

**INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS
FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU**

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

**INFORME DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO
MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE BUCARAMANGA**



Elaborado por:

Lissette Carolina Pinto Ortega

Psicóloga – Especialista en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales

Lic. en S.O. de la S.S. Resolución No. 0124

Diciembre de 2018

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo tal como fue descrito en el Decreto 1443 de 2014 y ratificado en el Decreto 1072 de 2015, es el mecanismo establecido por la legislación colombiana para garantizar que las empresas de los diferentes sectores económicos del país se comprometan de manera tangible con el proceso de implementación y seguimiento a la efectividad de las medidas de prevención y control de los diferentes Peligros a los que se exponen los trabajadores en el ejercicio de sus labores; a fin de evitar la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de origen Laboral.

Según lo establece la normatividad colombiana, las empresas deben realizar la identificación de cada uno de los peligros presentes en la actividad laboral específica que desarrollan y, a través de mecanismos especialmente diseñados para tal fin, hacer una evaluación del riesgo inherente a cada peligro, permitiendo emitir un juicio sobre la tolerancia o no de cada riesgo evaluado (proceso que es denominado Valoración del Riesgo). En consecuencia, el objetivo fundamental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en un proceso sistemático de implementación de controles específicos para mitigar cada uno de los peligros existentes en la actividad laboral de la empresa, lo que debe llevar a que los riesgos inherentes al trabajo puedan sean valorados como “tolerables”; de manera que se esperaría una baja o nula probabilidad de ocurrencia de efectos adversos sobre la salud del personal, sobre los equipos o sobre las instalaciones de la empresa.

Los decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015 han resaltado la necesidad de transformar la forma como se implementa, desarrolla y concibe la salud ocupacional en las organizaciones del país, pasando a un esquema de Gestión en Fases; en el que se evidencie una planeación clara y específica de las actividades requeridas para reducir los niveles de riesgo identificados, a partir del análisis concienzudo del estado actual de cada peligro, donde se implemente de manera sistemática dichas actividades siguiendo

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

un cronograma coherente de trabajo, haciendo la medición, evaluación y seguimiento permanente de la efectividad y los resultados obtenidos con la implementación de las actividades sugeridas y, tomando de manera oportuna las decisiones necesarias para encaminar el plan de trabajo una nueva planeación. Esto se logra a través del esquema de trabajo ampliamente denominado como Ciclo Deming (PHVA) que subyace a las teorías de los Sistemas de Gestión.

Siendo los Factores Psicosociales uno de los principales Peligros a los que se encuentran expuestos la totalidad de los trabajadores de las empresas colombianas en el ejercicio de su actividad laboral (en mayor o menor nivel de Riesgo) según lo establece la Resolución 2646 de 2008, se requiere del desarrollo de un Programa de Gestión para el Control del Peligro Psicosocial como parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de adelantar un proceso de priorización que permita identificar las fuentes de Riesgo Psicosocial a las que puedan estar expuestos los trabajadores de cada empresa, evaluar la necesidad de implementar controles específicos encaminados a mitigar cada uno de los peligros identificados y, especialmente, sugerir y diseñar aquellas intervenciones específicas que se requiere desarrollar al interior del IMEBU., para mantener los niveles de riesgo psicosocial dentro de valores “tolerables”.

De manera que el presente informe detalla los resultados obtenidos durante la fase de evaluación y diagnóstico de los Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales e Individuales que se desarrolló con la participación de los trabajadores de IMEBU., ubicado en la Cl. 33 #19-45, Bucaramanga, Santander. Dicha evaluación se realizó teniendo como referente la resolución 2646 de 2008, donde se afirma que “los Factores Psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales del trabajador, los que en una relación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”; por lo tanto, este proceso se ejecutó a partir de los lineamientos

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

teóricos y metodológicos que desde la disciplina psicológica se han implementado para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas, así como en la búsqueda constante de la salud y el bienestar de los trabajadores que permite el cumplimiento de los componentes del Programa de Gestión para el Control del Peligro Psicosocial y, especialmente, en lo referente a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

A partir de las propias percepciones reportadas por cada uno de los trabajadores del IMEBU, se procedió al análisis de las condiciones de trabajo que fueron identificadas por ellos como fuentes de riesgo y las que resultaron protectoras para la salud y bienestar; dicho reporte específico se detalla en el apartado dedicado a los resultados del presente estudio. Acto seguido, se desarrolló la triangulación de la información, a fin de identificar las condiciones de trabajo que requieren la implementación de controles con mayor urgencia y que podrían impactar de manera más contundente los perfiles de Riesgo-Protección identificados en los grupos ocupacionales del Instituto; de manera que se establecieron las prioridades de dichos controles a lo largo del año.

Finalmente, se diseñaron una serie de estrategias de control psicosocial e intervención de las condiciones organizacionales identificadas como prioritarias, las cuales constituyen las conclusiones del informe. Se sugiere que dichas propuestas de intervención sean revisadas, discutidas e implementadas desde los niveles gerenciales del Instituto, teniendo en cuenta los tiempos recomendados para el desarrollo de los planes de acción de las prioridades, que están dadas para el Corto plazo (entre uno y cuatro meses), Mediano plazo (entre tres y nueve meses) y en el Largo plazo (entre ocho meses y once meses); de manera que al cabo de un año, se pueda realizar una nueva evaluación de las condiciones de trabajo a fin de verificar que efectivamente los controles implementados hayan resultado efectivos e identificar nuevas necesidades o controles adicionales que continúen permitiendo la reducción de los niveles de peligro psicosocial.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

Justamente, la periodicidad anual en el proceso de evaluación completa de los factores de riesgo psicosocial Intralaborales, Extralaborales e Individuales y de los efectos de los factores psicosociales sobre la salud, el bienestar, la productividad y el rendimiento laboral, constituyen la fase que la Resolución 2646 de 2008 denomina como “Monitoreo”; en la medida que permite comparar los resultados obtenidos en la evaluación inicial, con los resultados obtenidos una vez desarrolladas e implementadas las estrategias de control sugeridas a lo largo de cada año de trabajo, analizando la efectividad de las actividades desarrolladas y redireccionando los planes de trabajo anual a fin de ejecutar aquellas nuevas actividades de intervención que se requieran. De esta manera se completaría el ciclo P-H-V-A que se exige en los Sistemas de Gestión; permitiendo llevar progresivamente hasta niveles tolerables la totalidad de los Factores Psicosociales del Trabajo.

OBJETIVOS

A partir de lo señalado en la normatividad vigente y con el ánimo no sólo de dar cumplimiento a dicha legislación, sino particularmente de generar un impacto cada vez más positivo sobre los niveles de bienestar y satisfacción laboral característica de la población trabajadora del IMEBU., como parte integral del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrolla actualmente en la empresa; se pretende completar los siguientes Objetivos durante el presente estudio de Investigación Epidemiológica para la Identificación de los Factores Psicosociales y sus Efectos:

Objetivo General

Diseñar las estrategias de intervención que se requiere implementar al interior del grupo de trabajadores del IMEBU., como mecanismos de control efectivo de aquellos factores de riesgo psicosocial de origen Intralaboral, Extralaboral e Individual que se identifiquen

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

como prioritarios; evitando así la aparición de efectos adversos sobre el bienestar, la productividad y el rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto.

Objetivos Específicos

Según lo establecido en la resolución 2646 de 2008, en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo exigido en la Ley 1562 de 2015 y que se desarrolla actualmente en el Instituto; y en el Programa de Gestión para el Control del Peligro Psicosocial que se exige en el Decreto 1072 de 2015, se constituyen en objetivos específicos el logro de las siguientes actividades:

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial de origen Intralaboral, Extralaboral e Individual; utilizando los instrumentos válidos para la captura y análisis de la información, a partir de las percepciones reportadas por los trabajadores.
- Evaluar los efectos tempranos de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, mediante el análisis de la frecuencia e intensidad de las respuestas reveladoras de estrés que sean reportadas por cada trabajador durante el proceso de evaluación y diagnóstico.
- Identificar de los factores psicosociales evaluados a nivel intralaboral, extralaboral e individual tanto aquellas condiciones que se constituyen en fuentes de riesgo psicosocial, como los factores protectores reportados por los trabajadores y sus efectos en el bienestar.
- Priorizar a través de un análisis epidemiológico las condiciones de trabajo que requieren intervención en el corto, mediano y largo plazo, a partir de la asociación existente entre los factores de riesgo identificados y los efectos de dichos factores.
- Plantear aquellas estrategias de intervención que desde los principios y criterios propios de la Psicología Ocupacional resulten válidas como mecanismos de control y

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

las sugerencias apropiadas para reducir de manera efectiva la exposición al peligro psicosocial, prevenir los efectos adversos de dicha exposición a factores de riesgo psicosocial y potencializar los factores protectores identificados en el Instituto.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para dar cumplimiento a los objetivos que justifican la propuesta de trabajo actual, se desarrollaron las dos fases iniciales del proceso de Planeación dentro del Programa de Gestión para el Control del Peligro Psicosocial:

1. Evaluación y Diagnóstico: En esta primera fase se realizó la evaluación de los factores psicosociales, la cual incluyó la valoración del riesgo proveniente de las condiciones propias de la Organización Social del trabajo (Factores Intralaborales), la evaluación de diversas condiciones externas a la organización que pueden afectar el bienestar, la productividad o el rendimiento laboral de cada trabajador (Factores Extralaborales) y el registro, seguimiento y análisis de aquellas condiciones coadyuvantes del nivel de riesgo identificado para la población expuesta (Factores Individuales). Así mismo, se analizó la frecuencia de síntomas reportados por los trabajadores asociados a la intensidad de respuestas de estrés, los cuales, al ser interrelacionados, permiten establecer el nivel general de estrés percibido por cada trabajador; los cuales han demostrado ser un antecesor de los efectos tempranos de los factores psicosociales sobre la salud, el bienestar, la productividad y el rendimiento laboral.

