

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA MODALIDAD INTEGRAL DE
HOGARES COMUNITARIOS DE LA INSTITUCIÓN DE FUNDALIMENTOS
DOSQUEBRADAS, 2019

CLAUDIA LORENA OROZCO LÓPEZ
JUAN GUILLERMO RAMÍREZ ARICAPA
ZULMA LILIANA MUÑOZ QUICENO



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y
CONTROL DEL RIESGO

Pereira

2019

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA MODALIDAD INTEGRAL DE
HOGARES COMUNITARIOS DE LA INSTITUCIÓN DE FUNDALIMENTOS
DOSQUEBRADAS, 2019

CLAUDIA LORENA OROZCO LÓPEZ
JUAN GUILLERMO RAMÍREZ ARICAPA
ZULMA LILIANA MUÑOZ QUICENO

Informe presentado como requisito parcial para optar por el título de Especialista en
Seguridad y Salud en el Trabajo gerencia y control del riesgo

Asesores

MERCY SOTO

LUIS FERNANDO CARDONA MORA



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y
CONTROL DEL RIESGO
Pereira
2019

Nota de aceptación:

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. JUSTIFICACIÓN	16
3. OBJETIVOS	18
3.1 GENERAL	¡Error! Marcador no definido.
3.2 ESPECÍFICOS	¡Error! Marcador no definido.
4. PROPÓSITO	19
5. MARCOS DE REFERENCIA	20
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES	23
6.2 MARCO CONCEPTUAL	28
6.2.1 Salud Mental	28
6.2.2 Riesgo psicosocial	29
6.2.2.1 Condiciones intralaborales	29
6.2.2.2 Condiciones extralaborales	32
6.2.2.3 Condiciones individuales	33
6.2.2.4 Cuestionario para la evaluación de estrés	33
6.2.3 Primera Infancia	35
6.3 MARCO LEGAL	36
6.3.1 Norma que aplica para el cumplimiento para la seguridad y salud en los colaboradores de hogares integrales	38
6.3.2 Los Incentivos para profesionales que trabajen con población vulnerable	40
6.4 MARCO INSTITUCIONAL	41
6.4.1 El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	41
6.4.2 Fundamentos	¡Error! Marcador no definido.
7. METODOLOGÍA	44
7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
7.2 DISEÑO	¡Error! Marcador no definido.
7.3 POBLACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
7.4 MUESTRA	¡Error! Marcador no definido.
7.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	45
7.6 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	46

8. ASPECTOS ÉTICOS Y BIOÉTICOS	48
9. RESULTADOS	50
9.1 Caracterización de variables sociodemográficas y aspectos laborales	50
9.1.1 Género	¡Error! Marcador no definido.
9.1.2 Estado Civil	52
9.1.3 Nivel de escolaridad	53
9.1.4 Tipo de vivienda	54
9.1.5 Estrato Social	55
9.1.6 Personas a cargo	56
9.1.7 Antigüedad en la empresa	57
9.1.8 Antigüedad en el cargo	58
9.1.9 Edad	¡Error! Marcador no definido.
9.2 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES	59
9.2.1 Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (2 encuestas)	59
9.2.1.1 Características del Liderazgo	59
9.2.1.2 Relaciones sociales en el trabajo	59
9.2.1.3 Retroalimentación del desempeño	60
9.2.1.4 Relación con los colaboradores	60
9.2.2 Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B (21 encuestas)	62
9.2.2.1 Características del Liderazgo	62
9.2.2.2 Relaciones sociales en el trabajo	63
9.2.2.3 Retroalimentación del desempeño	63
9.2.3 Resultados Control sobre el trabajo – Forma A (2 encuestas)	65
9.2.3.1 Claridad del rol	65
9.2.3.2 Capacitación	65
9.2.3.3 Participación y manejo del cambio	66
9.2.3.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	66
9.2.3.5 Control y autonomía sobre el trabajo	67
9.2.4 Resultados Control sobre el trabajo – Forma B (21 encuestas)	68
9.2.4.1 Claridad del rol	68
9.2.4.2 Capacitación	69

9.2.4.3 Participación y manejo del cambio	69
9.2.4.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	70
9.2.4.5 Control y autonomía sobre el trabajo	70
9.2.5 Resultados Demandas del trabajo – Forma A (2 encuestas)	72
9.2.5.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico	72
9.2.5.2 Demandas emocionales	72
9.2.5.3 Demandas cuantitativas	73
9.2.5.4 Influencia del trabajo sobre el entorno	73
9.2.5.5 Exigencias de responsabilidad del cargo	74
9.2.5.6 Demandas de carga mental	74
9.2.5.7 Consistencia del rol	75
9.2.5.8 Demandas de la jornada	75
9.2.6 Resultados Demandas del trabajo – Forma B (21 encuestas)	77
9.2.6.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico	77
9.2.6.2 Demandas emocionales	77
9.2.6.3 Demandas cuantitativas	78
9.2.6.4 Influencia del trabajo sobre el entorno	78
9.2.6.5 Demandas de carga mental	79
9.2.6.6 Demandas de la jornada	80
9.2.7 Resultados Recompensas – Forma A (2 encuestas)	81
9.2.7.1 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	81
9.2.7.2 Reconocimiento y compensación	82
9.2.8 Resultados Recompensas – Forma B (21 encuestas)	83
9.2.8.1 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	83
9.2.8.2 Reconocimiento y compensación	83
9.3 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	85
9.3.1 Resultados Factores Extralaborales - Forma A (2 encuestas)	85
9.3.1.1 Tiempo fuera del trabajo	85
9.3.1.2 Relaciones familiares	85
9.3.1.3 Comunicación y relaciones interpersonales	86
9.3.1.4 Situación económica del grupo familiar	87

9.3.1.5 Características de la vivienda y el entorno	87
9.3.1.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	88
9.3.1.7 Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	89
9.3.2 Resultados factores extralaborales – Forma B (21 encuestas)	91
9.3.2.1 Tiempo fuera del trabajo	91
9.3.2.2 Relaciones familiares	92
9.3.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales	92
9.3.2.4 Situación económica del grupo familiar	93
9.3.2.5 Características de la vivienda y el entorno	94
9.3.2.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	94
9.3.2.7 Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	95
9.4 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN	97
9.4.1 Resultados Evaluación del estrés– Forma A (2 encuestas)	97
9.4.2 Resultados Evaluación del estrés – Forma B (21 encuestas)	98
9.5 PANORAMA GENERAL DE FACTORES PSICOSOCIALES	100
9.5.1 Forma A	100
9.5.2 Forma B	102
10. DISCUSIÓN	104
11. CONCLUSIONES	108
12. RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	115

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco Legal	37
Tabla 2. Horario de trabajo de profesionales	40
Tabla 3. Género	50
Tabla 4. Estado Civil	52
Tabla 5. Nivel de escolaridad	53
Tabla 6. Tipo de vivienda	54
Tabla 7. Estrato social	55
Tabla 8. Personas a cargo	56
Tabla 9. Antigüedad en la empresa	57
Tabla 10. Antigüedad en el cargo	58
Tabla 11. Edad	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12. Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A	61
Tabla 13. Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B	64
Tabla 14. Resultados Control sobre el trabajo – Forma A	67
Tabla 15. Resultados control sobre el trabajo – Forma B	71
Tabla 16. Resultados Demandas del trabajo – Forma A	76
Tabla 17. Resultados Demandas del trabajo – Forma B	80
Tabla 18. Resultados Recompensas – Forma A	82
Tabla 19. Resultados Recompensas – Forma B	84
Tabla 20. Resultados Factores extralaborales – Forma A	90
Tabla 21. Resultados factores extralaborales – Forma B	96
Tabla 22. Resultados Evaluación del estrés - Forma A	98
Tabla 23. Resultados Evaluación del estrés – Forma B	99
Tabla 24. Panorama de factores psicosociales Forma A	100
Tabla 25. Panorama de factores psicosociales Forma B	102

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Género	50
Gráfico 2. Estado Civil	52
Gráfico 3. Nivel de escolaridad	53
Gráfico 4. Tipo de vivienda	54
Gráfico 5. Estrato social	55
Gráfico 6. Personas a cargo	56
Gráfico 7. Antigüedad en la empresa	57
Gráfico 8. Antigüedad en el cargo	58
Gráfico 9. Edad	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 10. Características del liderazgo	59
Gráfico 11. Relaciones sociales en el trabajo	60
Gráfico 12. Retroalimentación del desempeño	60
Gráfico 13. Relación con los colaboradores	61
Gráfico 14. Características del liderazgo	62
Gráfico 15. Relaciones sociales en el trabajo	63
Gráfico 16. Retroalimentación del desempeño	63
Gráfico 17. Claridad del rol	65
Gráfico 18. Capacitación	65
Gráfico 19. Participación y manejo del cambio	66
Gráfico 20. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	66
Gráfico 21. Control y autonomía sobre el trabajo	67
Gráfico 22. Claridad del rol	68
Gráfico 23. Capacitación	69
Gráfico 24. Participación y manejo del cambio	69
Gráfico 25. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	70
Gráfico 26. Control y autonomía sobre el trabajo	70
Gráfico 27. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	72
Gráfico 28. Demandas emocionales	72
Gráfico 29. Demandas cuantitativas	73

