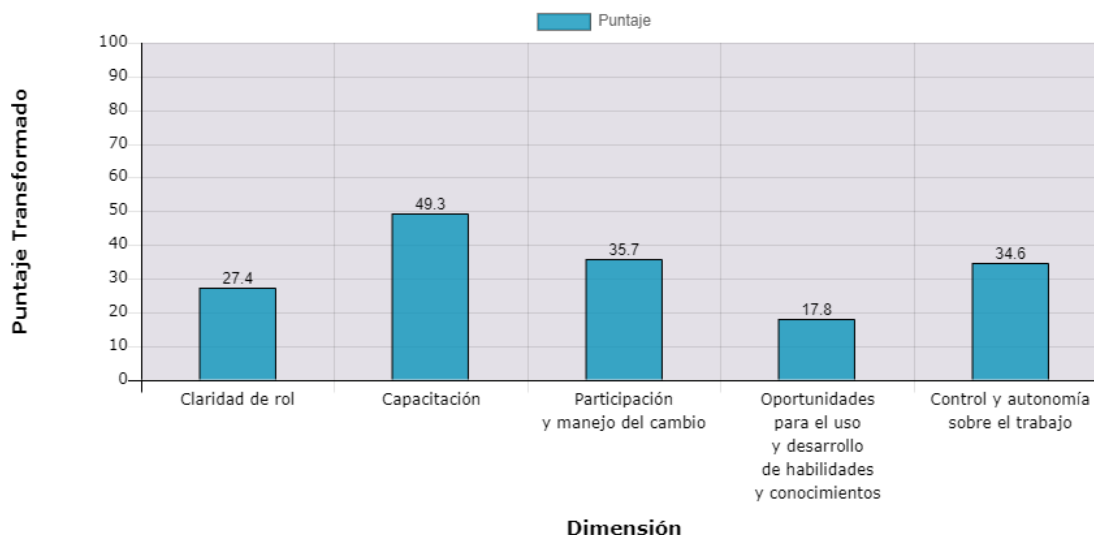
En el dominio liderazgo y relaciones sociales tuvo un puntaje transformado de 22.5 lo que los ubica en un nivel de riesgo medio, este aspecto se relaciona con un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente laboral.

En el control sobre el trabajo el puntaje transformado fue de 31.3 indicando este valor un nivel de riesgo alto, donde 22 de los colaboradores se ubican en un nivel de riesgo alto y muy alto, Esta dimensión se refiere a la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos sobre el orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar.

En las demandas de del trabajo el puntaje transformado fue de 34.0 lo que ubica a los evaluados en este dominio en un nivel de riesgo bajo, por lo tanto, es un factor protector teniendo en cuenta las exigencias laborales en las que están expuestos los colaboradores en cuanto a términos de la duración los horarios de la jornada son adecuados.

En el dominio recompensas el puntaje transformado fue de 21.7 con un nivel de riesgo alto, donde 19 de las personas encuestadas perciben un nivel de riesgo alto y muy alto, por lo que se requieren actividades que permitan la disminución de este riesgo.

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - 38 TRABAJADORES EVALUADOS



En el dominio control sobre el trabajo en las dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