2. Diseño de Estrategias de Intervención: Una vez se obtuvieron y analizaron los resultados de la fase de evaluación y diagnóstico, se sugieren, las diferentes estrategias de control que se requeriría implementar para reducir el nivel de riesgo observado, así como las intervenciones que se deberán mantener para el logro de los objetivos del programa de gestión. Dichas estrategias de intervención fueron sugeridas

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

siguiendo los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008 en lo referente a considerar los cambios que se deberán desarrollar tanto en la organización social del trabajo (Controles Organizacionales), como las intervenciones grupales que se deberían desarrollar para modificar de manera concomitante las habilidades, comportamientos y/o actitudes de los trabajadores (Controles a nivel de los Sujetos).

VARIABLES

Según lo establecido en la resolución 2646 de 2008, las variables evaluadas en la actual investigación están agrupadas principalmente en tres grandes escenarios de análisis que corresponden a condiciones de trabajo interrelacionadas a través de constructos independientes, correspondientes a los factores psicosociales Intralaborales, Extralaborales y los Nivel de Estrés; cada una con sus respectivos Dominios y Dimensiones específicas que incluyen:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda– control y apoyo social de Karateka, Theorell (1990) y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones Intralaborales. Los dominios considerados son: Demandas del trabajo; Control; Liderazgo - Relaciones sociales y Recompensa.

DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo: alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y trabajadores 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

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

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, el apoyo social y los aspectos emocionales como la cohesión. Este dominio a su vez evalúa las siguientes dimensiones: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Relación con los trabajadores (subordinados).

DOMINIO: 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. Este dominio a su vez evalúa las siguientes dimensiones: Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, Participación y manejo del cambio, Claridad de rol, Capacitación.

DOMINIO: Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza como cuantitativa, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y jornada de trabajo. Este dominio a su vez evalúa las siguientes dimensiones: Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo, Consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el Extralaboral.

DOMINIO: Recompensa: trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: financiera (compensación económica por el trabajo); de estima (compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo); de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Este dominio a su vez

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

evalúa las siguientes dimensiones: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

En la siguiente tabla se relacionan los dominios con sus respectivas dimensiones de acuerdo a clasificación de la Batería de Riesgo Psicosocial para la evaluación e identificación de los factores psicosociales Intralaborales:

Tabla 1. Dominios y Dimensiones Intralaborales según Batería del Ministerio de Trabajo (2010)

Dominio	Dimensiones	
Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Este factor se define como 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.
	Relaciones sociales en el trabajo	Este factor se define como 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 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) y la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).
	Retroalimentación del desempeño:	Este factor se define como 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.
	Relación con los colaboradores	Este factor se define como los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

		participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Este factor se entiende como la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
	Capacitación	Este factor se define como las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
	Participación y manejo del cambio	Este factor se define como 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. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Este factor se define como la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Este factor se define como 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.
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Este factor se define como 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. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	Demandas emocionales	Este factor se define como las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.
	Demandas Cuantitativas	Este factor se define como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Este factor se define como las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo y que impactan su vida extralaboral
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Este factor se define como el 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, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
	Demandas de carga mental	Este factor se define como 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.
	Consistencia del Rol	Este factor se define como 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

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

		cargo.
	Demandas de la jornada de trabajo	Este factor se define como 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
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Este factor se define como el 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.
	Reconocimiento y compensación	Este factor se define como 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.

Factores Extralaborales

El Ministerio de la Protección Social (2010), afirma que las condiciones Extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”. De lo anterior, es posible agregar que las condiciones tanto internas como externas de trabajo, tienen una influencia sobre la calidad de vida de quienes laboran en la empresa; influencia que puede verse reflejada en el estado de salud mental y fisiológico, puede afectar tanto el desarrollo de la actividad laboral como la calidad de social y familiar de las personas. Es así, como el análisis e intervención en los problemas de salud mental laboral y los factores de riesgo psicosocial Extralaboral

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

ocupan también un lugar destacado a tener en cuenta por el empleador al momento de realizar la identificación de los factores protectores y de riesgo presentes en sus trabajadores.

A partir del análisis e interpretación de los resultados, se generarán conclusiones y elementos estratégicos de fundamental importancia para la posterior intervención; encontrará el análisis, interpretación y recomendaciones, en respuesta a la información que obtuvo bajo la herramienta de Cuestionario Extralaboral de la batería. Su objetivo principal radica en la determinación de las características de la población evaluada, en respuesta al artículo 7 de la resolución 2646 de 2008.

Para evaluación de los factores psicosociales Extralaborales se emplea el cuestionario de la Batería cuyos elementos principales tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

Tabla 2. Dimensiones Extralaborales según Batería del Ministerio de Trabajo (2010)

Dimensiones Extralaborales	
Tiempo fuera del trabajo	Este factor se define como el 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.
Relaciones familiares	Este factor se define como las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
Comunicación y relaciones Interpersonales	Este factor se define como las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar	Este factor se define como la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
Características de la vivienda	Este factor se define como las condiciones de infraestructura,

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

y de su entorno	ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Este factor se define como las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	Este factor se define como 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.

Factores del Estrés

Las investigaciones desarrolladas desde los años 80's han demostrado que los diferentes desequilibrios que pueden suceder en la configuración de los factores psicosociales producen una serie de efectos o consecuencias en los trabajadores que se exponen a ellos, donde el concepto de "estrés" aparece como la categoría explicativa que permite establecer la relación existente entre todos los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y la aparición de efectos positivos o negativos sobre la salud de los trabajadores, la rotación del personal, la aparición de enfermedades agudas, crónicas o degenerativas y, los niveles de productividad y desempeño de cada funcionario al interior de una empresa determinada.

Dado que el estrés ha de ser entendido como el esfuerzo del organismo por adaptarse y responder a las diferentes exigencias que imponen las condiciones de trabajo a las que se expone el individuo, dicha respuesta de estrés resultan ser la instancia previa a la aparición de cualquier efecto evidente sobre el individuo o sobre la organización. En consecuencia, los análisis epidemiológicos tendientes a conocer tanto la distribución de los perfiles de morbilidad entre los trabajadores, los niveles de

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

ausentismo y la aparición de enfermedades específicas en la población, como las causas de la rotación del personal y el cumplimiento de los objetivos y metas de cada cargo para determinar el nivel productividad, rendimiento y desempeño laboral; han de tener en cuenta que la primera reacción del sujeto es precisamente la percepción de la respuesta de estrés.

Por ende, la exposición a los diferentes factores psicosociales se constituye en el conjunto de variables independientes en la actual investigación Epidemiológica y la intensidad o frecuencia de aparición de los síntomas asociados al reacción de estrés se asume como la variable Dependiente; donde los efectos de los factores psicosociales de los que habla la resolución 2646 de 2008 se instaurarán en la organización de manera diferencial, dependiendo de las respuestas de estrés desplegadas por cada uno y de la percepción del nivel de estrés al que se expone cada trabajador.

En consecuencia, resulta conveniente utilizar dicha estrategia de análisis epidemiológico de los indicadores de ESTRÉS percibido por los trabajadores como estrategia para evaluar de manera temprana los efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial y poder establecer, a partir de los niveles de estrés detectados, aquellas estrategias de control que pueden resultar útiles para prevenir que se instauren las consecuencias adversas sobre la salud, la productividad o el rendimiento laboral de los trabajadores. Los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés se distribuyen en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés y refieren a efectos Fisiológicos, del Comportamiento Social, Intelectuales–Laborales y Psicoemocionales.

INSTRUMENTOS

Para la fase de evaluación y diagnóstico de los Factores Psicosociales de origen Intralaboral, se utilizó el CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

INTRALABORAL que fue diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana en convenio con el Ministerio de la Protección Social en 2011 y que se encuentra validado para los fines pertinentes de la identificación de los Factores Psicosociales.

Dicho cuestionario tiene dos versiones validadas con baremos de calificación diferencial según el nivel ocupacional característico de cada trabajador que lo diligencia a saber:

Forma A:

- ☐ Jefes: Comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Ejemplo: Gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.
- ☐ Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas: Ejemplo: profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.

Copia de este instrumento, que puede ser descargada por internet de la página oficial del Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo.

Forma B:

- ☐ Auxiliares: Cargos en los que no se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

superior. Ejemplo: secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.

□ Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Ejemplo: ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Copia de este instrumento, que puede ser descargada por internet de la página oficial del Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo.

Para la fase de evaluación y diagnóstico de los Factores Psicosociales de origen Extralaboral, se utilizó el CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL que fue diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana en convenio con el Ministerio de la Protección Social en 2011 y que se encuentra validado para los fines pertinentes de la investigación actual. Copia de este instrumento, que puede ser descargada por internet de la página oficial del Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo.

Para la fase de evaluación y diagnóstico del nivel de ESTRÉS como indicador prematuro de los posibles efectos que la exposición a los factores de riesgo psicosocial pueda tener para los trabajadores, se utilizó la Tercera Versión del CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS que fue diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana en convenio con el Ministerio de la Protección Social en 2010 y que se encuentra validado para los fines pertinentes de la identificación de los Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de Estrés. Copia de este instrumento, que puede ser descargada por internet de la página oficial del Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo,

La aplicación de dichos instrumentos se realizó mediante dos sesiones grupales a las que asistió la totalidad de los trabajadores del IMEBU., para diligenciar los

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

instrumentos; donde el Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional explicó a los asistentes los objetivos del Programa de Gestión para el Control del Peligro Psicosocial que se está desarrollando en la empresa, el alcance del proceso de evaluación y diagnóstico, y les solicitó a cada trabajador el diligenciamiento libre y espontáneo del Consentimiento Informado que rige los lineamientos éticos a considerar durante todo el proceso en cumplimiento de la ley 1090 de 2006.