Gráfico 31. Exigencias de responsabilidad del cargo	74
Gráfico 32. Demandas de carga mental	74
Gráfico 33. Consistencia del rol	75
Gráfico 34. Demandas de la jornada	75
Gráfico 35. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	77
Gráfico 36. Demandas emocionales	77
Gráfico 37. Demandas cuantitativas	78
Gráfico 38. Influencia del trabajo sobre el entorno	79
Gráfico 39. Demandas de carga mental	79
Gráfico 40. Demandas de la jornada	80
Gráfico 41. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	81
Gráfico 42. Reconocimiento y compensación	82
Gráfico 43. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	83
Gráfico 44. Reconocimiento y compensación	83
Gráfico 45. Tiempo fuera del trabajo	85
Gráfico 46. Relaciones familiares	86
Gráfico 47. Comunicación y relaciones interpersonales	86
Gráfico 48. Situación económica del grupo familiar	87
Gráfico 49. Características de la vivienda y el entorno	88
Gráfico 50. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	88
Gráfico 51. Desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda	89
Gráfico 52. Tiempo fuera del trabajo	91
Gráfico 53. Relaciones familiares	92
Gráfico 54. Comunicación y relaciones interpersonales	92
Gráfico 55. Situación económica del grupo familiar	93
Gráfico 56. Características de la vivienda y el entorno	94
Gráfico 57. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	94
Gráfico 58. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	95
Gráfico 59. Evaluación del estrés Forma A	97
Gráfico 60. Evaluación del estrés – Forma B	98

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

Anexo B. Ficha de datos generales

Anexo C. Cuestionario factores intralaborales – Forma A

Anexo D. Cuestionario factores intralaborales – Forma B

Anexo E. Cuestionario factores extralaborales

Anexo F. Cuestionario Estrés

RESUMEN

Introducción: El trabajo investigativo, se realizó durante un período comprendido entre diciembre de 2018 a marzo de 2019, en un operador del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la institución Fundalimentos con los trabajadores de la modalidad Hogares Comunitarios Integrales del municipio de Dosquebradas, cuyas actividades abarcan la prestación de servicio en atención integral a niños y niñas entre los 18 meses a los 5 años. **Objetivo:** Evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés que afectan a los trabajadores, teniendo en cuenta sus características individuales; lo anterior con el fin de establecer las acciones de prevención y promoción de los trabajadores de la empresa Fundalimentos **Metodología:** El tipo de investigación es cuantitativa, ya que, la lógica de esta investigación plantea una relación de causa y efecto; es decir, las condiciones intralaborales y extralaborales pueden influir en la aparición de estrés laboral, con un diseño descriptivo - transversal, ya que el estudio se centrará en la determinación de factores de riesgo psicosocial en un tiempo y espacio determinado, del total de la población de 73 trabajadores, se tomó una muestra intencional de 23 trabajadores.. **Resultados y conclusiones:** Se encuentra que los trabajadores de la modalidad de hogares integrales, presentan niveles de riesgo significativos en los factores intralaborales más que en los extralaborales y en la evaluación de estrés se encuentra que para la forma A hay una percepción media y para la forma B hay una percepción de riesgo alta, lo que indica que las intervenciones deben ser realizadas prioritariamente en los aspectos laborales, en el manejo de tiempos y cargas como en el fortalecimiento de la inteligencia emocional, trabajo en equipo y bienestar laboral.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, factores intralaborales, factores extralaborales, estrés laboral y hogares comunitarios de bienestar familiar modalidad integral.

ABSTRACT

Introduction: The research work was carried out during a period from December 2018 to March 2019, in an operator of the Colombian Institute of Family Welfare, Fundalimentos institution with workers of the Integral Community Homes model of the municipality of Dosquebradas, whose activities they cover the provision of service in comprehensive care for children between 18 months and 5 years. **Objective:** To evaluate the factors of psychosocial risk intralaboral, extralaboral and of stress that affect the workers, taking into account their individual characteristics; the foregoing with the purpose of establishing the actions of prevention and promotion of the workers of the company Fundalimentos **Methodology:** The type of investigation is quantitative, since, the logic of this investigation raises a relation of cause and effect; that is, the intra-labor and extra-labor conditions can influence the appearance of work stress, with a descriptive-transversal design, since the study will focus on the determination of psychosocial risk factors in a given time and space, a population of 73 workers, but with an intentional sample of 23 workers of the modality. **Results and conclusions:** It is found that the workers of the modality of integral homes, present / display significant levels of risk in the intralaborales factors more than in the outside labor and in the evaluation of stress it is found that for the form To there is an average perception and for the form B there is a high perception of risk, which indicates that the interventions must be carried out primarily in the labor aspects, in the handling of times and burdens as well as in the strengthening of the emotional inelegance, teamwork and work well-being.

Key words: Psychosocial risks, intra-labor factors, extra-labor factors, work stress and community homes for family well-being.

INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende mostrar los resultados obtenidos en la investigación, donde se planteó el objetivo principal de evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la modalidad integral de Hogares Comunitarios de la Institución de Fundamentos Dosquebradas. Para responder a la necesidad de la investigación se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial a los colaboradores de dicha institución.

Partiendo de la importancia que tiene reconocer los factores de riesgo para la salud de los trabajadores y para el funcionamiento de la empresa, se indagó por medio del instrumento las condiciones sociodemográficas, intralaborales, extralaborales e individuales, para dar cuenta del estado actual de la población objeto de estudio.

Tras la articulación de antecedentes investigativo y teóricos concernientes al riesgo psicosocial, permite ampliar la visión sobre el fenómeno y dar mayores herramientas para la comprensión de este.

Ahora bien, entendiendo el alcance de la investigación, es necesario resaltar que a partir de los resultados obtenidos de la batería se busca tener el diagnóstico aproximado, con el fin de establecer recomendaciones, encaminados a planes y programas de intervención que puedan ser aplicados frente a situaciones de mayor impacto para los colaboradores y la empresa mitigando los daños emocionales, cognitivos y físicos, brindando mayor bienestar y por tal razón procesos más eficientes.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es necesario que el ambiente laboral, contribuya no solo a una retribución económica, sino que también sea un lugar que permita el bienestar psicosocial del trabajador, razón por la cual es importante la evaluación del riesgo psicosocial contemplada en la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de Protección Social, que comprende la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente.¹

Así, como la evaluación del estrés laboral, puede obedecer a una respuesta adaptativa que permite a los seres humanos asumir ciertas actividades que genera mayor demanda física y mental. No obstante, existen tipos de respuestas que empiezan a generar un desgaste en las personas que pueden obedecer a emociones negativas como la depresión, la ansiedad, el miedo, la frustración, a nivel psicosomático, como la presencia de problemas gástricos, que puede encerrar síntomas estomacales, acidez, dolores lumbares, cefaleas y también aumento de la presión sanguínea, taquicardia, palpitaciones, náuseas, sudoración excesiva y ataques de migraña.

En casos más extremos, puede aparecer fatiga crónica donde la persona puede reducir significativamente su productividad, para estos casos el descanso no es suficiente, puesto que ya existe un desgaste alto, lo que produce pereza, insomnio, dolor muscular y fiebre, a este punto los trabajadores se sienten desmotivados, pierden su autoestima y abandonan fácilmente las tareas y actividades.

De igual forma, una de las principales afecciones psicopatológicas presentadas en los cargos laborales es el Burnout (Síndrome del trabajador quemado), a pesar de la importancia que tiene esta patología dentro de este ámbito no se ha clasificado en el DSM-V ni en el CIE-10. Pero existe evidencia que desde el 2000, la OMS (Organización Mundial de la Salud), lo reconoce como un factor de riesgo psicosocial, por su capacidad para afectar la calidad de vida, lo que causa que la persona de un servicio deficiente puede presentarse mayor ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y humanas, puesto que dentro de las consecuencias más graves se puede encontrar el suicidio.

Igualmente, el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021², busca darle prioridad a la problemática de la salud y en especial la salud mental, retomando la Encuesta Nacional de Salud Mental de 2015, en la cual se ha vislumbrado la importancia de tratar los problemas y trastornos mentales como problemas de salud pública, apoyado además en el estudio realizado por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Cendex en el 2010 se encontró que la depresión es la segunda causa de carga de enfermedad.³ Por ello es necesario ejercer vigilancia y control, a fin de disminuir la aparición y evolución de afectaciones mentales en las personas.

Por lo tanto, se hace necesario evaluar y reconocer la posible afectación psicosocial que tienen los trabajadores y de esta manera contribuir en la prevención de padecimientos físicos, sociales y afectivos de los colaboradores, puesto que al tener identificadas las áreas de mayor nivel de factor de riesgo, permite crear estrategias para mitigar los daños y mejorar la calidad de vida, esto a su vez permite que las empresas puedan tener un impacto positivo en las enfermedades laborales, accidentes de trabajo y ausentismo, lo que favorece los niveles de productividad y mejora el clima laboral.

Partiendo de lo anterior, se propone evaluar los factores de riesgo de los trabajadores de la modalidad de hogares integrales, a fin de tener mayor acercamiento a las necesidades y dificultades que se pueden estar presentando en los procesos de atención llevados a cabo desde esta modalidad de atención.

De acuerdo con este planteamiento es importante determinar ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la modalidad hogares integrales en primera infancia de la organización FUNDALIMENTOS del municipio de Dosquebradas?

2. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación está orientada a identificar los factores de riesgo psicosocial, de los colaboradores de la modalidad hogares integrales de la organización Fundalimentos. Cumpliendo con la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social "por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"¹. En especial, retomando el literal c) del artículo 2 del decreto 614 de 1984, el cual establece como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, PSICOSOCIALES, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización que puedan afectar la salud laboral, individual y colectiva en los lugares de trabajo.⁴

De la misma manera, se sanciona la Ley 1616 de 2013, en la cual se busca crear garantías, para que las personas que viven en Colombia tengan mayor acceso a los procesos de atención en salud mental.⁵ Para ello se ha buscado generar tecnología, incluir medicamentos, mayor acceso a la intervención terapéutica tanto a nivel individual como colectiva, para ese fin se busca promocionar la vida junto con estilos de vida saludables, evitar la presencia de enfermedades, buscar una atención integral donde sea liderada por personal cualificado para tales fines.

Con base a lo anterior, es importante generar mayor acercamiento a las problemáticas de los trabajadores frente a su salud mental y aportar desde las organizaciones, garantías que permitan, en primera instancia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que pueden estar ocasionando estrés laboral y de esta manera contribuir al bienestar de los colaboradores por medio de la aplicación de algunas recomendaciones básicas para mitigar el desgaste físico, social y emocional de los mismos.