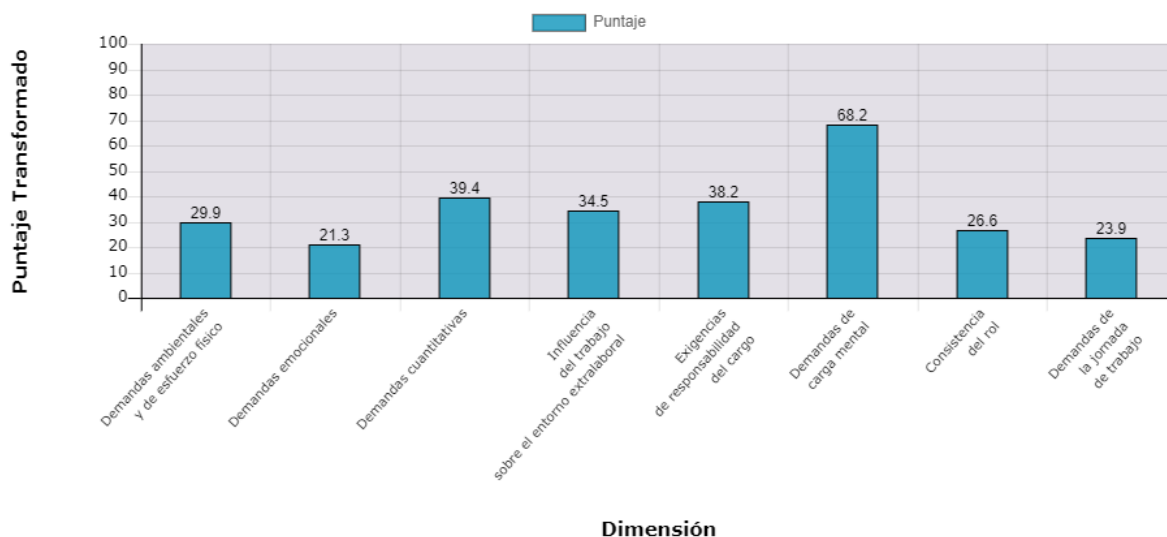
En la dimensión claridad del rol se obtuvo un puntaje de 27.4 aspecto que ubica a los colaboradores en un nivel de riesgo alto, lo que permite inferir que 21 personas se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto, aspecto que se relaciona con el papel que debe asumir el colaborador desempeñe en la institución.

En la participación y manejo del cambio se encontró un nivel de riesgo de 35.7 siendo este un nivel de riesgo medio aspecto que tiene que ver con el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral

En las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos el puntaje transformado fue de 17,8 riesgo medio, esta dimensión se relaciona con la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

En control y autonomía sobre el trabajo los evaluados se ubicaron en un nivel medio con un 34.6, esta dimensión la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos sobre el orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar.

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO - 38 TRABAJADORES EVALUADOS



En el dominio demandas del trabajo se encontró los siguientes resultados en las dimensiones que se relacionaran a continuación:

En las demandas ambientales y esfuerzos físicos se encontró que el valor transformado fue de 29.9 puntaje que ubica en un nivel de riesgo medio, de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

En las demandas emocionales se obtuvo un puntaje transformado de 21.3 resultado que se ubica un nivel de riesgo bajo lo que permite inferir que los colaboradores de la CVS en el desempeño de su labor perciben un nivel de riesgo bajo en las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emocionales del trabajador.

Las demandas cuantitativas los examinados obtuvieron un puntaje transformado de 39.4 siendo este un nivel de riesgo medio, aspecto que está relacionado con la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

En la influencia del trabajo el puntaje transformado fue de 34.5 Indicando un nivel de riesgo medio, Esta dimensión tiene que ver con la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su colaboración, impactan su vida extra laboral. Altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajo.

En las exigencias de responsabilidad del cargo se encontró un puntaje transformado de 38.2 siendo este un riesgo bajo, esta dimensión tiene que ver con las exigencias de

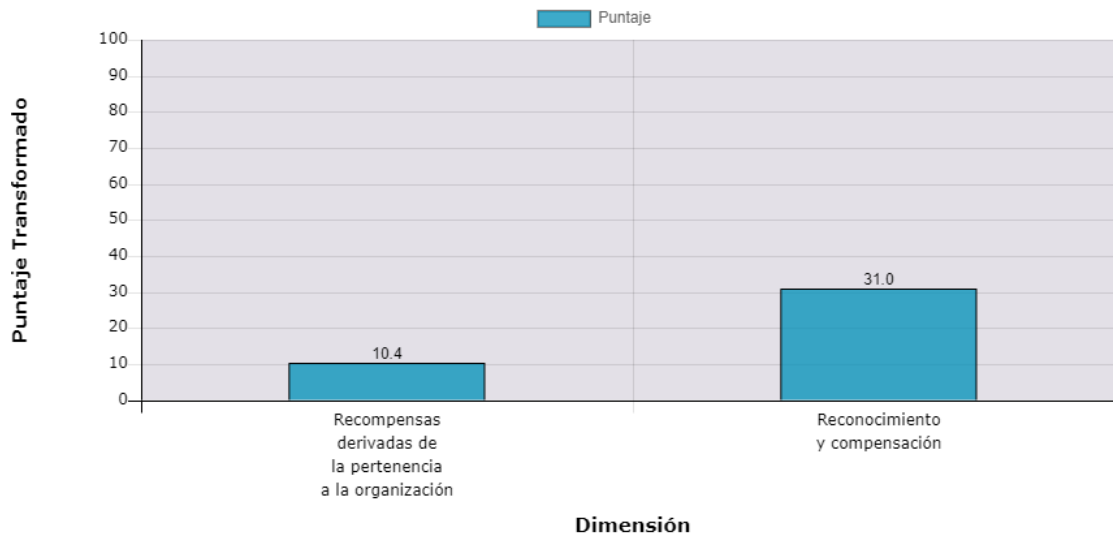
responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por los resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas

Demandas de la carga mental el puntaje transformado obtenido fue de 68.2 Es importante resaltar que esta dimensión puntúa como riesgo bajo dentro de la aplicación por parte del grupo, 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.

