



Salud Mental Integral

DIAGNÓSTICO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

SAFARI PAOLA ALZATE ACOSTA

Psicóloga Organizacional.

Esp. Gerencia Salud Ocupacional.

Magíster en Neurociencias



**INFORME PRESENTADO BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LAS RESOLUCIONES N° 2646
DE 2008 Y RESOLUCIÓN 2404 DE 2019.**



-ALZATE ACOSTA-

Salud Mental Integral

Contenido

PRESENTACIÓN	3
1. MODELO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	4
1.2 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS	4
1.3 CLASIFICACIÓN DE LOS FRPS	4
2. DESCRIPCIÓN DE LOS DOMINIOS	7
3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	7
4. CLASIFICACIÓN DE LOS USUARIOS INTERNOS	8
5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	8
6. INFORMACIÓN SOCIOOCUPACIONAL DE TODO EL PERSONAL- Forma A y Forma B	8
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:	9
RANGOS DE EDAD:	9
ESTADO CIVIL:	10
ESCOLARIDAD:	10
ESTRATO SOCIOECONÓMICO:	11
TIPO DE VIVIENDA:	11
PERSONAS ECONÓMICAMENTE A CARGO:	12
TIEMPO DE ANTIGÜEDAD:	12
ROL EMPRESARIAL:	13
TIPO DE CONTRATO:	13
HORAS DE TRABAJO DIARIAS:	14
TIPO DE SALARIO:	14
7. PRESENTACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORAL	15
8. PRESENTACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	17
9. PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL –Forma A y B	19
10. PANORAMA RESULTADOS EXTRALABORAL –Forma A y B	25
11. RESULTADOS RIEGO PSICOSOCIAL	27
12. RESULTADOS NIVEL DE ESTRÉS	27
13. RECOMENDACIONES GENERALES	28
14. DISTRIBUCIÓN PUNTAJE TRANSFORMADO	29
15. ANÁLISIS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
16. ANEXOS	35

ANEXO: Copia de la Licencia en salud Ocupacional del profesional responsables del informe.



PRESENTACIÓN

En toda interacción humana existe siempre el riesgo, el riesgo de afectarnos o de afectar los otros. El cambio de las civilizaciones, los aprendizajes y aun las diferencias, surgen en el marco de las relaciones sociales; sin embargo, cuando estas relaciones están enmarcadas en la necesidad laboral, o en el intercambio para la producción es casi ineludible la presencia de acciones de tensión humana como la competición y en general los desacuerdos, hechos que conectados e interrelacionados generan el bien llamado Riesgo Psicosocial.

Amén de los recientes avances en el país frente al reconocimiento del riesgo psicosocial como un factor a intervenir, aparece en Colombia la Batería de riesgo Psicosocial, que permite no solo identificar las condiciones de la organización, sino también las condiciones y necesidades del colaborador, a fin de diseñar planes, programas y proyectos orientados no solo a la promoción de la salud, sino también a la intervención de las condiciones individuales que requieren atención, dado que su afectación se da en el marco de la relación laboral.

Para Colombia y con más fuerza desde el año 2006 con la ley 1010 aparece en el contexto el termino salud Mental, como un enclave del cuidado en el marco de las relaciones de trabajo, dos años más tarde con la resolución 26-46 aparece la definición de Riesgo psicosocial y de factores de Riesgo Psicosocial, esta resolución también crea el marco a través del cual el Ministerio realizara y validara un instrumento para la medición de los mismos en Colombia, más tarde con la resolución 2404/2019 se adopta no solo la batería de instrumentos sino además los protocolos de acción para la prevención del riesgo psicosocial.

La Universidad Javeriana a través de la facultad de psicología crea la batería de Riesgo Psicosocial, cuyo nombre de batería obedece a que está conformada por diferentes sub pruebas así: Ficha de datos personales, cuestionario intralaboral, extra laboral, estrés, evaluación de puesto de trabajo, grupo focal, cuestionario de estilos de afrontamiento y de características de personalidad.

Para efecto de la medición básica a realizar y con la que se efectúa este análisis se aplican los 4 primeros instrumentos, que son los mínimos requeridos por el ministerio.

1. MODELO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

La construcción de la batería que se utilizó en el presente diagnóstico partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, las cuales serán abordadas ampliamente en el siguiente documento.

1.2 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS

El alcance de los instrumentos utilizados es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- ✓ Sin riesgo o riesgo despreciable.
- ✓ Riesgo bajo.
- ✓ Riesgo medio.
- ✓ Riesgo alto.
- ✓ Riesgo muy alto.

1.3 CLASIFICACIÓN DE LOS FRPS

El concepto de FPS para el contexto colombiano por fortuna es integral, es decir; se concibe desde una perspectiva social del empleado, el cual se desempeña y desarrolla sus habilidades en una organización, pero de igual forma tiene otras características que lo hacen único, las cuales entran en constante relación con el individuo por fuera de sus jornadas laborales. Esta característica integradora convierte el panorama de FPS en un insumo determinante para toda organización a la hora de medir su responsabilidad social. Ya que

como se nombró anteriormente, se está abordando al empleado desde todas sus esferas (familia, trabajo, barrio, formación entre otras).

A continuación, se hace la presentación de cada una de las variables del diagnóstico de los Factores Psicosociales en la Empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS**.

Los FPS se dividen en dos grandes grupos, los INTRALABORALES y los EXTRALABORALES, estos a su vez están medidos por los que los autores llaman Características personales (Condiciones Individuales).

Los primeros hacen referencia a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo

Obviamente se dividen en varios grupos o dominios, así¹:

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

¹ Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la protección social. Pontificia Universidad Javeriana. Julio 2010. P10.

Los segundos Factores en cambio (Extralaborales), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, a continuación, se ilustran²:

FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo fuera del trabajo. ✓ Relaciones familiares. ✓ Comunicación y relaciones interpersonales. ✓ Situación económica del grupo familiar. ✓ Características de la vivienda y su grupo familiar. ✓ Influencias del entorno extra laboral sobre el trabajo. ✓ Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.

Estos dos tipos de factores (intra y extra laboral) se encuentra mediados por una tercera categoría, las llamadas Condiciones personales³:

CONDICIONES INDIVIDUALES	
CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo fuera del trabajo. ✓ Relaciones familiares. ✓ Comunicación y relaciones interpersonales. ✓ Situación económica del grupo familiar. ✓ Características de la vivienda y su grupo familiar. ✓ Influencias del entorno extra laboral sobre el trabajo. ✓ Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lugar actual de trabajo. ✓ Antigüedad en la empresa. ✓ Nombre de cargo. ✓ Tipo de cargo. ✓ Antigüedad en el cargo actual. ✓ Departamento ó área de desempeño. ✓ Tipo de contrato. ✓ Horas de trabajo diarias. ✓ Modalidad de pago.