Si bien es claro que, al presentarse situaciones de cambio organizacional, a nivel social, político, económico, y tecnológico en un contexto laboral, hace que se potencialice el Riesgo Psicosocial que hace referencia a la relación que se establece entre la naturaleza humana (emociones, conductas, pensamientos, etc.) y el ambiente

laboral (Políticas organizaciones, filosofía, cultura, carga laboral, liderazgo, etc.). Colocando a consideración lo anterior, es fundamental que el área de gestión humana, propenda por establecer relaciones laborales adecuadas, con comunicación asertiva, que permita el direccionamiento de las acciones de las funciones dentro de la empresa, siendo además una de las actividades de los programas de intervención y de insumo para diseñar y ejecutar el programa de epidemiología en riesgo psicosocial.

De esta manera, surge la necesidad de proteger a los trabajadores, debido a que el estrés, ha venido causando molestias en el desempeño de las actividades laborales, puesto que existen manifestaciones físicas como sudoración, problemas gastrointestinales, cefaleas, agotamiento; cognitivas como falta de concentración, atención, memoria y emocionales como desmotivación, depresión e irritabilidad, todo esto causa bajo rendimiento y una calidad de vida más baja para los trabajadores.

A raíz de ello, es necesario buscar garantías para evitar que los trabajadores sufran menos accidentes laborales y se reduzca la aparición de las enfermedades laborales. El poder identificar las áreas de afectación tanto a nivel intralaboral, extralaboral e individual, se está aportando a fortalecer las áreas de intervención a corto, mediano y largo plazo.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés que afectan a los trabajadores de la modalidad hogares integrales de la institución Fundalimentos, teniendo en cuenta sus características individuales; lo anterior con el fin de establecer las acciones necesarias para intervenirlas.

3.2 ESPECÍFICOS

- Realizar la caracterización de las variables socio- demográficas y aspectos laborales de la población encuestada.
- Reconocer los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales de los empleados.
- Sugerir acciones al programa de prevención de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta exigencias legales (Ley 1010 de 2006 y Resolución 2646 de 2008), que posibiliten el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y de la empresa.

4. PROPÓSITO

Esta investigación permite identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan a nivel intralaboral, extralaboral e individuales a los trabajadores, lo que permitirá plantear medidas preventivas y correctivas, dando opciones a la empresa para que logre intervenir los niveles de riesgo psicosocial de sus trabajadores.

Igualmente, la investigación, desea tener un acercamiento mayor a la comprensión de riesgo psicosocial, aportando para que se detecten oportunamente las dificultades, disminuyendo la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5. MARCOS DE REFERENCIA

Para efectos de este informe, se tuvieron en cuenta las siguientes definiciones:

Batería: Conjunto de pruebas que permiten realizar un diagnóstico integral de un aspecto a evaluar.

Carga física: Es una exigencia a nivel fisiológico que implica movimiento, postura corporal, y pone a disposición el sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico del trabajador en el desempeño de sus tareas laborales.

Carga mental: Es el esfuerzo cognitivo que conlleva realizar una actividad laboral, como la memoria, concentración, entre otros.

Carga psíquica o emocional: La demanda psicoafectiva de las tareas adjuntas al oficio y actividades que desempeña el empleado.

Acoso laboral: Conductas persistentes dirigidas a provocar miedo, angustia y terror, normalmente van desde el empleador al empleado o viceversa.

Carga de trabajo: Es la sumatoria de las tareas que desarrolla un empleado en su labor al interior de la empresa.

Condiciones de trabajo: Son todos los aspectos materiales, tecnológicos, mecánicos y humanos dispuestos para un buen desempeño de las funciones asignadas por el empleador.

Demanda del Trabajo: Son las responsabilidades descritas por el empleador para que el empleado desarrolle durante su jornada laboral.

Efectos en la salud: Signos y síntomas que puede presentar el empleado a través de una jornada laboral poco favorable.

Efectos en el trabajo: Manifestaciones en el entorno laboral, causadas por los efectos de la salud en el trabajo, lo que puede causar accidentes de trabajo, ausentismo, enfermedades laborales, rotación de personal y bajo rendimiento

Evaluación objetiva: Es la valoración técnica realizada por un experto de las condiciones de trabajo.

Evaluación subjetiva: Es la percepción y vivencia personal que tiene el trabajador sobre las condiciones laborales, de salud y sociofamiliar.

Psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo: Profesional experto y con criterio para realizar la aplicación, evaluación e intervención en el riesgo psicosocial.

Estrés: Respuesta fisiológica, conductual y emocional que afecta el estado psicosomático del individuo a la hora de enfrentar la carga laboral, e interpersonal al interior de su entorno de trabajador.

Factor de riesgo: Es una condición desfavorable que normalmente ocasiona la enfermedad, lesión o daño en el trabajador.

Factores de riesgo psicosociales: Es la interacción de las condiciones personales con las condiciones laborales que pueden influir en el rendimiento y/o satisfacción de la salud.

Recompensas: Es la retribución económica y social que recibe el trabajador por el desempeño de sus funciones.

Riesgo: Es cualquier situación que puede generar daño al trabajador en el desarrollo de sus actividades.

Trabajo: Es una actividad que demanda física, cognitiva y emocionalmente a la persona que la ejecuta y que puede ser remunerada o no, encaminada a una satisfacción de alguna necesidad personal o del medio.

Hogar Comunitario de Bienestar Familiar Integral: Son viviendas familiares adecuadas y con personal cualificado para la atención integral a las niñas y los niños

menores de cinco (5) años pertenecientes a familias en estado de vulnerabilidad (Víctimas de desplazamiento, familias en acción, Sisben, entre otros). En total cada Hogar atiende 13 niños(as). La atención está a cargo de un agente educativo comunitario en su domicilio, quien cuenta con el apoyo de un equipo interdisciplinario compuesto por un Coordinador General, profesional psicosocial, profesional en salud y nutrición, y pedagogo. Las jornadas de atención son de ocho (8) horas, cinco (5) días de la semana.⁶

Grupo Interdisciplinario: Grupo de personas, con diferente formación académica, que trabajan juntos para asegurar la utilización integrada de las mismas y resolver problemas que surjan en los procesos de atención.

Primera Infancia: Periodo comprendido en el ciclo vital del ser humano entre los 0 y 5 años, en cual se desarrolla sus capacidades básicas para afrontar la vida.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): Es la entidad que trabaja a nivel nacional, dependiente de la administración Nacional, en el cual se busca garantizar los derechos fundamentales y el bienestar integral de los niños, niñas y adolescentes.

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES

La importancia que ha ido adquiriendo la vigilancia y el control en el riesgo psicosocial ha sido significativa, en los últimos 9 años, en parte, porque desde el 2008 está reglamentada por la Resolución 2646 emitida por el Ministerio de Protección Social, de allí que uno de los intereses de la empresa sea proteger de manera integral la salud de sus trabajadores.

Gracias a la sensibilización que ha ido teniendo fuerza en los últimos tiempos, se encuentra la investigación realizada por Trujillo, Amaya y Montaña, donde elaboraron un análisis de la afectación del riesgo psicosocial con la calidad en la prestación de servicio en una comisaría de familia en Bogotá; el objetivo de este trabajo es sustentado con el informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en abril de 2015, donde se encuentra que las exigencias laborales desde la

competitividad, con horarios laborales extendidos, menos tiempo de calidad con la familia, favorece a que el estrés laboral tenga mayor protagonismo.⁷

Por tal razón, los investigadores buscan desarrollar estrategias que aporten a la mitigación del impacto de los factores de riesgo psicosocial en los funcionarios y contratistas de la comisaría de familia, creando una metodología empresarial para detectar el nivel de riesgo presente en el desarrollo de las funciones de los empleados, por medio de observación y empleando talleres logran buscar alternativas para afrontar las situaciones difíciles dentro del trabajo.⁷

Dentro de sus conclusiones, encuentran que el riesgo psicosocial es un fenómeno al cual aún no se le ha dado la suficiente importancia en el sector objeto de su investigación; también, encontraron que la efectividad en los procesos de atención en las Comisarías de Familia es susceptible de mejorarse mediante la intervención adecuada y efectiva del riesgo psicosocial. Finalmente concluyen que la intervención en riesgo psicosocial debe tratarse al más alto nivel de la entidad y de forma integral y complementaria con los programas de bienestar del trabajador, trabajando la comunicación, el liderazgo y la inteligencia emocional en los trabajadores.⁷

Por su parte, Barrios, Moya y Suescún, realizaron una investigación no experimental, de tipo cuantitativo, en la cual querían reconocer la asociación entre los factores de riesgo psicosocial, estrés y las estrategias de afrontamiento; como instrumentos emplearon la Batería de Riesgo Psicosocial y la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M), tomaron una población de personal asistencial en una IPS, que abarcaba enfermeros, auxiliares de enfermería, médicos psiquiatras, médicos generales, terapeutas ocupacionales y psicólogos.⁸

De acuerdo con los resultados sociodemográficos, en su mayoría los participantes fueron mujeres, que se encontraban entre los 34 años, en su mayoría de estado civil solteros, en promedio los participantes estuvieron en un estrato social medio-bajo y todos contaban con sus estudios técnicos y/o profesionales completos y en general los trabajadores llevaban menos de un año laborando en la institución.⁸

Ahora bien, en los resultados arrojados por la batería encontraron que los factores de riesgo psicosociales; en niveles alto están las demandas de trabajo, luego el dominio de recompensas y el control sobre el trabajo, frente al cuestionario de estrés, los investigadores encuentran que la mayoría de los trabajadores presentaban un nivel alto y muy alto en el nivel de estrés.⁸