POBLACIÓN

El Programa de Gestión del Peligro Psicosocial exige a través de la Resolución 2646 de 2008 que la evaluación y diagnóstico de los Factores Psicosociales cuente con la participación de la totalidad de los trabajadores que prestan su fuerza laboral al servicio de la empresa; siempre y cuando cumplan con el tiempo de exposición requerida, a través de un criterio de antigüedad, la cual se fijó como superior a tres (3) meses.

Según dichos criterios de Inclusión y Exclusión, se realizaron las reuniones de aplicación de los instrumentos con la totalidad de los trabajadores que cumplieron el tiempo y asistieron voluntariamente al proceso de evaluación y diagnóstico de los Factores Psicosociales al interior del IMEBU., de manera que se contó con la participación de un total de veintiocho trabajadores (28), los cuales pertenecen a las diferentes aéreas de trabajo, propias de la actividad misional del Instituto y constituyen el 100% de la población trabajadora asignada a cada grupo ocupacional de dicha entidad. Lo anterior indica que la participación de los trabajadores permitió una cobertura “censal” y, por ende, no fue necesario aplicar ningún tipo de estrategia de muestreo.

Una descripción más detallada sobre las variables sociodemográficas y laborales de los trabajadores de la empresa se ofrecerá más adelante, en el apartado dedicado a la descripción de las condiciones individuales; toda vez que, según se indicó previamente,

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

condiciones como el género, la edad, las condiciones de convivencia en pareja, las condiciones de vida y demás indicadores personales, hacen parte de los factores psicosociales individuales que fueron evaluados durante el presente estudio y que se expondrán más adelante

RESULTADOS

A partir de los resultados de la evaluación de los factores psicosociales Intralaborales, Extralaborales e Individuales y de los efectos tempranos de la exposición a dichos factores que caracterizan la intensidad de las respuestas reveladoras de Estrés y que fueron reportados por cada uno de los funcionario del IMEBU., que presta sus servicios en la Calle 33 #19-45, Bucaramanga, Santander, de los trabajadores que fueron evaluados en dicho escenario; por lo que se procederá a la descripción de las percepciones predominantes y a la clasificación de las mismas dentro de los perfiles de Riesgo-Protección en cada una de las dimensiones consideradas por la normatividad y los instrumentos de medición implementados.

Las tablas y cuadros que se presentan a continuación refieren a los puntajes obtenidos por la totalidad de los trabajadores en cada uno de los Dominios y las Dimensiones que componen las variables evaluadas en lo relacionado con las características internas de la organización, las condiciones externas a la vida laboral, los rasgos de personalidad, los estilos de afrontamiento y el nivel de estrés según se mencionó con anterioridad; dichos puntajes permitieron identificar el nivel de riesgo específico de cada dominio y dimensión, al comparar los resultados obtenidos por cada trabajador con los rangos de riesgo que han sido validados por la Universidad Javeriana como Baremos en el documento técnico de la batería para la evaluación de factores psicosociales y que fueron publicados por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), y con los criterios de predominancia de las condiciones evaluadas.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

Dicha calificación individual del nivel de riesgo en cada dominio o dimensión, permitió identificar a su vez la frecuencia con la que se reporta cada uno de los diferentes rangos que representan el nivel de riesgo percibido ante cada condición de trabajo evaluada y, el riesgo total del dominio obtenido a nivel general por los trabajadores evaluados; lo que a su vez permite identificar la prioridad de la intervención requerida, a partir de la peligrosidad de cada condición, que se determina por la cantidad de trabajadores expuestos a ella y por la frecuencia e intensidad de dicha exposición. En las tablas y gráficas subsiguientes se encuentra a su vez un apartado dedicado a las observaciones que permiten hacer una interpretación de cada condición, de los resultados más relevantes y de la presentación de los rangos o niveles de prioridad que se asemejan a cada factor; lo que resulta determinante para comprender en mayor medida las causas de las percepciones de Riesgo o de Protección asociadas a cada condición evaluada por parte de los trabajadores.

A manera de resumen se presentará el análisis epidemiológico realizado junto con una escala de priorización de la totalidad de las condiciones de trabajo evaluadas, en el que se describen los resultados de los cruces de información realizados al incluir la totalidad de las variables evaluadas en modelos de ecuaciones estructuradas para identificar las interrelaciones entre ellas y las tendencias de mayor relevancia; lo que se constituye en el insumo fundamental para establecer las necesidades de control a partir de las diferentes fuentes de información.

Las estrategias de intervención, las recomendaciones y por ende las medidas de control que se sugiere desarrollar por parte del Instituto para mitigar los niveles de peligrosidad y riesgo asociados a cada condición, serán descritos al final del presente documento, donde se expondrán en detalle las conclusiones de este análisis y se generarán los insumos para la elaboración del plan de trabajo anual que se sugiere.

Sobre riesgo intralaboral y extralaboral, se analizaron teniendo en cuenta lo propuesto por el Ministerio de Protección Social. La tabla 3 presenta los diferentes niveles de

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

riesgo, su definición, porcentajes de priorización (relevancia de la necesidad de intervención) y las recomendaciones para realizar las intervenciones en dado caso de que se implementen.

Es importante tener en cuenta que en algunos casos existe una columna denominada “invalidado”, la cual hace referencia a las personas que no contestaron una pregunta o que cometieron un error en el diligenciamiento del cuestionario.

Tabla 3. Descripción de niveles de Riesgo

Nivel de Riesgo	Definición de Niveles de Riesgo	Porcentajes de priorización	Recomendaciones de Intervención
Sin riesgo o riesgo despreciable	Los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel no están relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas	0% - 20%	Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de estos niveles estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas	21%- 40%	Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.	41% -60%	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistémicas de intervención para prevenir los efectos perjudiciales en la salud
Alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés	61% - 80%	Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional.
Muy alto	Nivel de riesgo asociado a respuestas muy altas de estrés	81%- 100%	Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional.

Fuente: Ministerio de trabajo

A continuación, se describe la población y se exponen los resultados específicos a cada grupo de interés y se analiza el consolidado general, en este último se agrupan todas las áreas y se estudian de manera general.

Grupo de Exposición Similar
Dirección General (4)
Subdirección Administrativa y Financiera (6)
Subdirección Técnica (15)
Asesoría Jurídica (3)
Total de trabajadores evaluados: 28

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

Descripción de la población.

En cuanto a la descripción del grupo total de los trabajadores a partir de sus características Sociodemográficas y ocupacionales. Es claro que el género predominante es el Masculino con un 53,6% y su rango de edad sobresaliente es de 31 a 40 años con un 39,3% poblacional, el mayor porcentaje (46,4%) de trabajadores manifiestan estado civil casado. El 39,3% de los trabajadores cuentan con estudio profesional completo simultáneamente los de post grado completo. En cuanto al tipo de vivienda se encuentra sobresaliente con un 39,3% para los que viven arriendo, en el tipo de estrato socioeconómico se ubica con un 35,7% en 3 y finalmente para el 71,4% de los trabajadores residen en Floridablanca.

Tabla 4. Descripción de variables sociodemográficas

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS	DESCRIPCION	No. Personas	%	TOTAL GENERAL	
Sexo	Masculino	15	53,6	28	Total población
	Femenino	13	46,4	100	Total porcentaje
Edad	<20	0	0,0	28	Total población
	21 -30	4	14,3		
	31 - 40	11	39,3		
	41 -50	5	17,9		
	51-60	5	17,9		
	>61	3	10,7		
				100	Total porcentaje
Estado Civil	Soltero	8	28,6	28	Total población
	Casado	13	46,4		
	Unión Libre	3	10,7		
	Separado	1	3,6		
	Divorciado	3	10,7		
	Viudo	0	0,0		
	Sacerdote/ monja	0	0,0	100	Total porcentaje
Nivel de Escolaridad	Primaria incompleta	0	0,0	28	Total población
	Primaria completa	0	0,0		
	Bachillerato incompleto	0	0,0		

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	Bachillerato completo	0	0,0	100	Total porcentaje
	Técnico / Tecnológico incompleto	1	3,6		
	Técnico / Tecnológico completo	2	7,1		
	Profesional incompleto	0	0,0		
	Profesional completo	11	39,3		
	Post grado Incompleto	3	10,7		
	Post grado completo	11	39,3		
Tipo de Vivienda	Propia	9	32,1	28	Total población
	Arriendo	11	39,3		
	Familiar	8	28,6		
Estrato	1	1	3,6	28	Total población
	2	3	10,7		
	3	10	35,7		
	4	9	32,1		
	5	2	7,1		
	6	3	10,7		
				100	Total porcentaje
Lugar de Residencia	Bucaramanga	20	71,4	28	Total población
	Girón	2	7,1		
	Piedecuesta	1	3,6		
	Floridablanca	5	17,9		
Personas a cargo	0	5	17,9	28	Total población
	1	7	25,0		
	2	12	42,9		
	3	1	3,6		
	4	3	10,7		
	5	0	0,0		
	6	0	0,0	100	Total porcentaje

Variables Ocupacionales

La tabla 4 muestra las variables ocupacionales. Con respecto al tipo de cargo el 75,0% es profesional, analista, técnico o tecnólogo. En lo relacionado al tipo de contrato se destacan prestación de servicios con un 67,9%. En lo referente al número de horas diarias trabajadas se acentúa que para el 92,9% de funcionarios es de 8 horas.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Tabla 5. Descripción de variables ocupacionales

VARIABLES OCUPACIONALES	DESCRIPCION	No. Personas	%	TOTAL GENERAL	
Tipo de cargo	Jefatura- tiene personal a cargo	3	10,7	28	Total población
	Profesional, analísta, técnico, tecnólogo	21	75,0	100	Total porcentaje
	Axuliar, asistente administrativo, asistente técnico	3	10,7		
	Operador, operario, ayudante, servicios generales	1	3,6		
Tipo de contrato	Temporal de menos de 1 año	2	7,1	28	Total población
	Temporal de 1 año o más	0	0,0		
	Termino indefinido	7	25,0		
	Prestación de servicios	19	67,9		
	No sé	0	0,0	100	Total porcentaje
Horas trabajadas	8	26	92,9	28	Total población
	10	1	3,6		
	12	1	3,6	100	Total porcentaje
Antigüedad en la empresa	Menos de un año	13	46,4	28	Total población
	1 - 5 años	12	42,9		
	6 - 10 años	3	10,7		
	11 - 20 años	0	0,0		
	21 - 30 años	0	0,0		
	<30 años	0	0,0	100	Total porcentaje
Antigüedad en el cargo	Menos de un año	12	42,9	28	Total población
	1 - 5 años	12	42,9		
	6 - 10 años	4	14,3		
	11 - 20 años	0	0,0		
	21 - 30 años	0	0,0		
	<30 años	0	0,0	100	Total porcentaje

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

En el siguiente apartado, se describen las características Intralaborales, Extralaborales, y de Estrés del grupo total de los funcionarios evaluados.