²Cuestionario Factores Psicosociales extralaborales. Ministerio de la protección social. Pontificia Universidad Javeriana. Julio 2010. P2.

³ Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la protección social. Pontificia Universidad Javeriana. Julio 2010. P28.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS DOMINIOS

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

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.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

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.

3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre de la Empresa: CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS.

Nit: 890.803.005

Actividad económica: Gestión Ambiental para el Desarrollo Sostenible

Número de personas encuestadas: 167

Logo o imagen Corporativa:



4. CLASIFICACIÓN DE LOS USUARIOS INTERNOS

Luego de detallada esta definición, es oportuno clasificar los diferentes usuarios internos en la Empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS.**, ya que todo el concepto de Factores Psico Sociales **FPS** se basa en dos grandes grupos;

- Los llamados líderes, profesionales, o empleos con personal a cargo.
- Y los reconocidos liderados u operarios, auxiliares y subordinados en general

Los primeros serán llamados en este informe como **JEFES, PROFESIONALES O SUPERVISORES**, los segundos se calificarán como **OPERARIOS, AUXILIARES O SUBORDINADOS**.

Esta clasificación es necesaria ya que toda la construcción conceptual de los FPS justifica de manera lógica los diferentes roles al interior de una organización. Dicho en otras palabras, lo que puede ser nocivo para una persona seguramente no lo sea para otras, de ahí parte la necesidad de “Filtrar-Clasificar” los usuarios por su formación y responsabilidades al interior de la empresa.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Como se señaló anteriormente, existe una clasificación del personal objeto de estudio por su formación y básicamente por sus responsabilidades al interior de la empresa. Esta variación se sustenta por los diferentes perfiles que pueden llegar a existir en cualquier organización.

Metodológicamente en la Empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS.**, los empleados que son jefes o profesionales se les aplicó el instrumento **FORMA A**, a diferencia de los operarios y auxiliares en general, los cuales fueron indagados con el instrumento **FORMA B**.

- Empleados de la Forma A: Setenta y siete (77)
- Empleados de la Forma B: Noventa (90)
- Encuesta invalidas o incompletas: Ninguna (0)
- TOTAL, DE EMPLEADOS: Veintisiete (167)
- Encuestas No diligenciadas por los empleados y con firma de consentimiento informado: Ninguna (0).

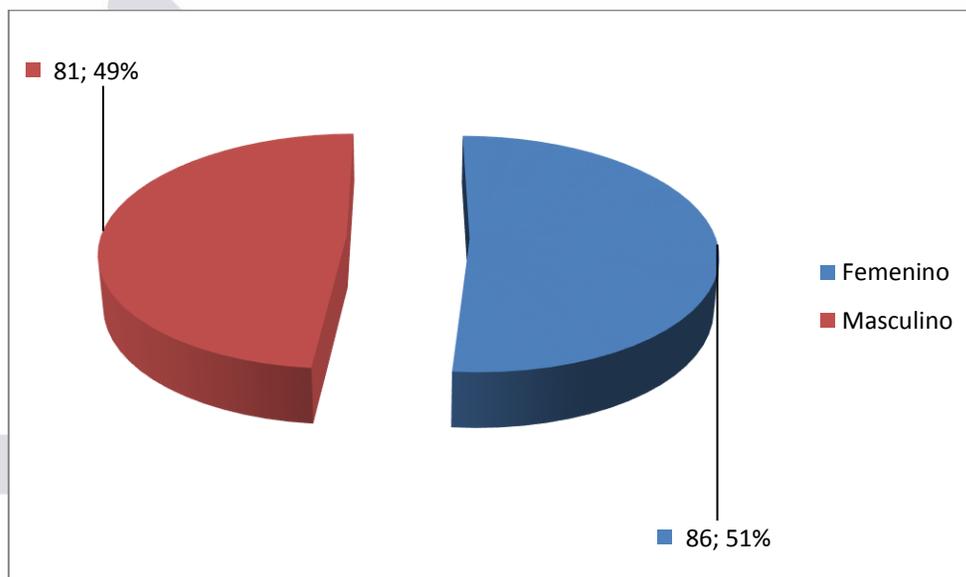


6. INFORMACIÓN SOCIO OCUPACIONAL DE TODO EL PERSONAL – Forma A y Forma B

Los instrumentos que conforman la Batería de riesgo psicosocial fueron aplicados en la Empresa CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS., en el mes de agosto del año 2021.

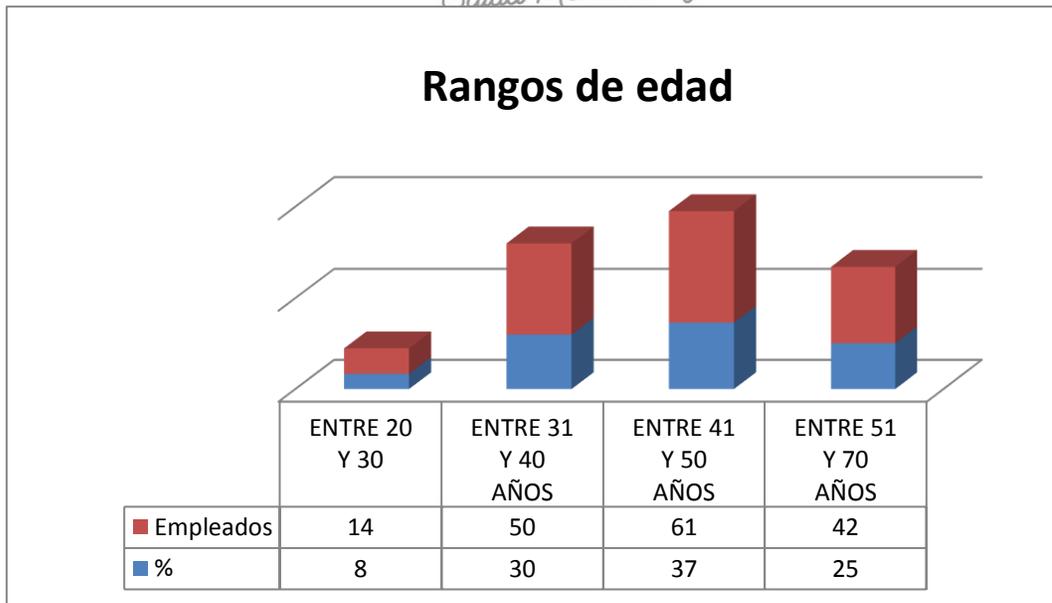
A continuación, se presentan las condiciones sociodemográficas de la organización:

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:



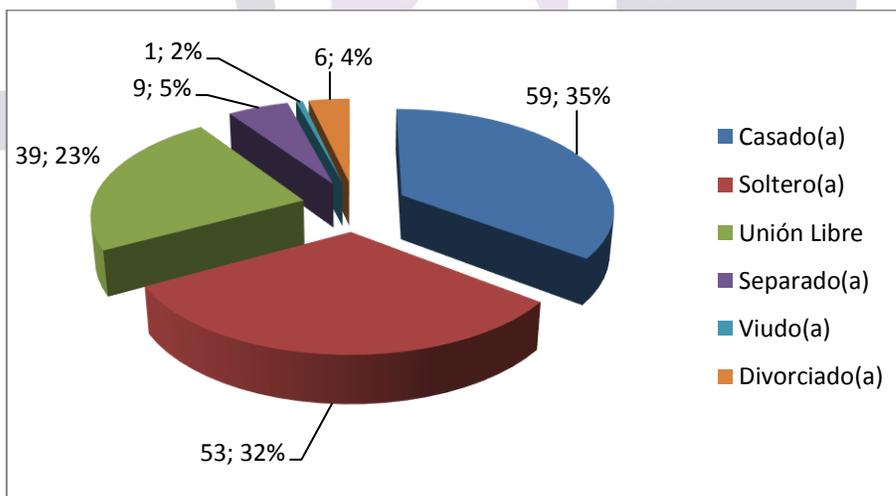
La organización presenta equidad de género en términos de conformación.

RANGOS DE EDAD:



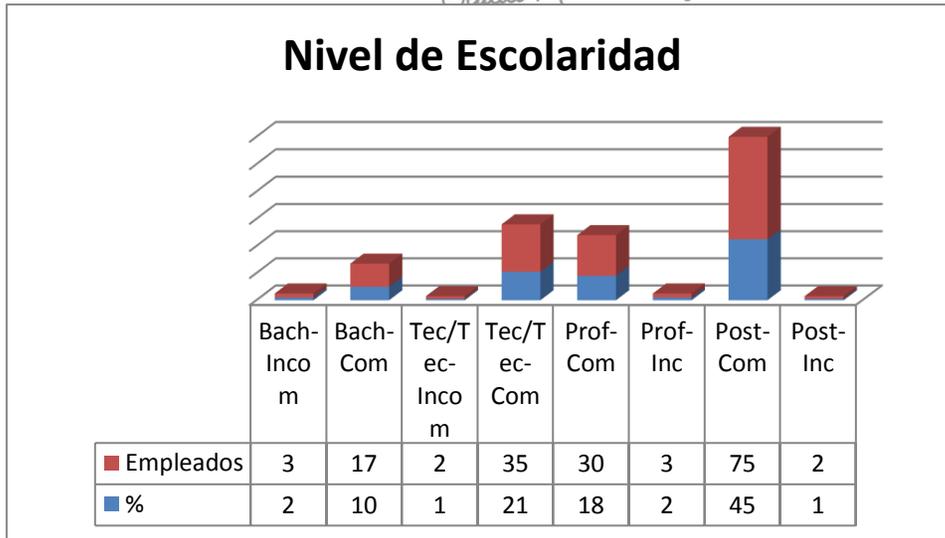
El mayor rango de edad entre los empleados esta entre 41 y 50 años. Promedio general 45 años.

ESTADO CIVIL:



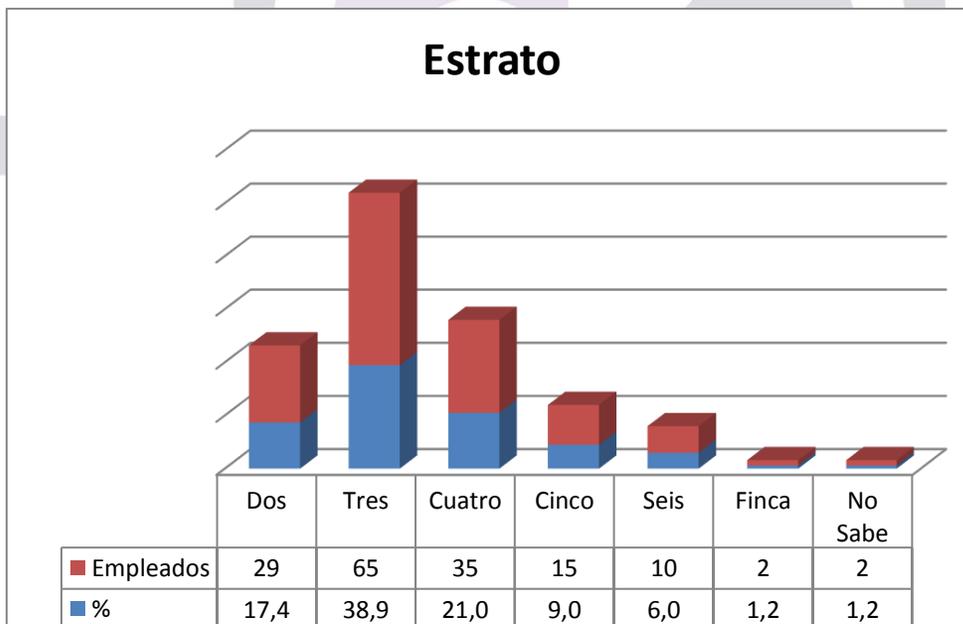
Los empleados en su mayoría aseguran ser casados 35%, consistente con su rango de edad

ESCOLARIDAD:



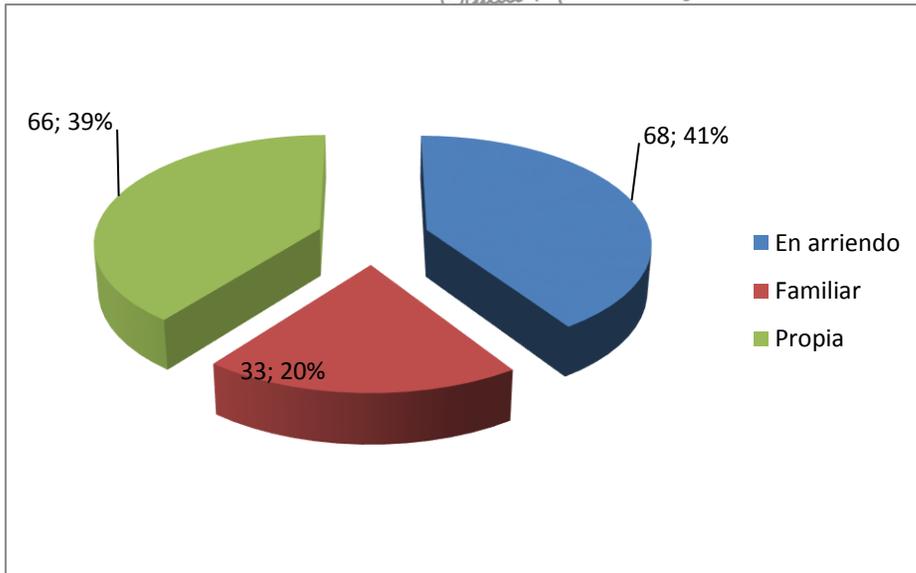
Se resalta que en el nivel de escolaridad que predomina 45% de empleados tienen una formación de Post Grado Completo.