En cuanto a la relación de dominios y dimensiones de riesgo intralaboral, los autores concluyen que de los 4 dominios de factores psicosociales solo 3 de estos presentan correlación estadísticamente significativa con los resultados de estrés y que demandas del trabajo está fuertemente asociado con el estrés de los colaboradores. En la medida que los investigadores hicieron la relación entre estrategias de afrontamiento y los dominios del riesgo psicosocial, reconocieron que los factores intralaborales están relacionados significativamente con los niveles de estrés.⁸

Finalmente, los autores concluyen que las intervenciones a realizar deben estar centradas a establecer canales de comunicación asertivos, delimitación de las responsabilidades y funciones de los empleados y finalmente al trabajo individual donde se busque potencializar las estrategias de afrontamiento y de esta manera reducir los niveles altos de estrés que afecta a los trabajadores.⁸

Por otra parte, en enero de 2011, el grupo de especialización de Gerencia en Recursos Humanos realizó una investigación sobre factores psicosociales que inciden en el desempeño y en el clima laboral de los empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Centro Zonal Chaparral. Los investigadores buscan identificar los factores Psicosociales que inciden en el entorno y clima laboral. la población es la siguiente; Psicólogos (4), Trabajador Social (2), Nutricionista (1), Abogado (3); ingeniero (1), Técnico (1), Auxiliar de Archivo (2).⁹

Las herramientas utilizadas son preguntas abiertas, entrevista semiestructurada; observación y prueba psicológica Ista 21 va dirigida a determinar qué factores psicosociales (CoPsoQ), esta prueba psicológica, se trata de un cuestionario de preguntas las cuales van dirigidas a distintas dimensiones que están relacionadas con los factores psicosociales en el trabajo, según la evidencia científica, dicha prueba ha sido validada en el país de España.⁹

En los resultados de los factores psicosociales se evidencia que la Cultura Organizacional, la Comunicación y el Trabajo en equipo han sido factores determinantes que afirma el éxito en las buenas relaciones de los trabajadores y la innovación del ICBF como empresa de este sector del País.⁹

El grupo de investigadores de la Universidad Pontificia Javeriana (Cali), realiza una investigación sobre factores psicosociales de riesgo intralaboral en psicólogos de instituciones operadoras para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes.¹⁰

Los colaboradores que participaron en esta investigación fueron 8 profesionales en psicología de 3 operadores inscritos en el ICBF con NNA en restablecimiento de derechos vinculados a instituciones operadoras del Instituto Colombiano de Bienestar familiar en San Juan de Pasto. Las características sociodemográficas de los participantes evidencian que de los 8 participantes hay 5 hombres y 3 mujeres en su minoría.¹⁰

Los instrumentos utilizados: entrevista semi-estructurada. y de tareas estandarizadas (formatos); esto les implica mantener un ritmo de trabajo elevado.¹⁰

El área intralaboral se ve afectada ya que la organización no establece tiempos para la realización de pausas activas lo que genera en los trabajadores agotamiento y jornadas extensas sin descanso. El tipo de la labor hace que los profesionales se involucren de forma emocional (demanda emocional) con los usuarios por lo difícil de sus problemáticas y diagnósticos.¹⁰

En los resultados, se evidencia que los aspectos de riesgo intralaboral de mayor impacto son: la modalidad de pago y contratación, jornada de trabajo, interferencia trabajo familia (indicador emergente), estilo de mando y trabajo en equipo. como inconformidad frente al dominio de recompensa.¹⁰

Se extiende la reflexión del grupo investigador:

Sugiere la realización de investigaciones afines, en diferentes regiones del país, con mayor población y número de operadores, a fin de tener un panorama sobre los factores de riesgo inherentes al trabajo de intervención psicosocial, de tal manera que haya un mayor reconocimiento sobre esta realidad, y cómo el trabajo que se realiza para el beneficio de la niñez y adolescencia puede derivar en riesgos para quienes lo ejecutan, afectando a su vez la calidad del trabajo que se realiza, pese a que no sea la voluntad del profesional que esto ocurra”¹⁰.

Desde otro punto de vista Ramírez, Gallego y Toro, en su investigación tiene como finalidad analizar los diferentes modelos teóricos que describen los conceptos de riesgo psicosocial por medio de un estudio estadístico en una empresa del eje cafetero. A nivel psicosocial se hace importante la interacción con otros, pues se establece una relación con el medio organizacional y social, como producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que directa o indirectamente pueden afectar el bienestar y la salud tanto física, psíquica o social de los trabajadores.¹¹

Se resalta que las demandas laborales y las formas de organización del trabajo, inciden sobre las relaciones que allí se construyen, en relación con indicadores de calidad, eficiencia, ausentismo, aparición de enfermedades profesionales, rotación de turnos, accidentalidad, ya que los sistemas de trabajo se caracterizan por las altas exigencias a los 5 trabajadores, lo cual demanda una carga mental y física, además de la forma en que es ejercido el liderazgo, la comunicación, las relaciones de autoridad y jerarquía, entre otras.¹¹

En otro orden de ideas Mariano Meseguer de Pedro, y compañía dice que la investigación realizada tiene como objetivo analizar el modo en que distintos factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden ser indicativos del mobbing, en una muestra de 638 trabajadores, 168 hombres y 470 mujeres del sector hortofrutícola. El cual administró un cuestionario anónimo a todos los empleados que estaban presentes en las empresas que componen la muestra el día de la evaluación de riesgos psicosociales. Después de analizar los datos proporcionados por la escala de mobbing NAQ-RE (Sáez, García-Izquierdo, y Llor, 2003), y por los del método de evaluación de factores de riesgo psicosocial del INSHT (Martín y Pérez, 1997), pudo

destacar mediante un análisis de correlación canónica que aparecen ciertos factores psicosociales como definición de rol, carga mental, interés por el trabajador y supervisión / participación, predicen dos de las formas de mobbing: acoso personal y acoso centrado en el rendimiento del trabajo.¹²

6.2 MARCO CONCEPTUAL

6.2.1 Salud Mental. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”¹³.

Tomando como referencia el concepto anterior, se puede afirmar que la salud mental está relacionada con las situaciones que se presentan en el medio que se desarrolla el ser humano, con las herramientas que éste posee para hacerle frente a las mismas. De allí que, las respuestas emitidas por la persona respaldadas con su sistema emocional y conductual determinan la funcionalidad de esta en su medio.

Anteriormente, se consideraba que el estado de buena salud implicaba la ausencia de enfermedad, pero ese término se queda corto a la hora de definir la salud mental, ya que este implica un estado más integral, donde el ser humano se encuentre en armonía consigo mismo, su entorno físico y social. Donde el ser humano pueda articularse y desenvolverse activamente con los sucesos de su vida cotidiana.

Considerando que, la salud mental es el resultado de la relación con diferentes factores tanto a nivel interno como externo, se puede considerar que el ser humano se encuentra expuesto a muchos estímulos y tener diferentes capacidades de respuesta ante ellos, precisamente esa dinámica favorece que la salud mental de las personas pueda verse afectada en cualquier momento.

Cuando, la persona se expone a situación de alta demanda cognitiva, emocional y/o física; bien sea, un duelo, estar expuesto a altos niveles de angustia, puede vivir un

disconfort, lo que puede abrir el espacio para la aparición de estrés, depresión o demás patologías psicológicas y psiquiátricas, en los peores casos la muerte. Otros factores como las condiciones sociodemográficas, el establecimiento de apegos afectivos, el consumo y abuso de sustancias adictivas y alcohólicas, pueden debilitar la salud progresivamente.

6.2.2 Riesgo psicosocial. Cuando se realiza el trabajo en ambientes en los que nuestro bienestar se ve afectado puede que estemos en presencia de riesgos psicosociales.

De acuerdo con la OIT, Riesgo Psicosocial tiene como característica las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos, a los que se llama estrés.

Según la Resolución 2646 de 2008 “los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”¹.

Ahora bien, es importante tener en cuenta, que, desde el ámbito laboral, se pueden presentar estímulos estresores relacionados al área intralaboral, extralaboral y a condiciones propias del individuo.

Citando al instrumento del Ministerio Social de Protección con la Batería de Riesgo Psicosocial, existen dominios que se deben evaluar para determinar la posible afectación en situaciones que afectan directa e indirectamente con su trabajo¹⁴:

6.2.2.1 Condiciones intralaborales. Se entiende como las cualidades propias de la institución donde el trabajador realiza sus actividades, la interacción entre la personas que labora y su entorno de trabajado incide en la salud y bienestar del mismo. Este cuestionario se compone de cuatro agrupaciones o dominios; estos son integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral.¹⁴

A destacar:

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO: Hace referencia a la interacción que se da entre los directivos y sus trabajadores, por tal razón la dimensión indaga sobre el tipo de relaciones interpersonales que se establecen al interior de las personas que convive ven al interior de la organización, teniendo en cuenta aspectos como la comunicación, el apoyo y la cohesión de grupo.¹⁴

Características del liderazgo: Hace referencia a las cualidades de mandato de jefes inmediatos en relación con la programación y designación de responsabilidades, encaminadas a la obtención de resultados, mitigación de conflictos y en promover la motivación, interrelación y la inclusión de los colaboradores en los procesos.¹⁴

Relaciones sociales en el trabajo: Es la interacción establecida entre el grupo de trabajadores y empleadores en el escenario laboral, particularmente en lo referente a: tipo de contacto que se presenta, la calidad de la interacción con las personas del entorno de trabajo y la integración entre los mismo. ¹⁴

Las características y calidad de las interacciones entre compañeros: Tiene que ver con la capacidad que tienen los trabajadores para realizar sus actividades de manera articulada para alcanzar un resultado positivo, conociendo cómo se instaura la integración entre los miembros. ¹⁴

Retroalimentación del desempeño: Es la explicación que emite el empleador a su colaborador sobre su desempeño, esto facilita que el trabajador conozca cuáles son sus cualidades positivas y aspectos a mejorar en el desarrollo de sus funciones. ¹⁴