En la consistencia del rol el puntaje transformado fue de 26.6 donde la población evaluada se ubicó en un nivel de riesgo medio, dimensión se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un colaborador en el desempeño de su cargo. El colaborador se le presenta exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

En las demandas de la jornada del trabajo, la puntuación transformada fue de 23.9 riesgo bajo, 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, siendo en este caso para la Institución un factor protector debido a que los evaluados tienen una percepción baja.

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: RECOMPENSAS - 38 TRABAJADORES EVALUADOS



En el dominio recompensas se encontró los siguientes resultados:

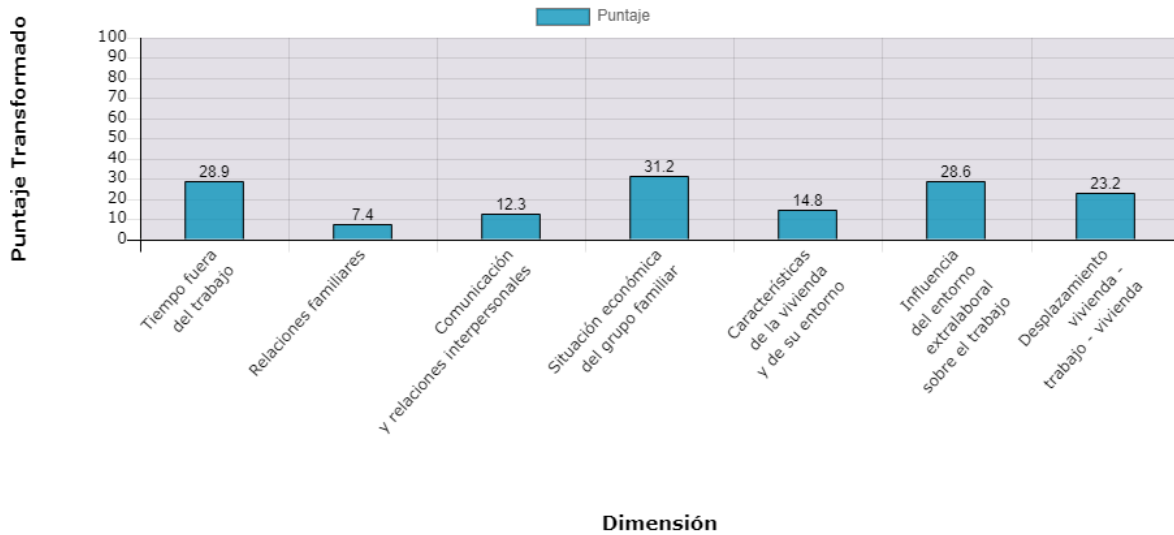
En las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se obtuvo un nivel de riesgo alto, con un puntaje transformado de 10.4 se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

En el reconocimiento y compensación los evaluados percibieron un nivel de riesgo alto con un puntaje transformado de 31.0 Se debe entender como el conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado, la evaluación permite observar que la población percibe como que los reconocimientos o compensaciones no corresponden proporcional mente con sus esfuerzos y logros.

RESULTADOS DE FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.

En los resultados del riesgo psicosocial extralaboral se identificó un nivel de riesgo medio con un puntaje transformado de 19.5 lo que indica es decir que las condiciones generales del ambiente externo al trabajo pueden afectar en términos de riesgo psicosocial, los espacios externos se convierten en el agente regulador de la tensión a nivel Intra laboral.