Los resultados se expondrán a partir del porcentaje poblacional. Este permite ver la dispersión estadística del conjunto de valores según porcentajes del grupo evaluado, y conforme con la estrategia de priorización se ubicará cada factor en un orden de atención y prevención del riesgo.

Tabla 6. Factores de riesgo intralaboral forma A

DOMINIOS/Dimensiones	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	N° de personas	%	N° de personas	%	N° de personas	%	N° de personas	%	N° de personas	%
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL										
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0
Características del liderazgo	0	0,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0
Relaciones sociales en el trabajo	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0
Retroalimentación del desempeño	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0
Relación con los colaboradores	1	25,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	33,3	2	50,0
Claridad del rol	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0
Capacitación	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0
Participación y manejo del cambio	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	1	25,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0
Control y autonomía sobre el trabajo	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	0	0,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0
Demandas emocionales	2	50,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0
Demandas cuantitativas	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	1	25,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0
Demandas de carga mental	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0
Consistencia del rol	1	25,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0
Demandas de la jornada de trabajo	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0
RECOMPENSA	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0
Reconocimiento y compensación	1	25,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0

Al adentrarse en el análisis de los resultados por porcentajes poblacionales, es necesario hacer una reflexión en cuanto a los aportes que estos brindan a una organización frente a sus dinámicas internas de trabajo, ya que ponen en descubierto las percepciones de la colectividad, lo que en suma puede significar niveles de satisfacción o de inconformidad con respecto a las condiciones del trabajo, las características de las tareas, las relaciones sociales del equipo de trabajo, entre otras. Conforme a lo anterior, los resultados obtenidos se deben analizar bajo la mirada de la oportunidad de mejora frente a aquellas condiciones poco favorables, así como, el sostenimiento de aquellas otras altamente satisfactorias para el equipo de trabajo.

A partir de lo anterior, son hallazgos relevantes para el grupo de trabajadores las siguientes características:

Factores protectores o fortalezas: Son aquellos factores que por su sumatoria refieren entre el 50 y el 60% de la población en denominación de riesgo Bajo o riesgo Despreciable. Se destaca la dimensión de relación con los colaboradores entendiendo dicho factor como los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Priorización media (Seguimiento y control): Son factores no tan satisfactorios para el equipo de trabajo y se ubican en las dimensiones de: Relaciones sociales en el trabajo con un 75% ubicado en riesgo medio, este factor se definen como las interacciones con otras personas en el trabajo, particularmente en la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, la dimensión Retroalimentación del desempeño (75%) en riesgo medio se entiende como 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, también, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y las demandas cuantitativas son dimensiones ubicadas en riesgo medio por un 75% de los funcionarios haciendo referencia a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos y a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Otras dimensiones que requieren seguimiento y control son la influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral, Consistencia del rol y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización

Priorización alta (Intervención Inmediata): los riesgos altos y muy alto se ubican en las dimensiones: Capacitación con un 75% en riesgo alto y muy alto, este factor se define como las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, con un 75% en riesgo prioritario las demandas ambientales y de esfuerzo físico haciendo 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. Las demandas de esta dimensión son condiciones

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial y para finalizar con un 100% de la población ubicando riesgo alto y muy alto las demandas de carga mental este factor se define como 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.

Tabla 7. Factores de riesgo intralaboral Consolidado Forma B

DOMINIOS/Dimensiones	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	4	16,0	4	16,0	8	32,0	6	24,0	3	12,0
Características del liderazgo	5	20,0	2	8,0	12	48,0	3	12,0	3	12,0
Relaciones sociales en el trabajo	6	24,0	2	8,0	5	20,0	7	28,0	5	20,0
Retroalimentación del desempeño	6	24,0	4	16,0	6	24,0	7	28,0	2	8,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	8	32,0	2	8,0	6	24,0	6	24,0	3	12,0
Claridad del rol	7	28,0	5	20,0	5	20,0	7	28,0	1	4,0
Capacitación	6	24,0	1	4,0	2	8,0	9	36,0	7	28,0
Participación y manejo del cambio	3	12,0	8	32,0	3	12,0	10	40,0	1	4,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	10	40,0	4	16,0	6	24,0	5	20,0	0	0,0
Control y autonomía sobre el trabajo	10	40,0	8	32,0	3	12,0	2	8,0	2	8,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	0	0,0	6	24,0	7	28,0	4	16,0	8	32,0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2	8,0	6	24,0	5	20,0	4	16,0	8	32,0

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Demandas emocionales	7	28,0	2	8,0	4	16,0	2	8,0	10	40,0
Demandas cuantitativas	4	16,0	4	16,0	6	24,0	3	12,0	8	32,0
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	5	20,0	9	36,0	5	20,0	5	20,0	1	4,0
Demandas de carga mental	4	16,0	8	32,0	7	28,0	4	16,0	2	8,0
Demandas de la jornada de trabajo	9	36,0	7	28,0	4	16,0	4	16,0	1	4,0
RECOMPENSA	3	12,0	4	16,0	3	12,0	7	28,0	8	32,0
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	5	20,0	2	8,0	5	20,0	3	12,0	10	40,0
Reconocimiento y compensación	3	12,0	5	20,0	7	28,0	6	24,0	4	16,0

Factores protectores o fortalezas: Para quienes se aplicó el cuestionario forma B, dado a que no son jefes o supervisores de otro personal, se identifica que con un 56,0% de la población manifestando Riesgo Bajo y Muy Bajo, se encuentran las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades entendiendo este factor como la posibilidad la organización le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, generando en los trabajadores sentimientos de control y autonomía por las tareas que realizan (72,0). Así mismo se observa como aspecto de alta favorabilidad con un 64,0% en riesgo bajo y muy bajo la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, de igual manera se evidencian factores protectores en las demás dimensiones pertenecientes al dominio de demandas del trabajo, en las cuales los trabajadores dejan ver su agrado frente a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que desarrollan, al igual que la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (56,0%)

Priorización media (Seguimiento y control): Son factores no tan satisfactorios para el equipo de trabajo que por porcentaje poblacional están por encima del 41% y bajo el 60% de la población, sugiriendo intervención con prioridad media. Para este grupo de trabajadores no se encuentra factores en este nivel de riesgo.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

Priorización Alta (Intervención Inmediata): Son factores que refieren riesgo alto y muy alto, aquellos asociados a la capacitación con un 64% en riesgo alto y muy alto, lo que corresponden a las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, de igual manera las condiciones de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se evidencian en riesgo Alto y muy Alto con un 52% de la población manifestando incomodidad frente al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral, así como la impresión de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

Son los factores Extralaborales coadyuvantes y moderadores en la forma en que el trabajador se desarrolla y se relaciona con su entorno Intralaboral, razón por la cual se deben apreciar bajo una mirada sinérgica de los factores psicosociales que dinamizan a toda organización.

De acuerdo a las puntuaciones obtenidas la empresa cuenta con la oportunidad de respaldar a aquellos colaboradores cuyas condiciones de su vida Extralaboral les expone como vulnerables y les hace ser más propensos a afectación en los diferentes aspectos de su vida social y laboral.

Tabla 8. Descripción de Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Consolidado

DIMENSIONES	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
Tiempo fuera del trabajo	10	35,7	7	25,0	2	7,1	6	21,4	3	10,7
Relaciones familiares	23	82,1	5	17,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Comunicación y relaciones interpersonales	11	39,3	8	28,6	5	17,9	3	10,7	1	3,6
Situación económica del grupo familiar	12	42,9	3	10,7	4	14,3	8	28,6	1	3,6
Características de la vivienda y de su entorno	9	32,1	7	25,0	4	14,3	6	21,4	2	7,1
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11	39,3	2	7,1	7	25,0	4	14,3	4	14,3
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	15	53,6	2	7,1	4	14,3	3	10,7	4	14,3

Se observa que la dimensión tiempo fuera del trabajo un 32,1% de los colaboradores manifiestan riesgo alto, lo que sugiere para este porcentaje baja oportunidad en la asignación de tiempo y cantidad del mismo destinado para el descanso y recreación, lo que limita al grupo de personas realizar actividades de ocio e interés, lo que no ocurre para el 60,7% de la población que si destinan tiempo adecuado fuera de las actividades laborales.

Se encuentran como aspectos de favorabilidad o tendencia baja y/o sin riesgo prioritario la dimensión Relaciones familiares, donde los colaboradores refieren a su grupo familiar como red de apoyo y sustento ante las necesidades más primordiales, siendo esta una red importante en la vida de las personas. En esta dimensión ubica un 100% de favorabilidad.

En dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales, se aprecia que para el 67,9% no se tiene referencia de riesgo importante que afecte e interfiera en la calidad de vida extralaboral en lo que respecta a este factor. Sin embargo, para el 14,3% se denota un nivel de riesgo alto con el que se permite conocer déficit en cuanto a la oportunidad y calidad de las interacciones con otras redes de apoyo social diferentes a la familia.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

El 53,6% de las personas refieren adecuada estabilidad económica, permitiéndose cubrir sus gastos y necesidades básicas, lo que permite el sustento y soporte de la familia. Mientras que un 32,2% de la población se encuentra en riesgo alto y muy alto, lo que permite reconocer a un grupo de colaboradores con déficit en cuanto a la economía, sostenibilidad del hogar e ingreso familiar.

El 57,1% de las personas no exponen condiciones inapropiadas de la vivienda, de seguridad, de acceso a rutas de transporte, ni a los servicios básicos lo que genera alta favorabilidad para los evaluados.

El 46,4% refiere que no existe influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo, lo que permite conocer que las situaciones de la vida familiar o personal del colaborador no afectan su bienestar o rendimiento laboral; por el contrario para otro 28,6% de las personas puede ocurrir que eventos vitales de la vida familiar generen preocupación o angustia cuando se encuentran en actividades laborales, y ello tiene el potencial de interferir con su rendimiento, relación con compañeros y jefe, o en su salud.

El 60,7% de los trabajadores permiten conocer que no cuentan con dificultades importantes frente al medio y tiempo de transporte empleado para ir de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. Algunos de ellos viven en sectores cercanos a la empresa, lo que facilita su movilidad. Pese a lo anteriormente descrito, se encuentran algunos aportes donde por el contrario para el 25% de la población la cercanía, medio de transporte y tiempo de desplazamiento representan riesgo Alto y muy Alto.

RESULTADOS DEL FACTOR ESTRES:

El estrés (del griego stringere, que significa «apretar») es definido literariamente como una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. En ocasiones, se puede considerar al estrés como un beneficio ya que

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

ayuda a asumir una responsabilidad más sólida en poco tiempo, sin embargo, el estrés por tiempo prolongado suele ser perjudicial para la salud.

Tabla 9. Descripción de los Resultados de la evaluación del Factor Estrés.

Nivel de riesgo	Número de funcionarios	Porcentaje de funcionarios
Muy alto	6	21,4
Alto	4	14,3
Medio	5	17,9
Bajo	6	21,4
Muy bajo	7	25,0
Total	28	100

La tabla 9 presenta el factor estrés, como se puede observar hay un predominio de los factores protectores ubicando un 46,4% en nivel de riesgo o riesgo muy bajo y bajo, mientras que los factores prioritarios se sitúan con un 35,7% en riesgo alto y muy alto, frente a la intensidad de los síntomas de estrés.

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DIVISIÓN DE DIRECCIÓN GENERAL

El total de funcionarios evaluados fueron 4, todos ellos con cuestionario intralaboral forma B.

Tabla 10. Factores de riesgo intralaboral Consolidado Forma B: Dirección General

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

DOMINIOS/Dimensiones	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	1	25,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0
Características del liderazgo	1	25,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0
Relaciones sociales en el trabajo	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0
Retroalimentación del desempeño	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0
Claridad del rol	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0
Capacitación	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0
Participación y manejo del cambio	1	25,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	0	0,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0
Control y autonomía sobre el trabajo	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0
Demandas emocionales	0	0,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0
Demandas cuantitativas	1	25,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	0	0,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0
Demandas de carga mental	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0
Demandas de la jornada de trabajo	3	75,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0
RECOMPENSA	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Reconocimiento y compensación	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0

Factores protectores o fortalezas: Se destacan factores psicosociales tales como el control sobre el trabajo con un 75% de la población refiriendo niveles de riesgo bajo y

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

muy bajo, simultáneamente las demandas de la jornada de trabajo, lo que permite evidenciar un alto grado de participación y autonomía frente a las características y atributos de su cargo. Finalmente, el personal de este grupo de trabajo refiere bajo nivel de riesgo en lo que respecta a su percepción sobre la recompensa recibida por trabajar para esta organización, por cuanto manifiestan orgullo y reconocimiento de marca hacia la misma, percibiéndose el empleo como estable.

Priorización media (Seguimiento y control): Los resultados permiten conocer factores con descripción de riesgo Medio con un porcentaje de 50%, en donde la población encuentra que el factor de control y autonomía muestra cierta inconformidad de cara al orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, con un 75% la Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y las demandas de la carga mental hacen que el trabajador no sienta afinidad por las exigencias de tiempo y esfuerzo y que impactan su vida extralaboral.

Priorización alta (Intervención Inmediata) Se evidencia riesgo alto y muy alto en la dimensión oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos, lo que permite identificar malestar significativo frente a la ausencia de espacios para que los trabajadores puedan aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Por otra parte, se valora en riesgo alto y muy alto con 75% de la población que refiere insatisfacción o inconformidad frente a las características físicas del puesto de trabajo o de las áreas de trabajo, entendidas estas como iluminación, temperatura, ruido y distribución del espacio, e incluso de las demandas físicas que la tarea les exige. No se cuenta con percepción elevada de afectación por demandas cuantitativas y finalmente, es favorable el conjunto de percepciones frente a las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

**Tabla 11. Descripción de Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral:
Dirección General**

DIMENSIONES	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
Tiempo fuera del trabajo	2	50,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0
Relaciones familiares	4	100	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comunicación y relaciones interpersonales	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0
Situación económica del grupo familiar	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0
Características de la vivienda y de su entorno	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	1	25,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0

En la tabla 11. Se presentan los Factores de riesgo extralaboral. Se puede observar que los resultados arrojaron factores protectores o fortalezas, por tanto, los mayores porcentajes se ubicaron en riesgo bajo y muy bajo. Cabe resaltar que los mejores resultados se dieron en la dimensión relaciones familiares la cual obtuvo un 100% en los niveles de riesgo despreciable y bajo, Mientras que las dimensiones de comunicación y relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se ubican en riesgo medio de seguimiento y control.

**Tabla 12. Descripción de los Resultados de la evaluación del Factor Estrés:
Dirección General**

Nivel de riesgo	Número de funcionarios	Porcentaje de funcionarios
-----------------	------------------------	----------------------------

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

Muy alto	1	25,0
Alto	1	25,0
Medio	0	0,0
Bajo	0	0,0
Muy bajo	2	50,0
Total	4	100

La tabla 12 presenta el factor estrés, como se puede observar los factores protectores se ubican con un 50,0% en riesgo muy bajo y bajo y simultáneamente los factores prioritarios se sitúan con un 50,0% en riesgo alto y muy alto, frente a la intensidad de los síntomas de estrés.

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DIVISION DE ASESORÍA JURÍDICA

El total de funcionarios evaluados fueron 3, todos ellos con cuestionario intralaboral forma B.

Tabla 13. Factores de riesgo intralaboral Forma A - B: Asesoría Jurídica

DOMINIOS/Dimensiones	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	N° de personas	%	N° de personas	%	N° de personas	%	N° de personas	%	N° de personas	%
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL										
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Características del liderazgo	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3
Relaciones sociales en el trabajo	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Retroalimentación del desempeño	1	33,3	0	0,0	1	33,3	1	33,3	0	0,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Claridad del rol	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Capacitación	1	33,3	1	33,3	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Participación y manejo del cambio	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	1	33,3	1	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0
Control y autonomía sobre el trabajo	1	33,3	1	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0,0	1	33,3	1	33,3	0	0,0	1	33,3
Demandas emocionales	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
Demandas cuantitativas	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	0	0,0
Demandas de carga mental	1	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	33,3
Demandas de la jornada de trabajo	2	66,7	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0
RECOMPENSA	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3
Reconocimiento y compensación	1	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	33,3

Factores protectores o fortalezas: Se identifican variables de Bajo nivel de Riesgo o Fortalezas: los factores relacionados al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 66,7% de la población refiriendo adecuados 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.

A su vez se encuentra dominio de control sobre el trabajo y las dimensiones que lo componen ubicando niveles de riesgo bajo y muy bajo acepto la dimensión de participación y manejo del cambio, entendiendo así el alto nivel de agrado de los

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

funcionarios de esta área de trabajo con las posibilidades que la organización le brinda de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, generando en los trabajadores sentimientos de control y autonomía sobre el trabajo por las tareas que realizan. Así mismo se observa como aspecto de alta favorabilidad en riesgo bajo y muy bajo, las dimensiones de demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo en las cuales los trabajadores dejan ver su agrado frente a las exigencias, la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, al igual que las situaciones afectivas y emocionales.

Priorización media (Seguimiento y control): no se encuentra factores en este nivel de riesgo y tampoco en

Priorización alta (Intervención Inmediata) La Participación y manejo del cambio con un 66,7% de la población refiriendo riesgo alto y muy alto, se evidencian malestar significativo frente a las estrategias organizacionales orientadas a mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

Tabla 14. Descripción de Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: Asesoría Jurídica

DIMENSIONES	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
Tiempo fuera del trabajo	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3
Relaciones familiares	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comunicación y relaciones interpersonales	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Situación económica del	1	33,3	1	33,3	0	0,0	1	33,3	0	0,0

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU										
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega							Fecha: Diciembre 2018			

grupo familiar										
Características de la vivienda y de su entorno	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	1	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	33,3
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	1	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	33,3

En la tabla 14. Se presentan los Factores de riesgo extralaboral. Se puede observar que los resultados arrojaron factores protectores o fortalezas en todas las dimensiones; por tanto, los mayores porcentajes se ubicaron en riesgo despreciable y bajo. Cabe resaltar que los mejores resultados se dieron en la dimensión relaciones familiares la cual obtuvo un 100% en los niveles de riesgo despreciable y bajo.