ESTRATO SOCIO ECONÓMICO:



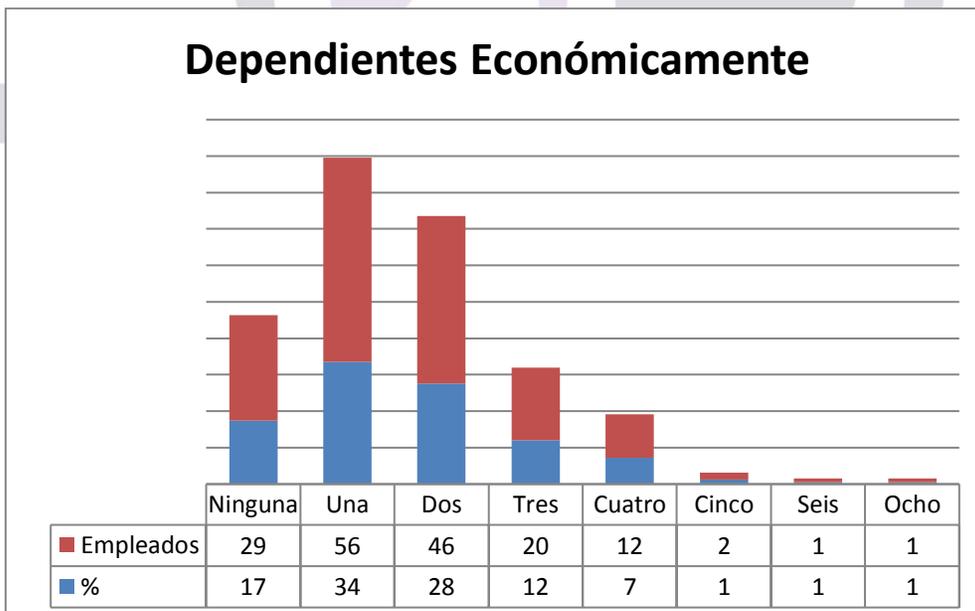
Los empleados objeto del estudio se distribuyen en los estratos de la escala socioeconómica, siendo el tres el más representativos con 65 de los 167 empleados.

TIPO DE VIVIENDA:



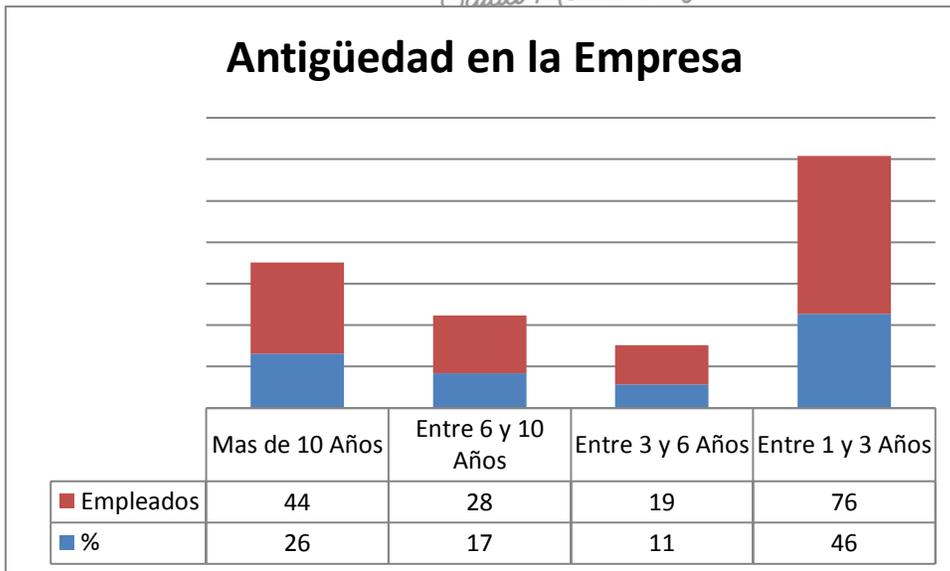
El 41% de los empleados tienen un tipo de vivienda en arriendo. El 39% viven en casas de propiedad. Mientras un 20% de uso familiar, Esta información muestra los aportes del programa de bienestar laboral en la búsqueda de vivienda propia en los colaboradores.

PERSONAS ECONÓMICAMENTE A CARGO:



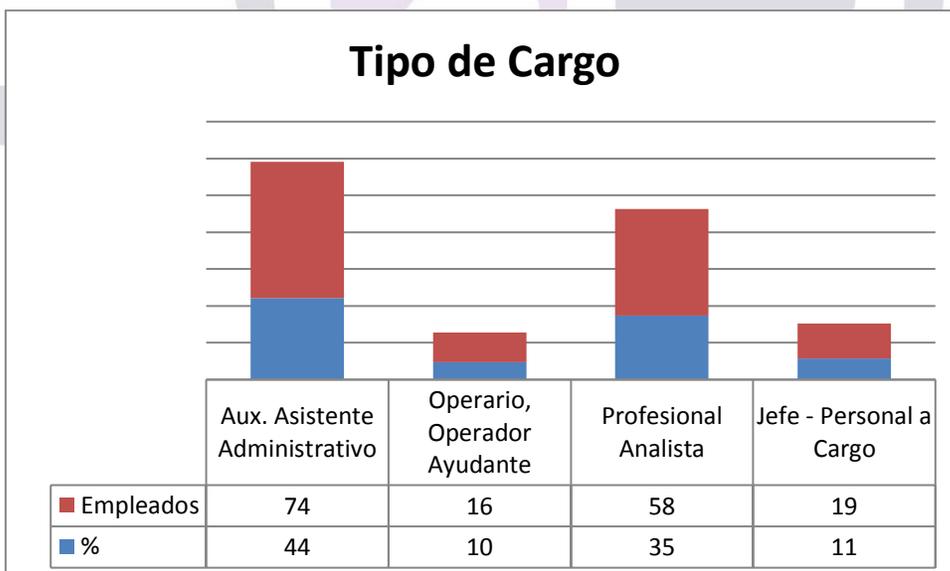
La tendencia de los colaboradores de esta organización es tener entre una y tres personas económicamente a cargo.