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: N/A - 35 TRABAJADORES EVALUADOS



En la dimensión de tiempo fuera del trabajo se encontró un puntaje transformado de 28.9 se evidenció un nivel de riesgo, en las relaciones familiares se percibió un nivel de riesgo sin riesgo, aspecto protector debido a que los colaboradores perciben que las relaciones familiares son buenas y que cuentan con apoyo esto se ve reflejado con el valor de este porcentaje en un nivel de riesgo despreciable y bajo. Lo que lo conforma en un factor protector. En la comunicación y relaciones interpersonales se encontró un puntaje transformado de 12.3 ubicándose en un nivel de riesgo medio, aspecto relacionado con las propiedades que caracterizan la comunicación e interacción entre el trabajador con sus allegados y amigos.

En la situación económica del grupo familiar el puntaje transformado fue de 31.2 lo que indica que se encuentra en un nivel de riesgo medio, aspecto que se relaciona con la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Características de la vivienda y su entorno se encontró un puntaje transformado de 14.8 con un riesgo medio, esta dimensión se relaciona tiene que ver con las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

En la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se encontró un puntaje transformado de 28.6 con un riesgo alto, Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, la influencia del entorno extra laboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo cuando: las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

En el desplazamiento vivienda trabajo vivienda, se encontró un puntaje transformado de 23.2 mostrando un nivel de riesgo medio, esta dimensión se relaciona con las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando el transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

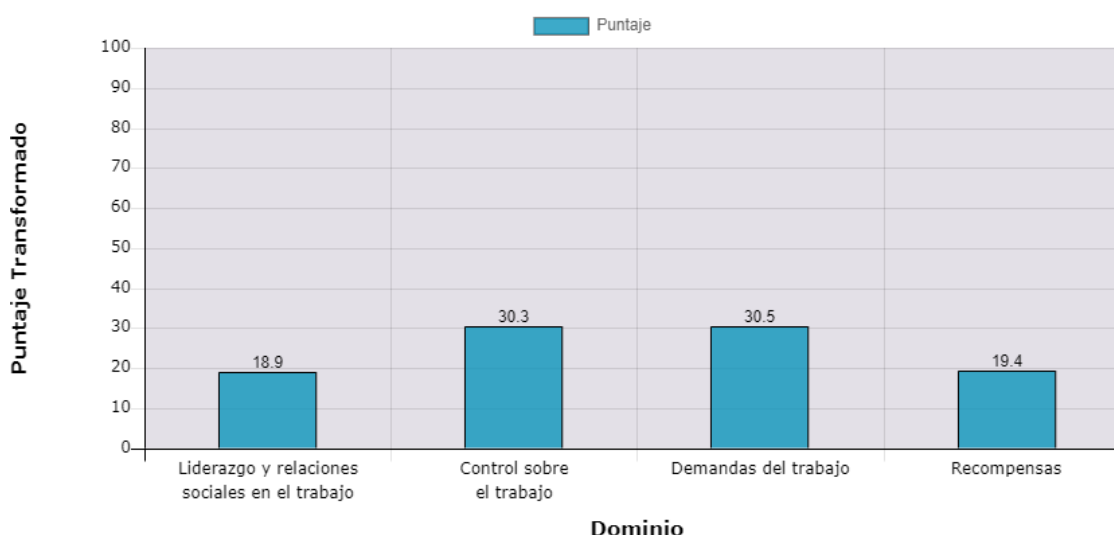
Las dimensiones que deben ser trabajadas son:

- Control sobre el trabajo
- Recompensas
- Claridad del rol
- Capacitación
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B