Tabla 15. Descripción de los Resultados de la evaluación del Factor Estrés: Asesoría Jurídica

Nivel de riesgo	Número de funcionarios	Porcentaje de funcionarios
Muy alto	1	33,3
Alto	0	0,0
Medio	1	33,3
Bajo	0	0,0
Muy bajo	1	33,3
Total	3	100

La tabla 15 presenta el factor estrés, como se puede observar los valores se describen dispersos con un 33,3% para los niveles de riesgo Bajo, Medio y Alto, frente a la intensidad de los síntomas de estrés.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DIVISION DE SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

El total de funcionarios evaluados fueron 6, todos ellos con cuestionario intralaboral forma B.

Tabla 16. Factores de riesgo intralaboral Forma B: Subdirección Administrativa y Financiera.

DOMINIOS/Dimensiones	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL										
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	0	0,0	0	0,0	1	16,7	3	50,0	2	33,3
Características del liderazgo	0	0,0	0	0,0	3	50,0	0	0,0	3	50,0
Relaciones sociales en el trabajo	1	16,7	0	0,0	0	0,0	1	16,7	4	66,7
Retroalimentación del desempeño	1	16,7	0	0,0	0	0,0	3	50,0	2	33,3
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	6	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Claridad del rol	1	16,7	0	0,0	2	33,3	2	33,3	1	16,7
Capacitación	2	33,3	0	0,0	1	16,7	3	50,0	0	0,0
Participación y manejo del cambio	1	16,7	0	0,0	0	0,0	2	33,3	3	50,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	1	16,7	0	0,0	0	0,0	3	50,0	2	33,3
Control y autonomía sobre el trabajo	2	33,3	0	0,0	3	50,0	1	16,7	0	0,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	3	50,0	1	16,7	2	33,3	0	0,0	0	0,0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0,0	1	16,7	4	66,7	1	16,7	0	0,0
Demandas emocionales	0	0,0	0	0,0	2	33,3	2	33,3	2	33,3
Demandas cuantitativas	4	66,7	1	16,7	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	1	16,7	2	33,3	1	16,7	1	16,7	1	16,7

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Demandas de carga mental	2	33,3	2	33,3	2	33,3	0	0,0	0	0,0
Demandas de la jornada de trabajo	6	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
RECOMPENSA	1	16,7	1	16,7	1	16,7	2	33,3	1	16,7
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	5	83,3	0	0,0	1	16,7	0	0,0	0	0,0
Reconocimiento y compensación	2	33,3	1	16,7	1	16,7	2	33,3	0	0,0

Factores protectores o fortalezas son variables de bajo nivel de Riesgo o Fortalezas las dimensiones: demandas cuantitativas (83,3%), demandas de la carga mental (66,7%) y demandas de la jornada de trabajo (100%) en las cuales los trabajadores dejan ver su agrado frente a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Así mismo, el 83,3% de este grupo de trabajo refiere bajo nivel de riesgo en lo que respecta a su percepción sobre la recompensa recibida por trabajar para esta organización y el reconocimiento y compensación por cuanto manifiestan orgullo y reconocimiento de marca hacia la misma, percibiendo el empleo como agradable.

Priorización media (Seguimiento y control): Ahora bien, son factores no tan satisfactorios para el equipo de trabajo que por porcentaje poblacional está por encima del 41%, sugiriendo intervención con prioridad media. Para este grupo de trabajadores se encuentra que las características del liderazgo generan malestar por la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

La dimensión de control y autonomía en el trabajo con un 50% en riesgo medio permite conocer el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, a su vez, la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 66,7% en riesgo medio,

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

evidenciando malestar frente a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan.

Priorización alta (Intervención Inmediata): Se evidencia a partir de los resultados que la dimensión de relaciones sociales muestra malestar significativo con un 83,4% en nivel de riesgo alto y muy alto, entendida como los atributos de las interacciones entre compañeros de trabajo en relación con la ejecución de las actividades a desarrollar, la dimensión retroalimentación del desempeño (83,3%) en riesgo alto y muy alto evidencia inconformidad en los funcionarios de cara a la información recibida de la forma como realiza su trabajo.

Así mismo, con un 83,4% en riesgo alto y muy alto la claridad del rol condición psicosocial en la que se evidencian ausencia de mecanismos organizacionales en donde no se define funciones y responsabilidades específicas para cada cargo, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (83,4%) factor que refiere malestar significativo pues no permite al individuo aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, para finalizar, el 66,7% de la población manifiesta riesgo alto y muy alto frente a las demandas emocionales entendidas como, todas las situaciones afectivas propias de su labor.

Tabla 17. Descripción de Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: Subdirección Administrativa y Financiera.

DIMENSIONES	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
Tiempo fuera del trabajo	2	33,3	2	33,3	0	0,0	2	33,3	0	0,0
Relaciones familiares	5	83,3	1	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comunicación y relaciones interpersonales	3	50,0	1	16,7	0	0,0	1	16,7	1	16,7
Situación económica del	2	33,3	0	0,0	2	33,3	1	16,7	1	16,7

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU										
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega								Fecha: Diciembre 2018		

grupo familiar										
Características de la vivienda y de su entorno	1	16,7	1	16,7	1	16,7	3	50,0	0	0,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	50,0	0	0,0	1	16,7	2	33,3	0	0,0
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	2	33,3	1	16,7	1	16,7	1	16,7	1	16,7

En la tabla 17. Se presentan los Factores de riesgo extralaboral. En primer lugar, se puede observar que los resultados arrojaron factores protectores o fortalezas en las dimensiones; tiempo fuera del trabajo con un 66,7% en nivel de riesgo bajo y muy bajo, la dimensión relaciones familiares la cual obtuvo un 100% en los niveles de riesgo muy bajo y bajo y con un 66,7% de favorabilidad la comunicación y relaciones interpersonales.

En segunda instancia, los factores prioritarios se ubican en la dimensión características de la vivienda y de su entorno con un 50% en riesgo alto.

**Tabla 18. Descripción de los Resultados de la evaluación del Factor Estrés:
Subdirección Administrativa y Financiera.**

Nivel de riesgo	Número de funcionarios	Porcentaje de funcionarios
Muy alto	2	33,3
Alto	1	16,7
Medio	3	50,0
Bajo	0	0,0
Muy bajo	0	0,0
Total	6	100

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

La tabla 18 presenta el factor estrés, como se puede observar los valores se ubican dispersos en los niveles de riesgo alto y muy alto con un 50,0% y simultáneamente en el nivel de riesgo medio.

RESULTADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DIVISIÓN DE SUBDIRECCIÓN TÉCNICA

El total de funcionarios evaluados fueron 15, todos ellos con cuestionario intralaboral forma B.

Tabla 19. Factores de riesgo intralaboral Consolidado Forma B: Subdirección Técnica

DOMINIOS/Dimensiones	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL										
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	1	6,7	4	26,7	7	46,7	2	13,3	1	6,7
Características del liderazgo	2	13,3	2	13,3	8	53,3	3	20,0	0	0,0
Relaciones sociales en el trabajo	2	13,3	2	13,3	5	33,3	5	33,3	1	6,7
Retroalimentación del desempeño	3	20,0	4	26,7	6	40,0	2	13,3	0	0,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	5	33,3	1	6,7	4	26,7	3	20,0	2	13,3
Claridad del rol	3	20,0	4	26,7	4	26,7	4	26,7	0	0,0
Capacitación	3	20,0	1	6,7	2	13,3	6	40,0	3	20,0
Participación y manejo del cambio	1	6,7	7	46,7	3	20,0	4	26,7	0	0,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	7	46,7	3	20,0	2	13,3	3	20,0	0	0,0
Control y autonomía sobre el trabajo	4	26,7	6	40,0	1	6,7	2	13,3	2	13,3
DEMANDAS DEL TRABAJO	0	0,0	4	26,7	3	20,0	1	6,7	7	46,7

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2	13,3	5	33,3	2	13,3	2	13,3	4	26,7
Demandas emocionales	2	13,3	1	6,7	3	20,0	2	13,3	7	46,7
Demandas cuantitativas	3	20,0	1	6,7	4	26,7	1	6,7	6	40,0
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	2	13,3	5	33,3	3	20,0	4	26,7	1	6,7
Demandas de carga mental	3	20,0	5	33,3	5	33,3	2	13,3	0	0,0
Demandas de la jornada de trabajo	5	33,3	4	26,7	2	13,3	3	20,0	1	6,7
RECOMPENSA	1	6,7	3	20,0	3	20,0	3	20,0	5	33,3
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	3	20,0	2	13,3	4	26,7	0	0,0	6	40,0
Reconocimiento y compensación	1	6,7	4	26,7	5	33,3	3	20,0	2	13,3

Factores protectores o fortalezas son variables de bajo nivel de Riesgo o Fortalezas las dimensiones: control y autonomía en el trabajo con un 66,7% en riesgo bajo y muy bajo permite conocer gran afabilidad frente a él margen de decisión que tienen los funcionarios sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo y la forma de trabajar, con un 60,0% en riesgo bajo y muy bajo las demandas de la jornada de trabajo se hallan como factor protector ya que los funcionarios en las cuales los trabajadores dejan ver su agrado frente a las condiciones de trabajo, la carga laboral y los horarios que involucran las actividades que desarrollan.

Priorización media (Seguimiento y control): Ahora bien, son factores no tan satisfactorios para el equipo de trabajo que por porcentaje poblacional están por encima del 41% y bajo el 60% de la población, sugiriendo intervención con prioridad media. se encuentra que las características del liderazgo que generan malestar por la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Priorización alta (Intervención Inmediata): Se evidencia a partir de los resultados que solo las dimensiones como Capacitación entendida como, condición psicosocial en la

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

que se evidencia gran oportunidad de mejora y reconocimiento ante aquellos elementos apropiados del trabajo desempeñado por la persona, así como de la viabilidad de hacer ajustes que le conlleven a la satisfacción de sus tareas. Se destaca a su vez la percepción que tienen los trabajadores de este grupo con respecto a las demandas emocionales, lo que permite contar con este elemento como un factor de intervención inmediata en lo que respecta las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo y que impactan su vida familiar y social.