TIEMPO DE ANTIGÜEDAD:



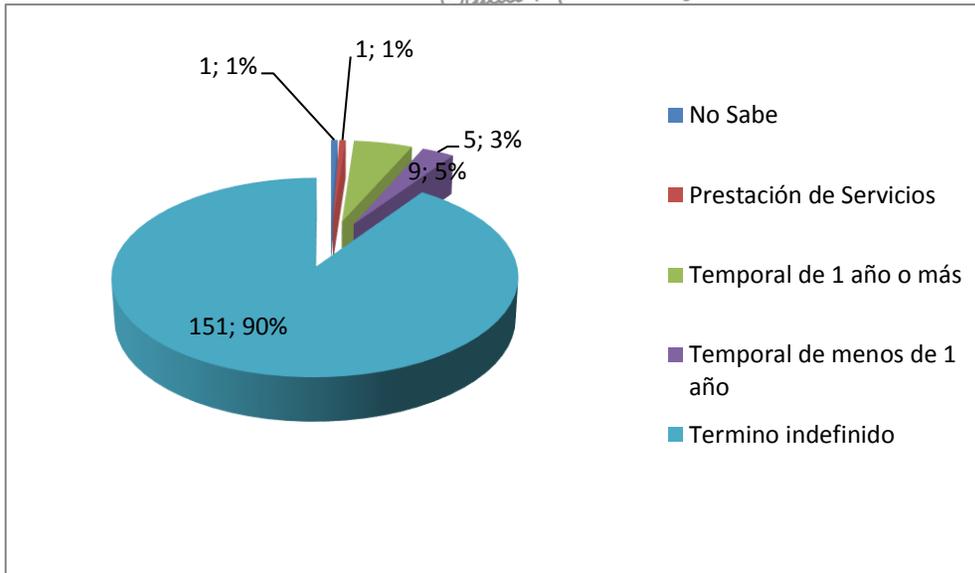
La Organización evidencia política de retención del capital Humano, pues el 46% de ellos llevan vinculados entre 1 y 3 años.

ROL EMPRESARIAL:



El cargo Aux- Asistente Administrativo es el rol predominante en la empresa con 54% de los empleados

TIPO DE CONTRATO:



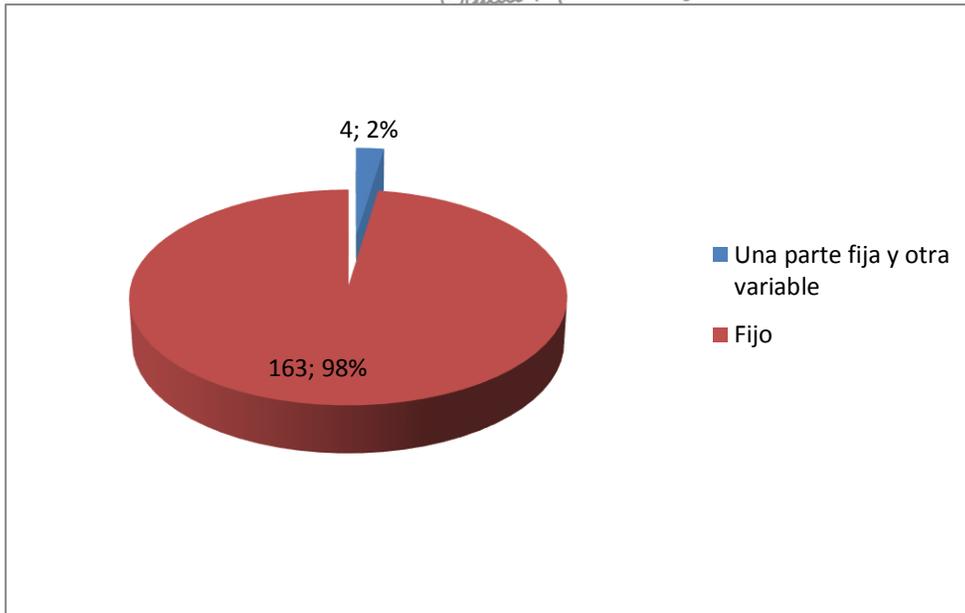
El tipo de contrato que mayor estabilidad genera en los empleados, es término indefinido 90%.

HORAS DE TRABAJO DIARIAS:



Lo más común en el contexto empresarial, es encontrar jornadas laborales de 8 horas diarias.

TIPO DE SALARIO:



Se observa claramente una percepción en el tipo de salario, fijo con el 98% de los empleados.

**7. PRESENTACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORAL.
DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE CADA VARIABLE**

Salud Mental Integral

A continuación, se presentan los significados de las dimensiones agrupadas en sus dominios, esta información ayuda en la comprensión de cada una de las variables.

DOMINIO UNO (1): LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
DIMENSIÓN	
CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
DIMENSIÓN	
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: calidad, apoyo, trabajo en equipo y cohesión.
DIMENSIÓN	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
DIMENSIÓN	
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura

DOMINIO DOS (2): CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	
DIMENSIÓN	
CLARIDAD DEL ROL	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados.
DIMENSIÓN	
CAPACITACIÓN	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
DIMENSIÓN	
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	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.
DIMENSIÓN	
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
DIMENSIÓN	
CONTRO Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	Es el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

DOMINIO TRES (3): DEMANDAS DE TRABAJO	
DIMENSIÓN	
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	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.
DIMENSIÓN	
DEMANDAS EMOCIONALES	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
DIMENSIÓN	
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
DIMENSIÓN	
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral.
DIMENSIÓN	
EXIGENCIA DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	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 resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros.
DIMENSIÓN	
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Se refieren 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.
DIMENSIÓN	
CONSISTENCIA DEL ROL	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 trabajador en el desempeño de su cargo.
DIMENSIÓN	
DEMANDAS DE LA JORNADA	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

DOMINIO CUATRO (4): RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	
DIMENSIÓN	
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN	Se refieren 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.
DIMENSIÓN	
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador 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.

8. PRESENTACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES. DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE CADA VARIABLE

ALZATE ACOSTA -
Salud Mental Integral

A continuación, se definen las variables que hacen parte de los factores extralaborales. Este material al igual que el capítulo anterior, está destinado para la consulta de los interesados.

FACTORES EXTRALABORALES	
VARIABLE	
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
VARIABLE	
RELACIONES FAMILIARES	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
VARIABLE	
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
VARIABLE	
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos
VARIABLE	
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
VARIABLE	
INFLUENCIA DEL ENTORNO SOBRE EL TRABAJO	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
VARIABLE	
DESPLAZAMIENTOS VIVIENDA- TRABAJO- VIVIENDA	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

9. PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL – Forma A Y B

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL					
DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo					
Sin riesgo o riesgo despreciable	39	48	27	51	33
Riesgo bajo	24	38	26	4	33
Riesgo medio	39	23	28	7	34
Riesgo alto	31	32	51	11	37
Riesgo muy alto	34	26	35	4	30
invalido	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	90	0
TOTAL	167	167	167	167	167
Media del Riesgo	104	81	114	22	101
Nuevo resultado %	62,3	48,5	68,3	13,2	60,5
Resultado Previo %	62,2	59,1	64,6	10,4	62,2

INTERPRETACIÓN:

Las Dimensiones de: **Retroalimentación de desempeño** y **Características de liderazgo**, denotan un liderazgo bajo y con poca retroalimentación al desempeño, por tanto, es necesario intervenir a través del fomento de mecanismos formales de comunicación, formación en liderazgo transformacional y en retomar procesos de construcción colectiva de la mejora.

PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL

CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Este dominio muestra la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la Capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

DOMINIO: DIMENSIÓN Nivel de riesgo	CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	38	38	44	33	62	37
Riesgo bajo	22	24	26	40	37	25
Riesgo medio	21	40	49	34	31	43
Riesgo alto	47	40	32	35	20	35
Riesgo muy alto	39	25	16	25	17	27
invalido	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0
TOTAL	167	167	167	167	167	167
<i>Media del Riesgo</i>	107	105	97	94	68	105
<i>Nuevo resultado %</i>	64,1	62,9	58,1	56,3	40,7	62,9
<i>Resultado Previo %</i>	64,6	70,1	59,8	55,5	49,4	68,3

INTERPRETACIÓN

Se identifica que los empleados presentan riesgo en algunas de las dimensiones como: **Claridad de rol, Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y Participación y manejo del cambio.** Aspecto que referencia la necesidad de actualización del Manual de funciones, la participación en la organización a través de los sistemas de Gestión, así como la formación en temas técnicos y en habilidades para la vida. Básicamente indica la necesidad de proyectar un Plan de carrera en el que las personas se sientan creciendo en el entorno laboral.

PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL

DEMANDAS DEL TRABAJO: Este indicador exhibe si es necesario proyectar acciones para disminuir las demandas cuantitativas, demandas de carga mental y la influencia del trabajo sobre el entorno laboral. Se refieren a las exigencias que el trabajo le impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

DOMINIO:		DEMANDAS DEL TRABAJO								
DIMENSIÓN		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Nivel de responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo										
Sin riesgo o riesgo despreciable		58	28	24	44	53	31	22	35	38
Riesgo bajo		35	16	7	30	38	34	41	47	33
Riesgo medio		36	15	19	39	21	20	40	37	29
Riesgo alto		25	6	16	26	41	38	16	28	34
Riesgo muy alto		13	12	11	28	14	44	48	20	33
invalido		0	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado		0	90	90	0	0	0	0	0	0
TOTAL		167	167	167	167	167	167	167	167	167
Media del Riesgo		74	33	46	93	76	102	104	85	96
Nuevo resultado %		44,3	19,8	27,5	55,7	45,5	61,1	62,3	50,9	57,5
Resultado Previo %		53,0	20,7	47,6	58,5	38,4	55,5	61,6	48,2	53,0

INTERPRETACIÓN:

Las dimensiones de: **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**, **Demandas cuantitativas** son propias de la labor; pues el sector presenta altas demandas a nivel mental y físico. Es fundamental para lograr armonía extralaboral desarrollar acciones de minimización y prevención del riesgo como pausas mentales, fortalecimiento del plan de bienestar con acciones como formación en yoga, salud mental, formación en prevención del estrés y la ansiedad y pausas activas que mejoren el confort físico.

PANORAMA RESULTADOS INTRALABORAL

DOMINIO:	RECOMPENSAS		
DIMENSIÓN	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo			
Sin riesgo o riesgo despreciable	28	68	29
Riesgo bajo	31	34	31
Riesgo medio	39	25	41
Riesgo alto	40	23	41
Riesgo muy alto	29	17	25
invalido	0	0	0
No evaluado	0	0	0
TOTAL	167	167	167
Media del Riesgo	108	65	107
Nuevo resultado %	64,7	38,9	64,1
Resultado Previo %	66,5	39,6	67,1

Recompensas: 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.

El Dominio recompensa exhibe nivel de riesgo, en tanto los colaboradores consideran que su compensación no es consistente con el esfuerzo, esto invita a fortalecer el programa de Bienestar laboral a través de las áreas de talento humano.

10. PANORAMA RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL Forma A y Forma B

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL								
DIMENSIÓN	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	TOTAL EXTRALABORAL
Nivel de riesgo								
Sin riesgo o riesgo despreciable	43	119	60	52	63	37	50	55
Riesgo bajo	42	37	34	32	39	19	40	31
Riesgo medio	29	6	31	41	22	33	44	40
Riesgo alto	34	4	23	21	28	45	28	26
Riesgo muy alto	19	1	19	21	15	33	5	15
invalido	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	167	167	167	167	167	167	167	167
Media del Riesgo	82	11	73	83	65	111	77	81
Nuevo resultado %	49,1	6,6	43,7	49,7	38,9	66,5	46,1	48,5
Resultado Previo %	43,3	4,9	45,7	50,0	31,7	60,4	39,0	44,5

Los factores psicosociales extra laborales no son objeto de intervención directa por parte de las empresas, sirven como insumo y complemento a la información recolectada, aunque habrá indicadores que pueden servir y dar herramientas a las áreas de gestión humana. Esta condición obviamente en algunos casos impacta directamente el desempeño de los colaboradores al interior de la empresa; sin embargo, es necesario hacer análisis integral de los resultados para identificar que no se trata de factores directos relacionados con la organización.