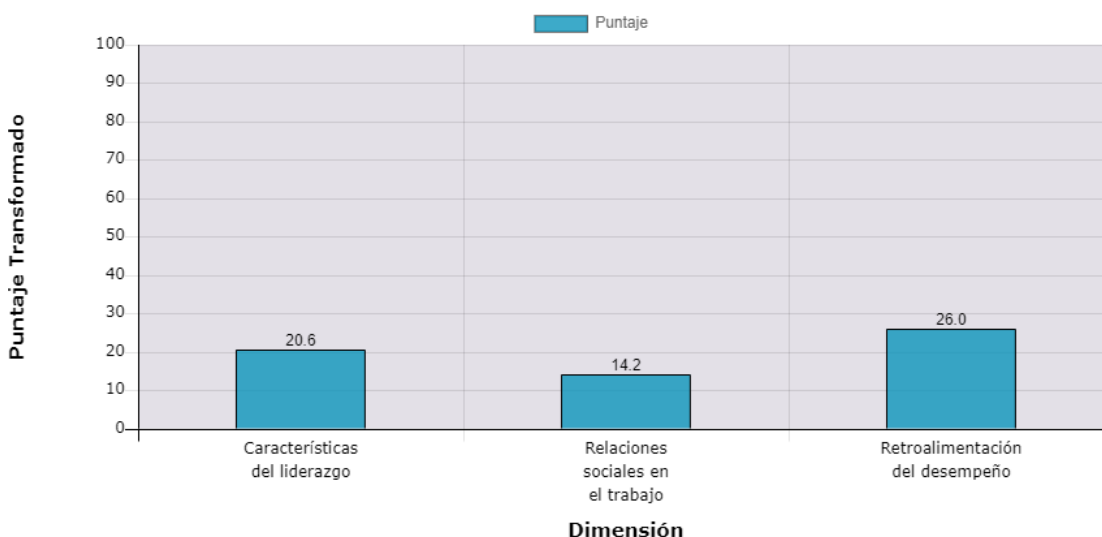
En los resultados del riesgo psicosocial Intralaboral los colaboradores de la CVS se ubican en un nivel de riesgo Alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto. por consiguiente, las dimensiones y dominios se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

VALORES TRANSFORMADO DE DOMINIOS - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



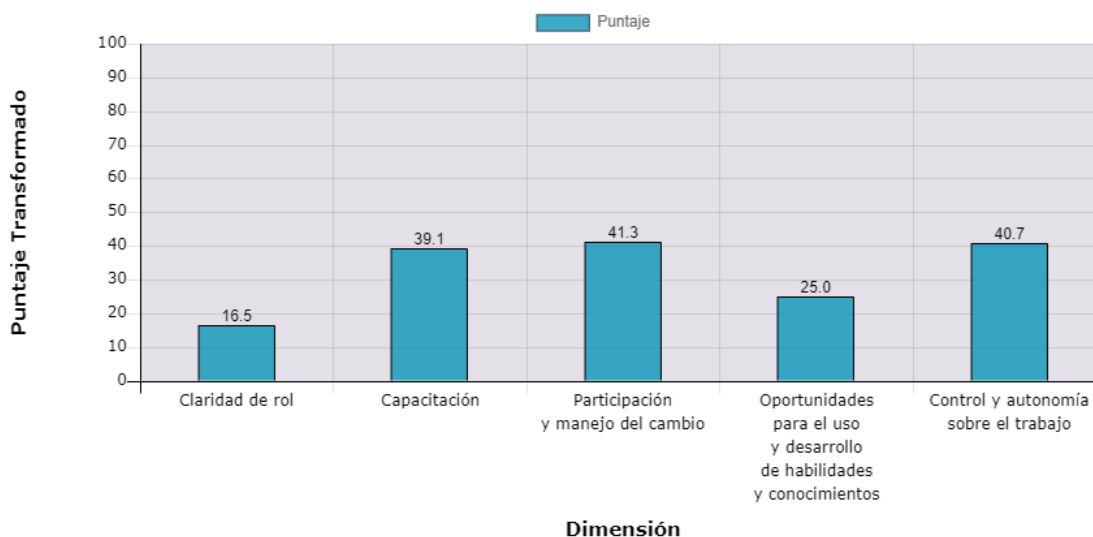
En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se evidenció un puntaje transformado de 18.9 indicando que el nivel de riesgo es medio, en control sobre el trabajo se encontró un 30.3 en las demandas del trabajo se evidencio un 30.5 siendo este un nivel de riesgo bajo, en recompensas el nivel de riesgo fue alto con un 19,4

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



En la dimensión características de liderazgo el puntaje transformado fue de 20.6 siendo este un nivel de riesgo medio esta dimensión hace referencia a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, la forma en que se busca la consecución de resultados, la resolución de conflictos, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, estas características se vuelven riesgosas cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades para la planificación y asignación de trabajo, así como la consecución de resultados o la solución de problemas. En las relaciones sociales en el trabajo se encontró un 14.2 de puntaje transformado que equivale a un nivel de riesgo bajo, aspecto que es un factor protector debido a que los colaboradores ven 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. En la retroalimentación del desempeño se encontró un puntaje de 26.0 lo que significa que se encuentra en un nivel de riesgo medio. Esta dimensión se relaciona con la descripción de la información que el colaborador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.