Tabla 20. Descripción de Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: Subdirección Técnica.

DIMENSIONES	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
Tiempofuera del trabajo	4	26,7	5	33,3	2	13,3	3	20,0	1	6,7
Relacionesfamiliar es	12	80,0	3	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comunicación y relacionesinterper sonales	5	33,3	6	40,0	3	20,0	1	6,7	0	0,0
Situación económica del grupo familiar	7	46,7	2	13,3	0	0,0	6	40,0	0	0,0
Características de la vivienda y de su entorno	5	33,3	4	26,7	2	13,3	2	13,3	2	13,3
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	6	40,0	1	6,7	4	26,7	2	13,3	2	13,3
Desplazamientovi enda – trabajo – vivienda	11	73,3	0	0,0	1	6,7	1	6,7	2	13,3

En la tabla 20. Se presentan los Factores de riesgo extralaboral. Se puede observar que los resultados arrojaron factores protectores o fortalezas en todas las dimensiones; por tanto, los mayores porcentajes se ubicaron en riesgo despreciable y bajo. Cabe

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

resaltar que los mejores resultados se dieron en la dimensión relaciones familiares la cual obtuvo un 100% en los niveles de riesgo despreciable y bajo.

Tabla 21. Descripción de los Resultados de la evaluación del Factor Estrés: Subdirección Técnica.

Nivel de riesgo	Número de funcionarios	Porcentaje de funcionarios
Muy alto	2	13,3
Alto	2	13,3
Medio	1	6,7
Bajo	6	40,0
Muy bajo	4	26,7
Total	15	100

La tabla 21. presenta el factor estrés, como se puede observar hay un predominio de los factores protectores ubicando un 66,7% en nivel de riesgo muy bajo y bajo, mientras que los factores prioritarios se sitúan con un 26,9% en riesgo alto y muy alto, frente a la intensidad de los síntomas de estrés.

RECOMENDACIONES AL PLAN DE TRABAJO

En consecuencia, a los resultados de la evaluación e identificación de los factores psicosociales Intralaborales, a continuación, se plantean algunas sugerencias a tener en cuenta; con ellas se busca que las características o atributos ya establecidos al interior de las unidades puedan tener una reestructuración y se modifique el impacto del

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU		
Elaborado por: Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega		Fecha: Diciembre 2018

nivel de afectación que describen las personas frente a cada factor Psicosocial. En lo que respecta a las intervenciones, se debe considerar que para lograr un impacto efectivo a partir de las siguientes sugerencias se requiere como lo menciona la resolución 2646 de 2008 el compromiso de la gerencia o dirección, así como de todos los trabajadores.

A continuación, se presentan las recomendaciones de intervención que permitirán manejar, controlar y prevenir los factores de riesgo psicosocial encontrados en el grupo de colaboradores, y que de alguna manera pueden influir en los efectos que de ellos se derivan para las personas expuestas.

De acuerdo a los hallazgos, algunas de las estrategias que se sugieren y se describen a continuación permitirán direccionar acciones más claras y específicas dentro del Plan de Trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES:

DOMINIOS / Dimensiones	RECOMENDACIONES
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
Características del liderazgo	Fortalecer y afianzar en el estilo de liderazgo competencias que dentro del rol permitirán orientar al equipo de trabajo hacia mejores resultados, alcance de los objetivos y calidad de las interacciones tales como: comunicación, resolución de conflictos, organización del trabajo, gestión de los recursos, entre otros. Promover la comunicación descendente y horizontal, con el propósito de evitar órdenes contradictorias o solicitudes innecesarias. <u>Acción específica:</u> estructure e implemente un programa de formación para líderes, que cuente con objetivos claros y una secuencia temática que potencialice sus recursos personales y

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	profesionales, este mismo, puede estar enfocado al estilo de liderazgo inspirador, transformado y el orientado a los objetivos. Es importante que se incluya tanto mandos intermedios, como los mandos más altos de la empresa Enfoque: Coaching Ejecutivo y personal
Relaciones sociales en el trabajo	Es importante que dentro de los diferentes espacios en el que el equipo de trabajo debe reunirse a razón propia de la coordinación, también se pueda destinar algún tiempo para realizar actividades que fomenten la integración, cohesión, calidad de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Así mismo, se sugiere implementar la estrategia de grupos primarios donde a través de la organización de las personas de las diferentes áreas, se asigne una planeación semestral bajo temáticas encaminadas a potencializar las capacidades del equipo de trabajo tales como: comunicación efectiva, dinámica interna de grupos, habilidades sociales, planeación y direccionamiento estratégico, empoderamiento, entre otros; las personas distribuidas por grupos serán los encargados de liderar la temática y de presentarla al grupo de una manera dinámica, practica, y de enriquecimiento personal
Retroalimentación del desempeño	Se sugiere se implemente de manera secuencial pasos que garanticen el efectivo desarrollo de la evaluación del desempeño y de su respectiva realimentación de resultados, teniendo en cuenta: -Socializar a los colaboradores los indicadores bajo los cuales serán evaluados y la forma en que cada uno de estos es medido. -Reforzar e incentivar en el colaborador aquellos aspectos en los que sus puntuaciones son las deseadas y esperadas por la organización. -Garantizar el espacio de realimentación de los resultados, facilitando la escucha y exposición de acuerdos y desacuerdos. - Propiciar planes de mejora con objetivos claros, metas y tiempos de desarrollo para su respectivo seguimiento. -Garantizar el seguimiento tras el periodo trazado. Así mismo, se sugiere que cada vez que se identifiquen aspectos tanto por reconocer en los colaboradores del equipo, o bien sea

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	porque se requieren mejorar, estos sean expresados de manera oportuna y efectiva. <u>Acción específica:</u> Diseñar su evaluación del desempeño alineada al manual de cargos.
Relación con los colaboradores	Es importante que dentro de los diferentes espacios en el que el equipo de trabajo debe reunirse a razón propia del área, también se pueda destinar algún tiempo para realizar actividades que fomenten la integración, cohesión, calidad de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Así mismo, se sugiere implementar la estrategia de grupos primarios donde a través de la organización de las personas de las diferentes áreas, se asigne una planeación semestral bajo temáticas encaminadas a potencializar las capacidades del equipo de trabajo tales como: comunicación efectiva, dinámica interna de grupos, habilidades sociales, planeación y direccionamiento estratégico, empoderamiento, entre otros; las personas distribuidas por grupos serán los encargados de liderar la temática y de presentarla al grupo de una manera dinámica, practica, y de enriquecimiento personal. <u>Acción específica:</u> Implemente estrategia de grupos primarios.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	
	Los manuales de funciones y responsabilidades permiten que el trabajador tenga claridad acerca del rol que desempeñara en la empresa, pese a que se conoce que estos manuales con sus especificaciones existen actualmente, es probable que dadas las características actuales de la organización y de los cambios generados en las asignaciones de nuevas tareas o procesos, estos no se encuentren alineados a dichos manuales, para lo cual se sugiere realizar una revisión en apoyo de los trabajadores conocedores de las tareas y responsabilidades, actualizar y difundir los cambios; esto se hace pertinente a realizar cada vez que se generen cambios radicales que deriven en confusión o alteración significativa del rol a desarrollar. Tenga en cuenta a su vez, la definición o clarificación de competencias para cada persona y puesto, ello es necesario a fin de gestionar las expectativas de la Empresa y del colaborador con respecto a su trabajo, lo que facilitará la toma de decisiones de

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Claridad del rol	forma clara y rápida, el desempeño eficaz de las tareas y la satisfacción de la Empresa y del personal. El líder necesita por otra parte, considerar que la distribución adecuada de roles y funciones ayuda a disminuir el estrés y las tensiones ligadas a la incertidumbre y a la falta de control en el puesto en tanto que facilita la comprensión y el control de las distintas situaciones laborales. Es necesario que los líderes de las áreas realicen seguimiento a la claridad de rol expuesto por sus colaboradores ya que a partir de ello es posible que se propicien desmotivaciones, deficiencias en el desarrollo efectivo de las tareas, sobrecarga, no correspondencia entre el conocimiento del colaborador y la exigencia de la tarea, reprocesos, entre otros.
Capacitación	Es importante plantear un plan de desarrollo integral a partir de las necesidades técnicas y/u operativas que requiere el colaborador para garantizar el desarrollo de sus responsabilidades en cumplimiento de las exigencias que las tareas le demanden; así mismo debe ser planteada en tiempos reales a realizar, bajo pertinencia al cargo y con oportunidad de acceso a la misma. La efectividad de la Formación será mayor cuanto más orientada esté al problema real, mayor transferencia se asegure al puesto de trabajo y esté encuadrada dentro de un programa más amplio de intervención. Emplear los diferentes medios de formación (presencial, virtual, autodidactas) que promuevan y garanticen el aprendizaje
Participación y manejo del cambio	Dentro del alcance propio del área y de la oportunidad de manejo de participación en cambios que no alteran el curso de los objetivos misionales o institucionales, es importante promover la iniciativa de los colaboradores tanto en temas relacionados con su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral. Para ello se debe aumentar el grado de control sobre las situaciones del trabajo y el poder de decisión, con el objeto de lograr una mayor adecuación entre las demandas de trabajo y las expectativas de los colaboradores. Emplear sistemas de participación tales como escuchar sugerencias, ubicar buzones, recibir los correos, no supone un aumento efectivo de la participación si no lleva consigo una contestación, así como la implicación de todo el personal interesado. Así mismo, es importante que cada vez que se realicen cambios significativos en las condiciones de las tareas, características del