Relación con los colaboradores: Esta relacionado con las cualidades de los colaboradores para alcanzar los objetivos y metas propuestas para el desarrollo de sus actividades laborales.¹⁴

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Es la opción de independencia y control que brinda el trabajo al colaborador en el cumplimiento de sus funciones.¹⁴

Claridad del rol: Es la delimitación de las funciones y del alcance del lugar del trabajo de un colaborador dentro de la empresa.¹⁴

Capacitación: Está relacionada con la formación que brinda la empresa como proceso de alistamiento al trabajador para potenciar sus conocimientos y destrezas.¹⁴

Participación y manejo del cambio: Indica la posibilidad que brinda la empresa a sus trabajadores para acoplarse a las transformaciones organizacionales.¹⁴

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Tiene que ver con la oportunidad que tiene el colaborar en aplicar sus destrezas y conceptos en el desarrollo de sus funciones.¹⁴

Control y autonomía sobre el trabajo: Está relacionada con la autodeterminación del trabajador sobre la toma de decisión en el ritmo y orden de su trabajo. ¹⁴

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO: Esta directamente relacionada con los requerimientos que hace el trabajo sobre el empleado, encontrando lo siguiente: ¹⁴

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Tiene que ver con la exposición a diferentes factores del entorno material con el trabajador.¹⁴

Demandas emocionales: Condiciones psicoafectivas inherentes a la labor que influyen en la capacidad de respuesta emocional del trabajador para sentir empatía y saber manejarlas.¹⁴

Demandas cuantitativas: Es la dependencia entre el monto de actividad laboral con el espacio para realizarla durante la jornada. ¹⁴

Influencia del trabajo sobre el entorno: Las situaciones presentada en el entorno de trabajo que pueden afectar el escenario social, familiar y económico del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Son las exigencias inherentes al puesto de trabajo y que son exclusivos para cada uno de los colaboradores.¹⁴

Demandas de carga mental: Tiene que ver con el esfuerzo cognoscitivo que debe realizar el colaborador para realizar sus tareas diarias.¹⁴

Consistencia del rol: Describe la concurrencia y estabilidad presente entre las herramientas del trabajo con la ocupación.¹⁴

Demandas de la jornada: Esta relacionado, con el espacio para la realización de todas las tareas y pausas en el escenario laboral.¹⁴

DOMINIO RECOMPENSAS: Es la remuneración económica, social, académica y/o psicológica que recibe el trabajador por realizar sus actividades laborales.¹⁴

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Esta determinado por la exaltación a la percepción positiva que tiene el trabajador sobre su institución y lugar de trabajo.¹⁴

Reconocimiento y compensación: Tiene que ver con las garantías que ofrece la empresa para retribuir al trabajador su desempeño laboral.¹⁴

6.2.2.2 Condiciones extralaborales. Abarca todas las condiciones de la esfera familiar, interpersonal y financiera de los colaboradores. Cabe resaltar las siguientes dimensiones:¹⁴

Tiempo fuera del trabajo: Esta relacionado con el espacio que el trabajador destina para realizar actividades familiares, amistosas y recreativas.¹⁴

Relaciones familiares: Es la relación que establece el trabajador con los miembros de su familia.¹⁴

Comunicación y relaciones interpersonales: Describe las características existentes en la relación establecida entre el trabajador y su esfera social.¹⁴

Situación económica del grupo familiar: Habla sobre los recursos financieros que tiene el trabajador para atender sus necesidades.¹⁴

Características de la vivienda y el entorno: Describe el contexto de vivienda en el cual habita el colaborador. ¹⁴

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Está relacionada con las demandas que recibe el trabajador por parte de su familia y la sociedad.¹⁴

Desplazamientos vivienda - trabajo - vivienda: Abarca el tipo y tiempo de trayectoria que debe realizar el empleado desde su casa hasta su trabajo y viceversa.
14

6.2.2.3 Condiciones individuales. Encierra todas las cualidades personales, sociales, económicas y académicas que describen individualmente al empleado.¹⁴

6.2.2.4 Cuestionario para la evaluación de estrés. Indaga sobre la manifestaciones físicas, conductuales, cognitivas y emocionales del estrés en los trabajadores. ¹⁴

ESTRÉS: “El estrés es el resultado de la adaptación del cuerpo y la mente al cambio; adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional”¹⁵. Cuando el ser humano se encuentra expuesto a una situación de esfuerzo, la mente y el cuerpo generan distintas formas de afrontamiento a esas situaciones, pero en ocasiones no siempre se supera, generando un desgaste físico y mental en el ser humano.

De acuerdo con la Guía de Prevención de Riesgo Psicosocial del Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía, existen niveles de estrés que pueden ser positivos o negativos:

- Estrés positivo o EUSTRESS, ejerce una función de protección del organismo ya que se produce una estimulación y activación adaptativa a las circunstancias laborales
- Estrés negativo o DISTRESS que se produce por una excesiva reacción al estrés que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividades en las personas, al pasar el tiempo afectar la salud y el rendimiento laboral.
- RITMO DE CRUCERO: Es la articulación entre la percepción subjetivo entre el estrés positivo y el negativo.¹⁵

Igualmente, se presentan diferentes fases, siguiendo a la Guía de Prevención de riesgo psicosocial del Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía¹⁵:

- **Fase de alarma:** Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.
- **Fase de resistencia:** Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. El organismo intenta adaptarse al estresor. La activación fisiológica disminuye algo, manteniéndose por encima de lo normal. Mostramos pocos signos externos de estrés. La capacidad para resistir está debilitada. El organismo se torna crecientemente vulnerable a problemas de salud (úlceras, hipertensión, asma, y enfermedades que siguen al daño del sistema inmune).
- **Fase de agotamiento:** Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas y como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, en la cual se colapsa el sistema orgánico enfrentado al estrés, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.¹⁵

Entendiendo el estrés como la respuesta adaptativa de carácter fisiológico y psicológico que se produce cuando un individuo debe enfrentar una situación o condición potencialmente amenazante o desafiante (estresor).¹⁵

Los síntomas más frecuentes relacionados con el estrés son: cefaleas, dolores musculares, insomnio, somnolencia, problemas gastrointestinales, palpitaciones, irritabilidad, tristeza, dificultades para concentrarse, olvidos y movimientos involuntarios.¹⁵

El estrés tiene como respuesta unos componentes a nivel fisiológico, emocional, cognitivo y comportamental que se pueden entender de la siguiente manera:

- A nivel fisiológico: Aumento de ritmo cardíaco / taquicardia, aumenta frecuencia respiratoria, músculos esqueléticos tensionados, relajación de músculos de vejiga e intestino, proceso digestivo se desacelera o detiene, activación del mecanismo de coagulación, mayor activación de los órganos de los sentidos, sudoración
- A nivel emocional: Miedo, temor, rabia, ira, irritación, ofuscación, aprehensión. ansiedad.
- A nivel cognitivo: Distracciones frecuentes, fallas de memoria a corto y largo plazo, lentitud en la respuesta, se aumenta la frecuencia de errores, pensamientos confusos
- A nivel comportamental: Alteraciones del habla, disminución de intereses y entusiasmo, incremento de la accidentalidad, aumento del consumo de sustancias, descenso de niveles de energía, aumento de conflictos interpersonales y aislamiento.¹⁵

6.2.3 Primera Infancia.

Concepto de primera infancia ciclo vital humano, la cual incluye periodo del embarazo a la edad de 5 años, periodo de las niñas y los niños donde afianzan las bases para el desarrollo integral.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar es el ente responsable de la atención de los niños y niñas, desde la gestación hasta los cinco años y que se garantice de manera integral el derecho a: educación inicial, la salud y nutrición, la protección y participación, a través de una intervención en las dimensiones del desarrollo infantil temprano.

La **ley 1804 de 2016** “establece la política de estado para el desarrollo integral de la primera infancia de cero a siempre”¹⁶, la cual sienta las bases conceptuales, técnicas y de gestión para garantizar el desarrollo integral, en el marco de la Doctrina de la Protección Integral. Con ello busca fortalecer el marco institucional para el reconocimiento, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres gestantes y de los niños y las niñas de cero a seis años, así como la materialización del Estado Social de Derecho.

6.3 MARCO LEGAL

Tabla 1. Marco Legal

Ley, Norma, Resolución o Instrumento	Contenido o reglamentación
Constitución Política de Colombia	Artículo 25. Donde se establece el trabajado como derecho y las garantías que deben ofrecer. ¹⁷
Código Sustantivo del Trabajo	En el contenido de este código por el cual se reglamenta el trabajo y las relaciones laborales en Colombia se establece el derecho al trabajo, el mínimo de derechos de los trabajadores y las garantías a favor de los trabajadores, así como la obligación de los empleadores o patronos de brindar protección y seguridad a los mismos. ¹⁸
Ley 1616 de 2013 (Ministerio de la Protección Social, República de Colombia).	Esta ley reconoce como derecho fundamental, la salud mental y como prioridad la detección, prevención e intervención de los factores que se pueden asociar a las enfermedades mentales, como lo reseña el artículo 9 que hace referencia a la generación de estrategias, programas, actividades y servicios que deben ser responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales (ARL) a sus empresas afiliadas, deben desarrollar planes de gestión y mantener un monitoreo de control permanente de la exposición a riesgos psicosociales en el entorno laboral, para diseñar estrategias de acuerdo al nivel de riesgo identificado, en el cual se garantice la atención de consulta externa y si es necesario de hospitalización como se expresa en el artículo 21 de dicha Ley. ⁵
Resolución 2646 del 17 de julio de 2008	En esta Resolución emitida por el Ministerio de la Protección Social, en la cual se disponen las condiciones generales para controlar la exposición a riesgo psicosocial. ¹