El presente estudio indica que los colaboradores tienen un nivel de riesgo medio en el que por sus condiciones individuales se afecta la organización, esto es: existen reciprocidad en la afectación trabajo – entorno extralaboral y vida personal - trabajo. De allí la importancia de trabajar formación en proyecto de vida, resolución de conflictos, trabajo en equipo y comunicación, como competencias transversales que le permitirán cada vez más poder ubicar sus situaciones en el contexto adecuado. Este es un proceso preventivo, pues no es posible llegar a escindir el ser humano, más si aportarle en el manejo y ubicación de las situaciones al contexto.

Considerando que existe un nivel de riesgo significativo en muchas de las dimensiones del Dominio extralaboral, se sugiere a través del programa de bienestar laboral activar formaciones en comunicación y/o empleabilidad a las familias de los colaboradores con la caja de compensación familiar, fondos de pensiones e incluso SENA generar acciones preventivas y de apoyo para evitar tener compromisos en este dominio

Se presentan con algún factor de riesgo:

- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (66.5%)**
- **Situación económica (49,7%)**
- **Tiempo fuera del trabajo (49,1%)**
- **Comunicación y Relaciones interpersonales (43.7)**



11. RIESGO PSICOSOCIAL

RIESGO Nivel de riesgo	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL GENERAL
Sin riesgo	36	55	41
Riesgo bajo	27	31	29
Riesgo medio	36	40	32
Riesgo alto	36	26	35
Riesgo muy alto	32	15	30
Invalido	0	0	0
No evaluado	0	0	0
TOTAL	167	167	167
<i>Media del Riesgo</i>	104	81	97
<i>Nuevo resultado %</i>	62,3	48,5	58,1
<i>Resultado Previo %</i>	59,8	44,5	54,3

12. RIESGO PSICOSOCIAL – NIVEL DE ESTRÉS

NIVEL DE ESTRÉS	Nuevo	%	Previo	%
Muy bajo	32	19	25	15
Bajo	17	10	24	15
Medio	29	17	25	15
Alto	42	25	37	23
Muy alto	47	28	53	32
Invalido	0	0	0	0
TOTALES	167	100	164	100

La presencia de estrés en los colaboradores puede obedecer a las demandas emocionales derivadas de las necesidades extra laborales y en el nivel directivo y profesional, derivadas de las demandas laborales, a continuación, se describen los significados de los dos niveles más importantes:

- **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.

- **Muy alto:** 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.

13. RECOMENDACIONES GENERALES

De acuerdo con los hallazgos obtenidos con la presente evaluación es necesario indicar que la organización cuenta con un nivel de riesgo medio

A partir de la resolución 2404/2019 y luego de estudiar el país los sectores cuyo nivel de riesgo psicosocial son significativamente más relevantes, es necesario incluir dentro de las dinámicas de la organización y específicamente en el Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo, capítulo factores psicosociales las acciones derivadas de los protocolos adoptados en el país para la intervención efectiva del riesgo psicosocial.

Así y luego del diagnóstico psicosocial los protocolos a trabajar son:

1. Protocolo de Acciones generales.
2. Protocolo de prevención y actuación Acoso Laboral.
3. Protocolo de prevención y actuación estrés agudo.
4. Protocolo de Gestión del duelo

De esta manera se presentarán recomendaciones según los resultados de la medición en cada uno de los cuatro Dominios, graficando los datos a modo de síntesis bajo el concepto estadístico de acumulados.

NIVEL DE RIESGO	CONCEPTO	ORIGEN DEL ACUMULADO
Sin Riesgo - Riesgo Bajo.	FACTORES PROTECTORES	Sumatoria de las personas ubicadas en los niveles sin riesgo y bajo
Riesgo Medio.	FACTORES CONTROLADOS	Sumatoria de las personas ubicadas en el nivel medio
Riesgo Alto – Riesgo muy Alto	FACTORES EN RIESGO	Sumatoria de las personas ubicadas en los niveles alto y muy alto

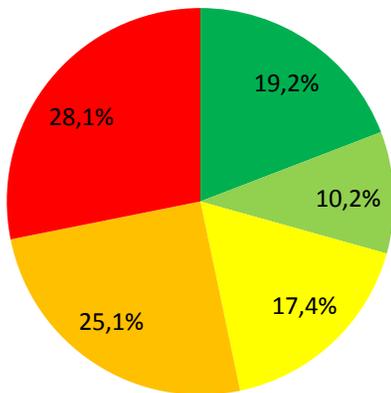
NÚMERO DE PERSONAS EN CADA NIVEL DE RIESGO - ACTUAL			
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	36	55	41
Riesgo bajo	27	31	29
Riesgo medio	36	40	32
Riesgo alto	36	26	35
Riesgo muy alto	32	15	30
Invalido	0	0	0
TOTAL encuestas aplicadas	167	167	167
NÚMERO DE PERSONAS EN CADA NIVEL DE RIESGO - PREVIO			
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	38	51	40
Riesgo bajo	28	40	35
Riesgo medio	33	33	25
Riesgo alto	31	25	32
Riesgo muy alto	34	15	32
Invalido	0	0	0
TOTAL encuestas aplicadas	164	164	164

	NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO ACTUAL	NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO PREVIO
PUNTAJE TRANSFORMADO	19,5	20,6
NIVEL	Alto	Alto

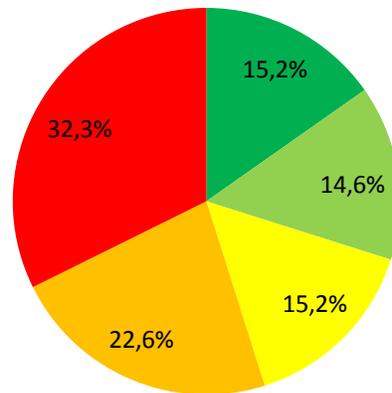
Nivel de síntomas de estrés	Número de personas por nivel de estrés
Muy bajo	32
Bajo	17
Medio	29
Alto	42
Muy alto	47
Invalido	0
TOTAL ACTUAL	167

Nivel de síntomas de estrés	Número de personas por nivel de estrés
Muy bajo	25
Bajo	24
Medio	25
Alto	37
Muy alto	53
Invalido	0
TOTAL PREVIO	164

ESTRÉS ACTUAL



ESTRÉS PREVIO



15. ANÁLISIS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE ACUERDO CON LOS PROTOCOLOS

A fin de analizar la información descrita en el presente estudio, se presentan las conclusiones de los principales factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales, sus posibles efectos relacionados con síntomas de estrés, así como los posibles factores protectores encontrados.

En coherencia con la resolución 2404/2019 se presentan algunas acciones a desarrollar por dimensión, de acuerdo con los protocolos específicos de acción.