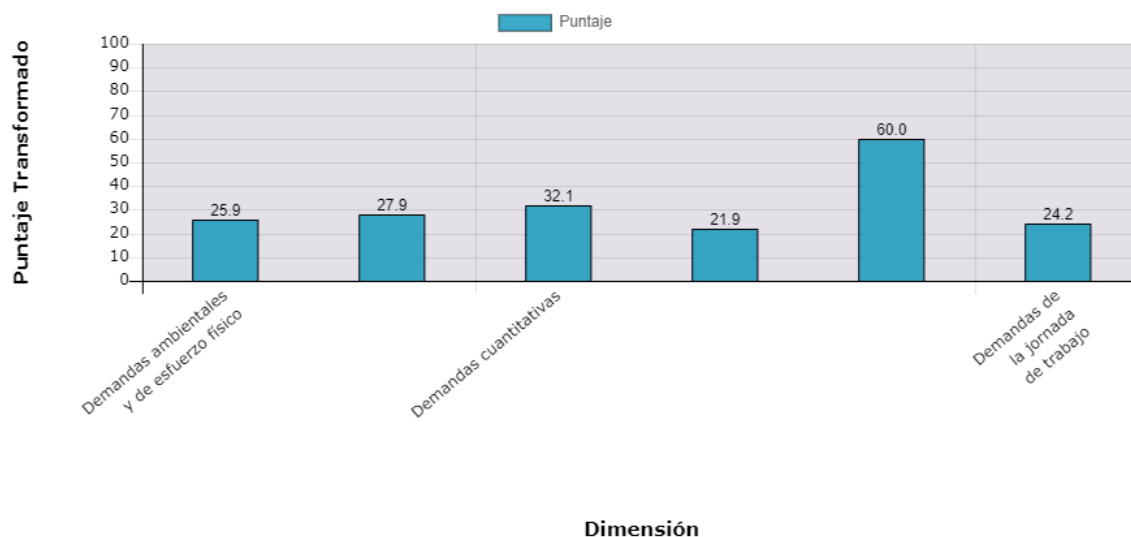
VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



En la dimensión claridad del rol se evidenció un 16.5 que percibe un nivel de riesgo alto, por lo que se requiere intervención en esta dimensión que se relaciona con el papel que debe desempeñar el trabajador en su desempeño laboral. En la dimensión Capacitación los evaluados también percibieron un nivel de riesgo alto, esta dimensión debe entenderse como actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, e convierte en indicador de riesgo cuando el proceso de capacitación se vuelve limitado o inexistente dentro de la organización. De darse este proceso de capacitación debe evaluarse si se ha entrado en mecanicismo que lo hace invisible a la observación de los trabajadores y buscar la forma de evidenciarlo como estrategia motivacional dentro de este campo. En la dimensión participación y manejo del cambio se encontró un 41.3 con un riesgo medio aspecto que se relaciona con las estrategias que tiene la institución para que los colaboradores se adapten a los cambios que se dan en la organización.

En las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se encontró un 25.0 ubicado en un nivel de riesgo bajo, aspecto protector para los colaboradores que con la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. En el control y autonomía sobre el trabajo el nivel de riesgo es bajo con un valor de 40.7 siendo de esta forma también en un factor protector.

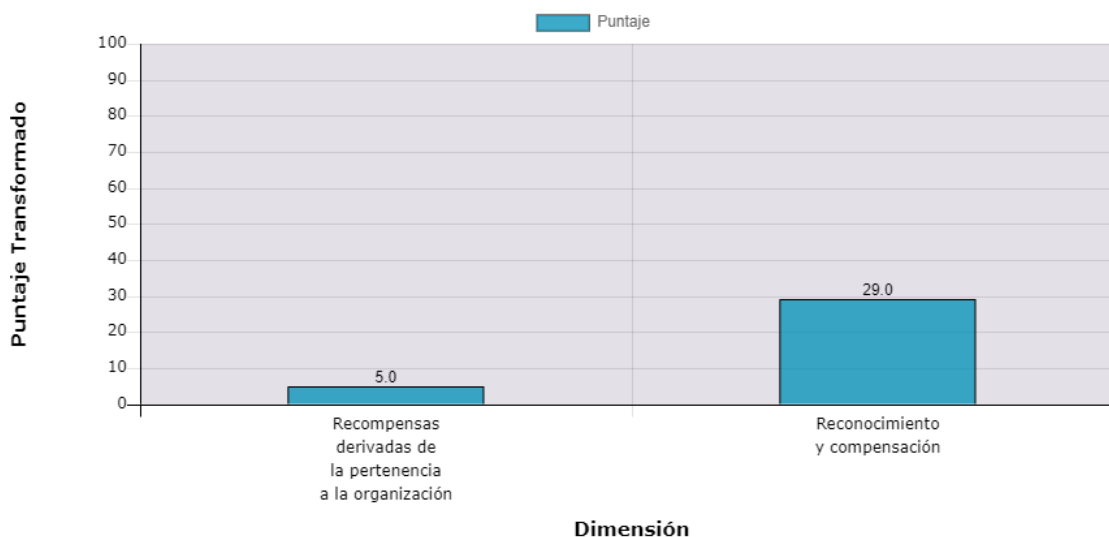
VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