<p>Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional</p>	<p>Busca estandarizar en Colombia, un instrumento que permita y facilite, recopilar, el histórico de la exposición a los distintos factores de riesgo ocupacional, a los que ha estado expuesto un trabajador, durante su vida laboral y que probablemente puedan haber impactado en las condiciones de salud del mismo.¹⁹</p>
<p>Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Numeral 4.1.1</p>	<p>Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y Contratantes.²⁰</p>

Fuente: Elaboración propia

6.3.1 Norma que aplica para el cumplimiento para la seguridad y salud en los colaboradores de hogares integrales. Consiste en:

- a. Socializar la política de salud y seguridad en el trabajo del ICBF, en virtud de la ejecución del objeto del contrato o convenio.
- b. Designar por escrito un representante de seguridad y salud en el trabajo, que cumpla con el perfil establecido en la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo y garantice el cumplimiento de obligaciones contractuales establecidas en el marco de la ejecución del contrato o convenio y la normatividad vigente.
- c. Garantizar la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, documentados, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo durante la ejecución del contrato o convenio.

d. Garantizar que todos los colaboradores vinculados para la ejecución del contrato o convenio se encuentren afiliados al sistema de seguridad social, incluido los riesgos laborales.

e. Realizar la inducción al equipo de trabajo que se emplea durante la ejecución del contrato o convenio en materia de seguridad y salud en el trabajo.

f. Garantizar que los colaboradores vinculados para la ejecución del contrato o convenio cuentan con los elementos de protección personal requerido para la realización de sus actividades. En caso de deterioro, daño o pérdida deberá contemplarse los protocolos correspondientes para la reposición, sin afectar la ejecución del contrato o convenio.

g. Realizar los exámenes médicos ocupacionales requeridos de acuerdo con las actividades propias del objeto contratado y la normatividad vigente.

h. Formular e implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.²¹

A continuación, se señala la norma que dice la población y el número de personas que puedan atender los profesionales (grupo interdisciplinario).

Bajo las directrices del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, en cumplimiento de las diferentes directrices impartidas por el Gobierno Nacional sobre la atención a población más pobre y vulnerable, sustentadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, el ICBF, a través de las modalidades a las que hace referencia este manual, garantiza el acceso y atención prioritaria a la siguiente población:

Se prioriza el acceso a niños y niñas mayores de 2 años y hasta los 5 años, sin perjuicio de poder generar acceso a niños menores de 2 años cuando se requiera, cumpliendo los estándares para este grupo de edad.²¹

- Víctima de la violencia afectada por el desplazamiento forzado acorde con las directrices establecidas en la Ley 1448/2011.
- Familias identificadas a través de la Estrategia para la Superación de la Pobreza Extrema – Red UNIDOS
- Población del SISBEN III, conforme a los puntos de corte definidos por el Departamento Nacional de Planeación.

- Población que es remitida o que solicita por demanda espontánea servicios al considerarse en condición de vulnerabilidad, económica, psicosocial y nutricional, previa valoración del equipo de la Defensoría de Asuntos Conciliables.

Horarios de trabajo: En la Tabla 2 se relaciona el profesional con el número de hogares asignados y las horas de visita a los hogares por día, concertando así 8 horas al día de trabajo (8 am a 5 p.m.) con una hora de almuerzo 12 a 1 pm

Tabla 2. Horario de trabajo de profesionales

Profesional	Relación número de unidades de servicio	Relación número de visitas al mes	Duración de la visita
Coordinador general	200 HCB	No realiza visitas	No aplica
Auxiliar administrativo y de sistemas	200 HCB	No visita Hogares a menos que sea indispensable para el desarrollo de una de sus funciones. Trabaja directamente con las EAS.	No aplica
Pedagogo	10 HCB	2 visitas al mes por Hogar Comunitario Integral	4 horas
Profesional psicosocial	20 HCB	1 visita al mes por Hogar Comunitario Integral	4 horas en HCB y 4 horas de Gestión y acompañamiento
Profesional en salud o nutrición	20 HCB	1 visita al mes por Hogar Comunitario Integral	4 horas en HCB y 4 horas de Gestión y acompañamiento

Fuente: Tomada del Manual Operativo de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 2015.

6.3.2 Los Incentivos para profesionales que trabajen con población vulnerable.

La contratación del equipo interdisciplinario deberá ajustarse conforme a lo establecido por la Ley, y toda la vinculación deberá ser formalizada a través de contratos escritos y firmados por las partes.²¹

Los costos de referencia del talento humano son definidos por el ICBF para el reconocimiento de los honorarios o salario del personal contemplado en la canasta. Estos valores deberán ser reconocidos por parte de la EAS en los términos indicados en la canasta y el presente manual. La canasta de atención del servicio HCB Integral se presenta de manera indicativa como insumo para que las EAS puedan diseñar su presupuesto a partir de las indicaciones dadas en el presente capítulo y en la Guía para la administración y gestión de las Entidades.²¹

6.4 MARCO INSTITUCIONAL

6.4.1 El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Es la entidad del Gobierno de Colombia que trabaja por el bienestar de los niños, las niñas, los adolescentes y sus familias, el ideal es que la niñez sea feliz. Su esfuerzo es para que todos los colombianos alcancen desarrollo integral, protección, garantías y el restablecimiento de sus derechos. Cumple una de las funciones más importantes para una sociedad: velar por la garantía y el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, el gobierno con la Ley 1804 del año 2016, por la cual se establece la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre.

Inicia su cualificación, en el marco de los estándares de calidad de la Estrategia de Cero a Siempre, lo cual permitirá cualificar integralmente el servicio y en particular mejorar el aporte nutricional y fortalecer el talento humano encargado de la atención de los niños y niñas con profesionales de nutrición, de apoyo psicológico y auxiliares pedagógicos. De igual manera se propone cualificar los ambientes educativos con la renovación de la dotación para estas modalidades.

El año 2013 inicia el desarrollo de las modalidades de educación inicial en el marco de una atención integral contratadas por el Instituto, es lograr avanzar bajo una mirada común sobre los procesos y criterios de calidad que cobijan los servicios para la primera infancia.

En este sentido, resulta fundamental desarrollar las experiencias, tomando como referente los lineamientos técnicos de la Estrategia de Cero a Siempre, la Ruta Integral de Atenciones y los estándares de calidad para la prestación del servicio. Lo anterior, comprendiendo las diferencias y capacidades de las entidades administradoras del servicio, teniendo en cuenta la gradualidad, la progresividad y la flexibilidad como principios orientadores de un proceso de mejoramiento continuo de la atención de la primera infancia en el país.²²

En los últimos 6 años, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar consolidó los servicios de atención integral en los Hogares Comunitarios de Bienestar, a través del acompañamiento y trabajo conjunto de equipos interdisciplinarios y madres comunitarias, que benefician a más de **60.000** niñas y niños en siete departamentos del país. A la fecha, se cuenta con **5.200** hogares Comunitarios Integrales en el país, superando la meta planteada para el cuatrienio en el Plan Nacional de Desarrollo.²³

Estos Hogares se encuentran operando en los departamentos de Atlántico, La Guajira, Córdoba, Caldas, Antioquia, Norte de Santander, Risaralda. Así mismo, la cualificación de los Hogares Comunitarios de Bienestar se realiza gracias al acompañamiento de equipos interdisciplinarios conformados por: pedagogos, talleristas, profesionales psicosociales y profesionales en salud o nutrición quienes realizan visitas al mes a cada Hogar Comunitario, para trabajar de manera directa con los niños y niñas, sus familias y madres comunitarias, aportando entre 32 y 64 horas de atención mensual en las Unidades de Atención, lo que permite un mejor servicio con calidad y calidez.²³

“Este servicio privilegia la construcción de acuerdos sociales y territoriales para garantizar el desarrollo integral de niños y niñas, bajo el entendido que los saberes y prácticas colectivas frente al desarrollo integral de la primera infancia fortalecen la capacidad de los actores sociales para acompañar su proceso educativo, promover el desarrollo comunitario y construir identidad local alrededor de la protección integral de la infancia en cada territorio del país”²³. En la zona Regional actualmente funcionan hogares comunitarios Integrales realizando atención a usuarios.

6.4.2 Fundamentos. Es una Fundación para el Fomento de la Industria de Alimentos de Risaralda; es una entidad creada desde enero de 2006, con el objeto de ejecutar programas alimentarios en convenio con entidades Gubernamentales, no Gubernamentales, ONG y entidades privadas; actualmente maneja programas de atención a la primera infancia y adulto mayor. Se convierte en Entidad Administradora de servicios EAS. En el año 2017 inicia con el programa de Hogares Comunitarios Integrales, (18) equipos interdisciplinarios, cada equipo se conforma de:

1 Psicólogo

2 Pedagogos

1 Técnico Auxiliar de Enfermería

Cada grupo interdisciplinario tiene asignado 20 hogares comunitarios y cada hogar cuenta con 13 usuarios. Es decir, se está realizando acompañamiento a 360 madres comunitarias y a 5.200 niños usuarios en Pereira Risaralda.

7. METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es cuantitativa, ya que la lógica de esta investigación plantea una relación de causa y efecto; es decir, las condiciones intralaborales y extralaborales pueden influir en la aparición de estrés laboral.

Teniendo en cuenta que, “La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos. Así mismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares”²⁴.

Lo anterior, compete de manera lógica y compatible con la presente investigación, puesto que, el interés se centra en indagar sobre los factores de riesgo psicosocial presente en los trabajadores de la modalidad integral de la empresa FUNDALIMENTOS.

7.2 DISEÑO

El diseño de la investigación es descriptivo - transversal, ya que el estudio se centrará en la determinación de factores de riesgo psicosocial en un tiempo y espacio determinado.