Las recomendaciones entregadas deberán ser consideradas, analizadas por la alta dirección de la organización y su implementación requerirá el compromiso de todos los que conforman la organización.

RESULTADOS PANORAMA INTRALABORAL

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: Este dominio presenta un nivel de riesgo alto en la dimensión de:

Retroalimentación del desempeño (68,3%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Claridad del rol como pilar del desempeño
- Formación en liderazgo para el nivel profesional y directivo.
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión

Características de liderazgo (62,3%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Gestión del cambio
- Optimización de competencias de relación y comunicación
- Participación efectiva en los grupos de trabajo

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

Relaciones sociales en el trabajo (48,5%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Promoción del apoyo social en la organización
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión
- Servicio de asistencia al trabajador
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Participación efectiva en los grupos de trabajo
- Inducción y reinducción

CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Este dominio exhibe una tendencia de riesgo en las siguientes dimensiones:

Claridad del rol (64,1%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
- Inducción y reinducción
- Claridad del rol como pilar del desempeño
- Construcción del ajuste persona-trabajo

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Servicio de asistencia al trabajador

Capacitación (62,9%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
- Construcción del ajuste persona-trabajo

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (58,1)

- Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales
- Enriquecimiento de puestos de trabajo
- Participación efectiva en los grupos de trabajo

Participación y manejo del cambio (56,3%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Gestión del cambio
- Participación efectiva en los grupos de trabajo

DEMANDAS DE TRABAJO: Este dominio presenta un factor de riesgo muy alto en la dimensión de:

Demandas cuantitativas (62,3%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Gestión de cargas de trabajo

- Servicio de asistencia al trabajador
- Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Rotación de puestos de trabajo
- Conciliación de entornos intra y extralaboral
- Manejo eficaz del tiempo

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (61,1%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Conciliación de entornos intra y extralaboral
- Servicio de asistencia al trabajador
- Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Gestión del trabajo por turnos

Demandas emocionales (55,7%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Desarrollo de estrategias de afrontamiento
- Servicio de asistencia al trabajador
- Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Conciliación de entornos intra y extralaboral

RECOMPENSAS: Este dominio presenta un factor de riesgo medio en la dimensión de:

Reconocimiento y compensación (64,7%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Seguimiento y retroalimentación de la gestión
- Servicio de asistencia al trabajador
- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar
- Fomento de la calidad de las relaciones familiares
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales

RESULTADOS PANORAMA EXTRALABORAL

Este análisis muestra factores de riesgo medio en las dimensiones de:

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (66,5%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Servicio de asistencia al trabajador
- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar

Situación económica (49,7%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Servicio de asistencia al trabajador
- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar
- Actividades de preparación para la pensión

Tiempo fuera del trabajo (49,1%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar
- Fomento de la calidad de las relaciones familiares
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales

Acciones secundarias recomendadas a implementar:

- Conciliación de entornos intra y extralaboral
- Servicio de asistencia al trabajador
- Implementación y/o mejora de la modalidad de teletrabajo
- Actividades de preparación para la pensión

Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda (46,1%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Adecuación de horarios de acuerdo a la frecuencia del transporte.

Comunicaciones y relaciones interpersonales (43,7%)

Acciones principales recomendadas a implementar:

- Gestión de cargas de trabajo
- Servicio de asistencia al trabajador

CONCLUSIÓN GENERAL

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS. en términos generales presenta un nivel **ALTO de riesgo Psicosocial**, que denota una entidad con necesidad de ajuste organizacional integral, esto es definición clara de procesos, procedimientos, actualización de perfiles de cargo y actualización de manual de funciones que les permita a los funcionarios claridad en sus responsabilidades, participación y equidad en las demandas propias del cargo (Demandas emocionales, de carga mental y físicas).

De otro lado se precisa la formación de líderes y el acompañamiento en la evaluación del desempeño para una mejora continua.

Es evidente el peso de los cambios acaecidos con la vivencia del estado social de emergencia, pues se nota respecto al año anterior e incremento en las demandas de la jornada de trabajo y en consecuencia la afectación a las condiciones de descanso y tiempo extralaboral.

Permanece el sentimiento de no identificar hasta donde es posible tener autonomía en su cargo por tanto se ve afectada la claridad del rol, en contraposición a la consistencia del rol en cuyo caso identifican claramente las responsabilidades en su trabajo. Así entonces es importante fortalecer los procesos y procedimientos a través de los cuales los colaboradores identifiquen el alcance en la toma de decisiones desde su rol.

El nivel de estrés continua alto e incrementado a través de las presiones emocionales vividas durante la pandemia, de allí que también se observe afectación en las tensiones familiares.

Es prioritario trabajar acciones preventivas de la salud mental, pues el nivel de riesgo genera afectación sobre la salud física de los colaboradores. Algunas de las acciones son:

- Evaluación de puestos de trabajo con énfasis psicosocial.
- Formación de prevención del acoso, formulación y socialización de política de prevención del acoso laboral formación en resolución de conflictos y gestión efectiva del comité de convivencia laboral. (Ver artículo 14 Res.2646/2008)
- Formación en liderazgo al grupo de Jefes y Profesionales.
- Ejecución y seguimiento al programa del Pausas activas y mentales.
- Formación en habilidades blandas y convenios para apoyar a las familias con información de empleabilidad y manejo de relaciones
- Prioritariamente vigilancia y acompañamiento psicosocial a los colaboradores y líderes a través del servicio de asistencia al trabajador.

Desde las condiciones sociodemográficas es importante señalar que los colaboradores provienen de hogares con recursos económicos ajustados; lo que implica que situaciones como la baja demanda laboral por estado de emergencia pudo afectarlos significativamente. El nivel

de formación en su mayoría es profesional, lo que permite inferir habilidades en construcción para afrontamiento de dificultades laborales y estresores.

Los síntomas del **Estrés** de acuerdo en la presente evaluación, comparten tensiones evocadas por el contexto familia y una parte por el contexto laboral. La organización debe trabajar las tensiones laborales a través de las acciones sugeridas en los protocolos así como en las normatividades colombianas. Como indicador el estrés muestra una tendencia **ALTA** con probabilidad de afectación en la salud.

De manera preventiva y para la población sin síntomas de estrés se sugiere efectuar los ajustes a los dominios intralaborales, como medio protector del riesgo psicosocial e iniciar a trabajar en los programas de ley y programa de prevención del riesgo psicosocial, apoyados en los protocolos adoptados en el país a partir de la resolución 2404/2019.



SAFARI PAOLA ALZATE ACOSTA
T.P 104768 Colpsic.
Licencia S.O 0176