En las demandas del trabajo se encontró los siguientes resultados:

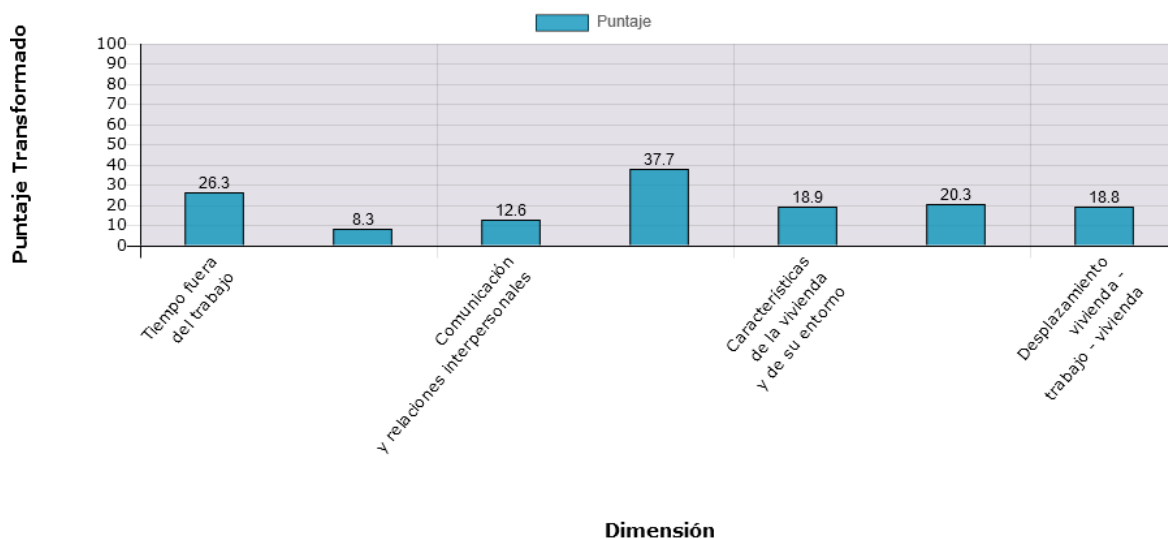
En las demandas ambientales y de esfuerzo físico el puntaje transformado fue 25.9 siendo este un nivel de riesgo bajo, en las demandas emocionales se evidencio un puntaje de 27.9 riesgo medio, es decir que en el ejercicio de su tarea no están expuestos a condiciones que impacten su emociones o sentimientos. En cuanto a las dimensiones de las demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la carga mental se encontró un nivel de riesgo bajo, en las de mandas de la jornada de trabajo se encontró un nivel de riesgo: Sin riesgo. Lo que permite inferir que las dimensiones con niveles de riesgo bajo y sin riesgo son factores protectores en los colaboradores de la CVS.

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: RECOMPENSAS - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



En la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, se encontró un puntaje transformado de 5.0 lo que permite indicar que se encuentra en un nivel de riesgo bajo aspecto que está relacionado al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. en el reconocimiento y compensación los resultados encontrados fueron de 29.0 con un nivel de riesgo alto tiene que ver con el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

VALORES TRANSFORMADOS DOMINIO: N/A - 25 TRABAJADORES EVALUADOS



En riesgo psicosocial extralaboral el puntaje porcentaje fue de 19.7 lo que indica que se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que indica

En el tiempo fuera del trabajo se obtuvo el siguiente resultado de 26.3 con un riesgo medio, en las relaciones familiares se obtuvo un puntaje de 8.3 en riesgo medio, en la comunicación y relaciones interpersonales 12.6 en riesgo bajo, la situación económica del grupo familiar 37.7 riesgo medio en las características de la vivienda y su entorno y de su entorno riesgo alto, 18.9, en la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo un 20,3 riesgo medio, en el desplazamiento vivienda trabajo vivienda 18.8 con un riesgo medio.