Como dicen Ricardo Solano y Pamela Serón:

Los estudios descriptivos están destinados a la descripción de variables en un grupo de sujetos por un período corto de tiempo, sin incluir grupo de control, en otras consisten en una “descripción de las características generales de la distribución de una enfermedad”, particularmente en relación con las personas, lugares y tiempo. Los índices de las personas incluyen edad, sexo, raza, estado civil, ocupación, estilo de vida. Las

características de lugar se refieren a distribución geográfica de la enfermedad (variación entre países, entre sectores urbanos y rurales).²⁵

Para los administradores de salud estos estudios permiten describir las características generales de distribución de las enfermedades, permiten asignar eficientemente los recursos, planificar en base a sus resultados. Para los investigadores constituyen el primer paso en investigación para determinar factores de riesgo ya que son útiles para la formulación de hipótesis que pueden ser probadas con posterioridad a través de un diseño analítico”²⁵

De esta manera este diseño de investigación permitirá dar la descripción para que futuras investigaciones puedan crear estrategias para mejorar los resultados que esta propuesta investigativa arroje.

7.3 POBLACIÓN

Los 73 trabajadores que hacen parte de la modalidad hogares integrales de la organización Fundalimentos.

7.4 MUESTRA

Para la investigación se llevó a cabo el muestreo no probabilístico Intencional, el cual permite seleccionar casos característicos de una población. En este sentido, la muestra estuvo conformada por 23 personas pertenecientes a la modalidad de hogares integrales de la organización FUNDALIMENTOS, los cuales participaron de manera voluntaria, teniendo en cuenta todas las consideraciones éticas y bioéticas para asumir una investigación sin riesgos.

7.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial, se emplea la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana y que para el efecto fueron validadas en el país.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por los siguientes instrumentos:

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés¹⁴

Cabe resaltar, que se elaboró el consentimiento informado, para poder tener acceso a la información y los participantes conocieron los procesos.

7.6 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Este proceso investigativo se realizó en 4 fases, las cuales se relacionan a continuación:¹⁴

Fase 1. Preparación: Se realiza propuesta a la empresa Fundalimentos, se prepara la documentación junto con los cuestionarios y el modo de aplicación.

Fase 2. Aplicación de la batería: Se convoca en dos momentos a los colaboradores que participaron en la aplicación de la batería, allí se les socializó el objetivo y el alcance del trabajo, se diligencia los consentimientos informados, donde se les da a conocer la imparcialidad, confidencialidad y la importancia que tienen ellos en estos procesos.

Los cuestionarios tienen la siguiente estructura:

	FORMA A (para supervisores)	FORMA B (para operarios)
Cuestionario de factores intralaborales	124 preguntas	98 preguntas
Cuestionario de factores extralaborales	32 preguntas	
Cuestionario evaluación del estrés	32 preguntas	
Ficha de datos generales	26 preguntas	

Los ítems de todos los cuestionarios tienen una escala de respuestas tipo Likert, donde se debe elegir una única respuesta con la cual la persona sienta mayor identificación, las opciones elegir son: **SIEMPRE, CASI SIEMPRE, ALGUNAS VECES, CASI NUNCA y NUNCA.**¹⁴

Fase 3. Elaboración de informes: Se realiza la tabulación de los datos, para ubicar los niveles de riesgo psicosocial entre muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.¹⁴

Fase 4. Socialización del informe: Se busca el espacio de socialización con la empresa, para exponer las recomendaciones y conclusiones del proceso.¹⁴

8. ASPECTOS ÉTICOS Y BIOÉTICOS

Se entiende por ética, el estudio y entendimiento de la moralidad de los seres humanos, el hombre se diferencia del resto de los animales precisamente por tener moral, la investigación científica es un acto humano por tal motivo debe regirse a una normativa.

De acuerdo con el cumplimiento de los requisitos éticos en la regulación a la normativa en las investigaciones en salud internacionales y nacionales, podemos implementar la Declaración de Helsinki, ya que nos habla de los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos y en especial su numeral 7²⁶ que habla sobre:

El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades y mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas (métodos, procedimientos y tratamientos). Incluso, las mejores intervenciones actuales deben ser evaluadas continuamente a través de la investigación para que sean seguras, eficaces, efectivas, accesibles y de calidad.²⁶

Para este estudio, se tomaron en cuenta los elementos éticos expedidos en la Resolución 8430 de 1993, siguiendo el artículo 4. La investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan: a) Al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos. b) Al conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social. c) A la prevención y control de los problemas de salud. d) Al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud. e) Al estudio de las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud. f) A la producción de insumos para la salud. Consecuente al objeto de la presente investigación, se plantea que el numeral c, atiende directamente el propósito, puesto que con la evaluación de riesgos psicosociales se pretenden arrojar resultados que

emitan un diagnóstico general de la muestra y así buscar alternativas de intervención para las mismas.²⁷

Igualmente, en el título II de la resolución, se dictan las disposiciones generales en la investigación donde se puede contar con la participación de seres humanos,

ARTÍCULO 5. En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar. Cumpliendo lo estipulado por la resolución, especialmente en este artículo, se ajustó a los principios científicos y éticos que la justifiquen, prevaleciendo la primicia de no ocasionar daño y salvaguardar los datos personales que se manejan de manera confidencial, para ello se empleó el Consentimiento Informado el cual fue leído, firmado y aceptado por los participantes de la investigación.

9. RESULTADOS

En este apartado, se exponen todos los resultados encontrados a partir de la aplicación de la batería a los colaboradores de la empresa Fundalimentos, del programa Integrales.

9.1 Caracterización de variables sociodemográficas y aspectos laborales

9.1.1 Género.

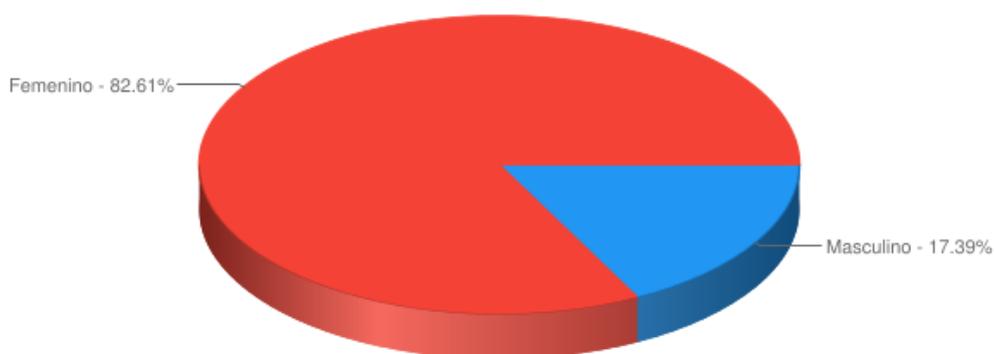


Gráfico 1. Género.

Tabla 3. Género

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Masculino	4	17.39%
Femenino	19	82.61%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

De las personas encuestadas, se evidencia que el 17.39% son hombres y el 82.61% son mujeres. Eso quiere decir que existe una prevalencia del género femenino frente

al masculino en esta modalidad de cuidado prestado por la fundación, lo que puede indicar que existe un mantenimiento de los estereotipos sociales donde tradicionalmente se delega a la mujer el cuidado.

9.1.9 Edad.

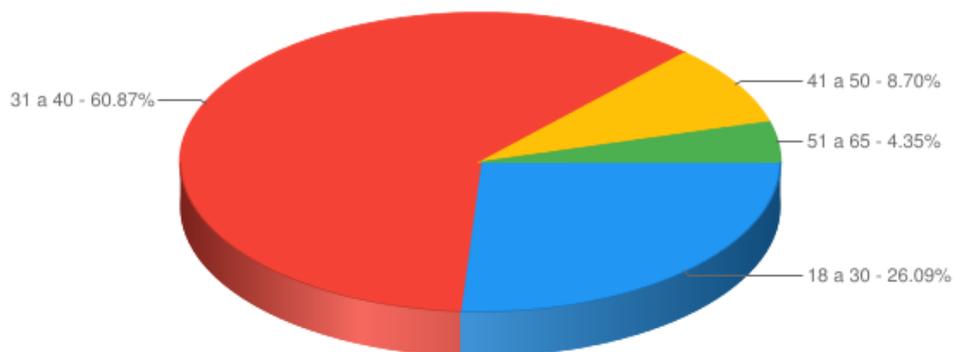


Gráfico 9. Edad

Tabla 11. Edad

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
18 a 30	6	26.09%
31 a 40	14	60.87%
41 a 50	2	8.70%
51 a 65	1	4.35%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las edades, de los participantes se logra apreciar en el Gráfico 9 que el 26.09% registran edades entre los 18 a 30 años, el 60.87% tienen entre 31 a 40 años, el 8.70% tienen entre 41 a 50 años y el 4.35% tienen entre 51 a 65 años. De acuerdo

al porcentaje, anterior frente a la edad de los colaboradores, se encontró que en su mayoría se encuentra en una edad productiva de trabajo, donde presentan cualidades y actitudes que potencializan su desempeño.

9.1.2 Estado Civil

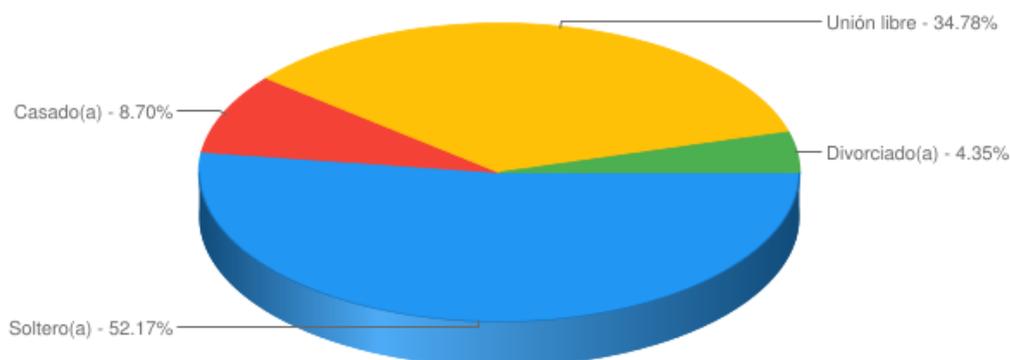


Gráfico 2. Estado Civil

Tabla 4. Estado Civil

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Soltero(a)	12	52.17%
Casado(a)	2	8.70%
Unión libre	8	34.78%
Divorciado(a)	1	4.35%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Frente al estado civil de los participantes, se observa que el 52.17% es soltero(a), el 8.70% está casado(a), el 34.78% vive en unión libre y el 4.35% está divorciado(a). Existe un porcentaje considerable de personas que se encuentran solteras en

comparación de los que se encuentran con una relación establecida bien sea por estar casado o en unión libre.