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	trabajo, del medio, de los procesos, entre otros, estos sean planteados en términos de preparación y difusión oportuna, de tal manera que su impacto no genere efectos negativos en los trabajadores y exista oportunidad de ajuste y asimilación
Control y autonomía sobre el trabajo	Los manuales de funciones y responsabilidades permiten que se delimiten y sean claras además las decisiones y alcance de cada uno de los cargos, para lo cual es necesario que esta acción de revisión, replanteamiento y difusión de los manuales sea desarrollada. Es necesario garantizar la claridad en procesos de inducción y reinducción ya que estos reforzaran en las personas el nivel de autonomía que puede manejar frente al desarrollo de sus labores. Finalmente, es posible que el garantizar el dominio del colaborador frente a su tarea, le conlleve a tener claridad del momento y del tipo de decisión que puede llegar a tomar ante una situación necesaria. <u>Acción Específica:</u> Revisión, actualización, socialización de manuales de funciones y responsabilidades.
DEMANDAS DEL TRABAJO	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	No se encuentra referencia de actividad física de alta exigencia por estiramientos forzados o levantamiento de peso, sin embargo, por posturas prolongadas como estar sentado la mayor parte de la jornada, y realizar movimientos repetitivos, es importante que se estructuren las pausas activas durante la jornada: la percepción de excesivas demandas tanto cuantitativa y cualitativa o exigencias del trabajo que fueron referidas por los colaborador especialmente en algunos momentos de las jornadas donde se acumula más trabajo, marcaron la aparición de diversos factores de riesgo psicosocial relacionados con la percepción de sobrecarga de trabajo; por esta razón se ve la necesidad de estructurar un programa de pausas activas que sea estructurado para épocas de trabajo ligero y para épocas de gran exigencia laboral, donde los colaboradores aprendan técnicas de relajación y autocontrol cuando perciben dificultad para mantenerlo. Pese a que no se refirieron condiciones de afectación por condiciones físicas o ambientales, es importante hacer seguimiento a los reportes y a la gestión oportuna de los cambios a que haya

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lisette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	lugar. <u>Acción específica:</u> Programa de prevención de lesiones osteomusculares, Programa de Pausas Activas. Desarrollo de inspecciones a puestos de trabajo.
Demandas emocionales	Para aquellos colaboradores cuya tarea tenga estrecha relación y contacto con el cliente, se sugiere realizar entrenamiento en habilidades de inteligencia emocional a través de un equipo psicosocial bajo temáticas de autocontrol, negociación, servicio al cliente, entre otros, buscando minimizar efectos nocivos derivados de la interacción trabajador-cliente. <u>Acción específica:</u> Formación y entrenamiento secuencial en habilidades de inteligencia emocional.
Demandas cuantitativas	Distribuir con claridad y transparencia las tareas y las competencias teniendo en cuenta: Establecer objetivos de trabajo claros. Marcar prioridades en las tareas. Establecer la carga de trabajo considerando el contenido tanto cuantitativo como cualitativo de la tarea. Establecer la carga de trabajo considerando las capacidades y recursos de la persona. Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto. Proporcionar la suficiente dotación personal a las unidades de trabajo. Sustituir adecuadamente cambios en el personal (Incapacidades, vacaciones, rotación). Establecer pausas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes. Proporcionar el tiempo suficiente para hacer bien el trabajo. <u>Acción específica:</u> Revisión de manuales de funciones y responsabilidades versus carga percibida.

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	Con el objetivo de no generar impacto sobre el entorno Extralaboral a razón del trabajo es importante que se garanticen los tiempos de desarrollo de las jornadas de trabajo, ya que en algunas oportunidades la referencia principal por parte del personal radica en extensión de horarios debido a carga de trabajo, contingencias o novedades que se presentan. Acción específica: Garantizar los tiempos de salida a periodos de vacaciones y descansos correspondientes.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Dentro del manual de funciones y responsabilidades demarcar el nivel de responsabilidad por: bienes de alto valor, dinero, información confidencial, resultados, y por el cuidado de la seguridad y la vida de otras personas; denotando además los mecanismos con que cuenta la empresa para ayudar al colaborador a mantener el control sobre estas exigencias.
Demandas de carga mental	Identificar junto a los colaboradores de su equipo de trabajo las principales tareas que están presentando niveles de exigencia superior en concentración, atención y detalle, determinando si alguna de estas puede sufrir cambios para minimizar tiempos de demora y procesos en sus cualidades. Identifique si existe algún mecanismo que ayude a su equipo de trabajo a hacer eficientemente su tarea sin que ello genere afectaciones tales como dolor de cabeza, estrés, preocupación, entre otros. <u>Acción específica:</u> Revisión, actualización y divulgación de procedimientos. Estos deben contemplar la habilidad del procesamiento y retención de la información dentro de las tareas. Implementar un programa de Bienestar al Trabajador que incluya otras actividades de fortalecimiento y competencia personal
Demandas de la jornada de trabajo	La empresa necesita implementar un mecanismo de control que le permita seguir el ingreso y la salida de su colaborador, sin que ello sugiera una supervisión malintencionada, por el contrario, su carácter es prevenir la extensión del trabajo, la realización de horas extras. Antes de ello, identifique si las tareas se encuentran debidamente organizadas y distribuidas a tal manera que ningún colaborador tenga tareas por encima de su capacidad horaria. Algunas veces este factor presenta condición de riesgo debido a

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	insuficiencia de recursos físicos y humanos, las carencias de los primeros demoran los procesos, la carencia de los segundos recarga tareas por encima de lo posible para un colaborador dentro del tiempo de su jornada laboral. <u>Acción específica:</u> Control de salida y compensación de tiempo extra.
RECOMPENSA	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Definir tiempos máximos de permanencia en los cargos, y determinar oportunidades de ascensos, ajustes y mejoras a las condiciones de beneficios del colaborador. Difundir y dar cumplimiento a los procedimientos para ascensos, escalafones de acuerdo a las políticas establecidas en la empresa. Derivado de los cambios organizacionales que conllevan a que la empresa finalice algunas de las contrataciones de personal, se cuenta con alta percepción de inestabilidad frente al trabajo, lo que ha generado desinformación y desmotivación en algunas de las personas. Para lo cual es importante que se mantengan los canales formales de comunicación y no se dé cabida a información que genera malestar sin ninguna validación.
Reconocimiento y compensación	Difundir los sistemas de incentivos y beneficios a los que tienen acceso los colaboradores de la empresa, con el propósito de permitir conocer a las personas a qué pueden acceder, bajo qué criterios o requisitos y de qué manera los pueden hacer efectivos.

FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES:

Dimensiones	Recomendaciones
Tiempo fuera del trabajo	Fomento de las actividades de recreación, deportivas, culturales, de estudio o de ocio: La empresa puede proporcionar información actualizada de publicación y acceso para todos los colaboradores sobre aquellos eventos que tengan lugar a desarrollarse dentro en la ciudad y sus alrededores, con el propósito de que al obtener la información pueda el colaborador decidir participar o no de ellos de

INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	manera libre en su tiempo de vida Extralaboral.
Relaciones familiares	Fortalecimiento de vínculos Familiares: se recomienda dar continuidad al fortalecimiento del vínculo familiar, ya que, al ser un factor protector de gran significancia, favorece la salud y el bienestar de los colaboradores de la empresa, por lo que es conveniente promover la integración de la dinámica de los hogares, siendo esta la primera y más importante red de apoyo que refiere el personal del área. Para ello, es posible encaminar formaciones con temáticas del fomento de la calidad de las relaciones familiares, pautas de crianza, inteligencia emocional para padres, entre otras
Comunicación y relaciones interpersonales	Promueva la importancia de la participación y la interacción social, incentivando a los colaboradores a realizar actividades que sean de su agrado en compañía de familia, pares, amigos, entre otros. Sensibilizando acerca de los efectos positivos en la salud mental que se derivan de las relaciones interpersonales y de los beneficios del contar con redes de apoyo sólidas
Situación económica del grupo familiar	Fomento a través de capacitaciones o información de interés con respecto a la economía del hogar, el ahorro programado, la planeación del presupuesto, entre otros.
Características de la vivienda y de su entorno	Facilitar acceso a información de orientación a los colaboradores que no cuentan con casa propia en la forma de desarrollar su proyecto de vivienda, ello se puede implementar a través de participación de divulgación de información entregada por entidades financieras, constructoras, entre otras.
Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo	Promover el cierre de la jornada laboral dentro de los horarios establecidos. Promover el uso de los diferentes servicios de acompañamiento

**INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS
FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU**

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

	psicosocial que brinda la empresa al colaborador.
Desplazamiento vivienda – trabajo - V	Orientar a sus colaboradores frente a la adquisición de vehículo, manejo de seguridad vial y plan de ahorro.

FACTOR ESTRÉS

Recomendación
Promover, la participación activa de los colaboradores en los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que desarrollan los Servicios de Salud
Promover y sensibilizar a los colaboradores frente a la importancia del control médico como mecanismo de prevención y detección temprana de patologías derivadas del estrés.
Realizar sensibilización acerca de la importancia de la SALUD MENTAL y de su impacto en la vida familiar, laboral y personal.
Tenga en cuenta que, se plantean acciones de mejora e intervención a los riesgos de manera general, a fin de poder mantener aquellas condiciones que no representaron riesgo importante para un número significativo de la población, así como de intervenir aquellos otros que resultaron por porcentaje como factores de intervención media; por lo anterior, es necesario que se aborden principalmente aquellas recomendaciones asociadas a:

LISSETTE CAROLINA PINTO ORTEGA

Psicóloga

Esp. En Salud Ocupacional y Riesgos Laborales

**INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS
FACTORES PSICOSOCIALES EN EL IMEBU**

Elaborado por:
Ps. Lissette Carolina Pinto Ortega



Fecha: Diciembre 2018

Lic. en S.O. de la S.S.S. Resolución No. 0124