Las dimensiones que debe ser valoradas en los resultados de los cuestionarios forma B son:

- Claridad del rol
- Capacitación

ACCIONES DE INTERVENCION

En Reconocimiento En referencia a los principios y estrategias planteados por la Unión Europea y la OMS (2008) para la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se proponen las siguientes estrategias de promoción y prevención clasificadas según los dominios de factores de riesgo psicosocial:

DEMANDAS DEL TRABAJO:

- Implementación de sesiones de catarsis para la liberación de tensiones y carga emocional, como estrategia para enfrentar el estrés generado por estas situaciones constantes y poder contrarrestar los efectos de la exposición a demandas emocionales, demandas de carga mental y de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- Estudio de carga laboral en el área asistencial y análisis de planta de personal para el cubrimiento de las exigencias del servicio, que permita minimizar la extensión en los horarios, desarrollar pausas en medio de la jornada y realizar el trabajo a un ritmo acorde y que no afecte físicamente o mentalmente a los funcionarios, ni la atención o prestación del servicio.
- Establecimiento de programa de pausas activas en los puestos de trabajo, que aporte al control de los niveles de carga física y mental, y establecimiento de tiempos de descanso durante la jornada para el desarrollo de actividades alternas en tiempos precisos que permitan preparar al cuerpo y a la mente para la continuación de la jornada y contrarrestar las demandas emocionales y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, con actividades diferentes que posibiliten en los funcionarios desarrollar estrategias de afrontamiento para las situaciones estresantes. Es fundamental propender por el equilibrio trabajo – vida personal para posibilitar el bienestar en los trabajadores y la promoción de la salud mental.
- Definición de un espacio físico de descanso dónde las personas puedan tomar pequeños períodos de descanso en un ambiente tranquilo y relajado que permita preparar al cuerpo y a la mente para continuar con la jornada laboral.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO:

- Desarrollo de plan de formación anual que cobije actividades de formación para el desarrollo de conocimientos, competencias, habilidades relacionales y fortalecimiento del ser, con horarios en los que los funcionarios puedan participar y ser activos dentro de los procesos de capacitación, estructurado y con indicadores de medición en cuanto a cobertura, resultado e impacto.

- Inducción o reinducción y análisis conjunto de la descripción de cargo, perfil, responsabilidades, resultados, indicadores y productos entregables para cada cargo, aspecto que permita la mayor claridad en el rol que cada uno debe desempeñar.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

- Sensibilización al personal respecto al resultado que se espera de ellos, la disposición requerida para el logro de los objetivos y metas y la necesidad de construcción de un ambiente laboral sano en conjunto, con aporte desde la administración y líderes, pero igualmente con apoyo por parte de los colaboradores.
- Desarrollo de programa de entrenamiento específico en habilidades de dirección y coordinación a los funcionarios que cuentan con personal a cargo en todas las áreas y sedes de la Institución.
- Desarrollo de campañas de fortalecimiento de los niveles de comunicación efectiva y asertiva, trabajo en equipo y manejo y resolución de conflictos para fortalecer las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.
- Análisis o estructuración del programa de gestión del desempeño, desde la evaluación de aspectos de eficiencia, calidad y comportamiento, hasta los planes de mejoramiento y su impacto en el desempeño de las personas y el conocimiento que tienen de éste.

RECOMPENSA

- Establecer programa de bienestar anual que permita incrementar los niveles de reconocimiento y compensación por el trabajo. Es necesario desarrollar actividades a la medida de las expectativas de los colaboradores; para esto se sugiere realizar encuesta sobre expectativas de bienestar y necesidades de formación. Se sugiere incluir actividades de reconocimiento por la labor realizada, por el servicio prestado o por la actitud y comportamiento presentado, posibilitar espacios de integración y esparcimiento, incluso con las familias.
- INFORME ELABORADO POR:



Psi ANEIV QUINTERO HERRERA
Esp. SST
Licencia SST N. 0209 04/08/2017

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.