9.1.3 Nivel de escolaridad

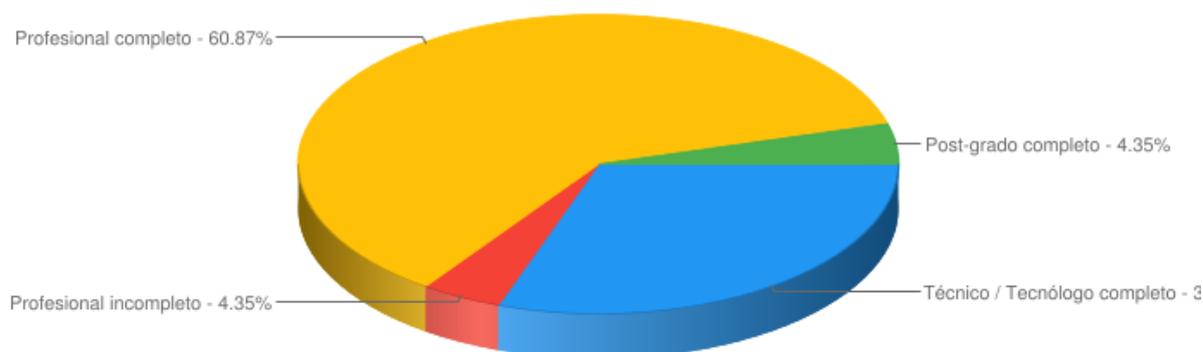


Gráfico 3. Nivel de escolaridad.

Tabla 5. Nivel de escolaridad

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Técnico / Tecnólogo completo	7	30.43%
Profesional incompleto	1	4.35%
Profesional completo	14	60.87%
Post-grado completo	1	4.35%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a su formación académica, se obtiene que el 30.43% son técnicos / tecnólogo completo, el 4.35% profesional incompleto, el 60.87% profesional completo y el 4.35% posgrado completo. Lo que indica que en general existe una buena

cualificación del personal encuestado, lo que fortalece la atención de los procesos llevados a cabo por la modalidad.

9.1.4 Tipo de vivienda

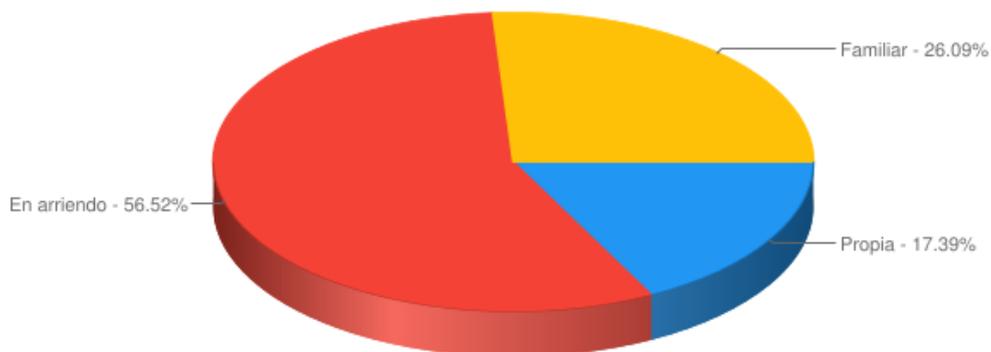


Gráfico 4. Tipo de vivienda

Tabla 6. Tipo de vivienda

Respuesta		Cantidad	Porcentaje
	Propia	4	17.39%
	En arriendo	13	56.52%
	Familiar	6	26.09%
Total		23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En las condiciones de habitabilidad, se puede destacar que el 17.39% cuenta con vivienda propia, el 56.52% paga arriendo y el 26.09% vivienda familiar. De acuerdo a los porcentajes obtenidos, se establece que para los encuestados existe un nivel estable en sus condiciones de habitabilidad.

9.1.5 Estrato Social

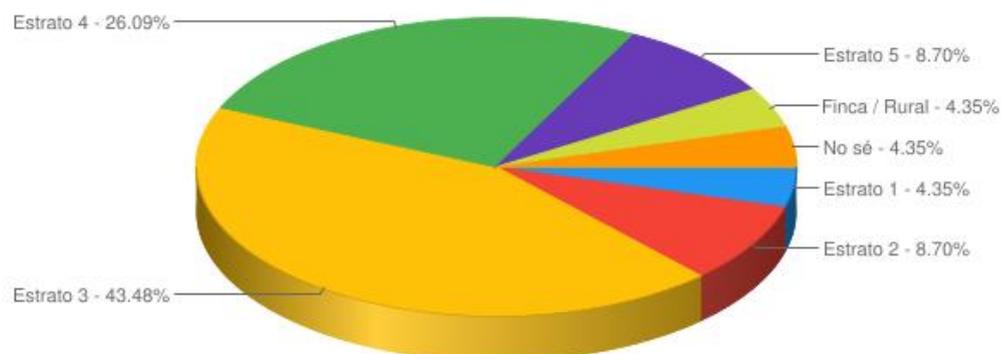


Gráfico 5. Estrato social

Tabla 7. Estrato social

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Estrato 1	1	4.35%
Estrato 2	2	8.70%
Estrato 3	10	43.48%
Estrato 4	6	26.09%
Estrato 5	2	8.70%
Finca / Rural	1	4.35%
No sé	1	4.35%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente, en la Tabla 7 y Gráfico 5 se encuentra que el 4.35% de la población encuestada vive en estrato 1, el 8.70% estrato 2, el 43.48% estrato 3, el 26.09% estrato 4, el 8.70% 5, el 4.35% finca / rural y el 4.35% no sabe en qué estrato social vive. El mayor porcentaje de la población evaluado alude encontrarse clasificada en un estrato socioeconómico entre 2 a 4, lo que garantiza que en su mayoría cuenta con los recursos públicos principales para atender sus necesidades básicas.

9.1.6 Personas a cargo

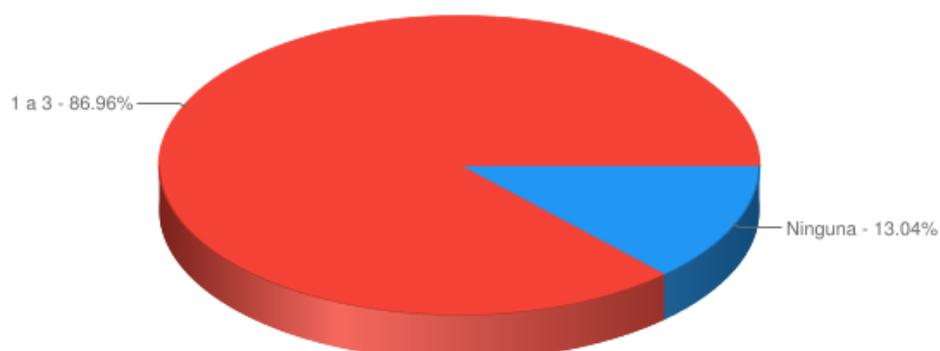


Gráfico 6. Personas a cargo

Tabla 8. Personas a cargo

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Ninguna	3	13.04%
1 a 3	20	86.96%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

A nivel de la dinámica familiar, se logra observar que el 13.04% no tienen personas a cargo y 86.96% tienen de 1 a 3 personas a cargo. Se logra concluir que en los hogares de las personas encuestadas existe una distribución de responsabilidades al interior del hogar, ya que presentan menos de 3 personas a cargo

9.1.7 Antigüedad en la empresa

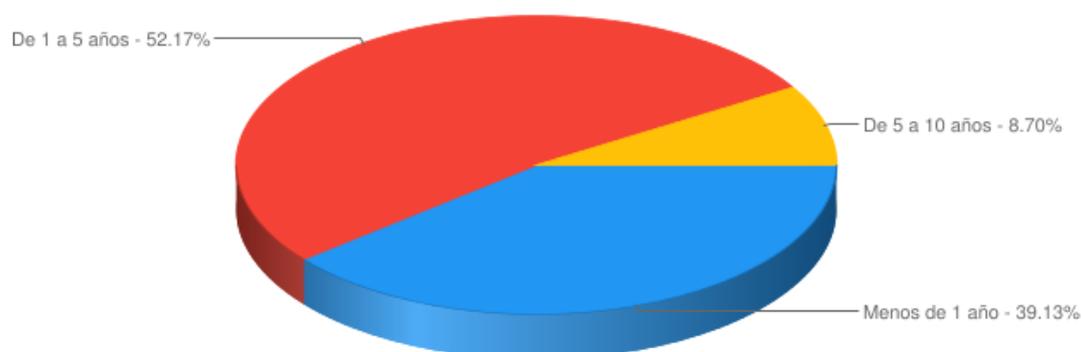


Gráfico 7. Antigüedad en la empresa

Tabla 9. Antigüedad en la empresa

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Menos de 1 año	9	39.13%
De 1 a 5 años	12	52.17%
De 5 a 10 años	2	8.70%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, desde la dinámica laboral, se indaga sobre la antigüedad en la empresa, donde se concluye que el 39.13% tienen menos de 1 año de antigüedad, el 52.17% tienen de 1 a 5 años y el 8.70% tienen de 5 a 10 años. Los porcentajes indican que en su mayoría el personal lleva menos de cinco años vinculados en la empresa, lo que indica que existe una variedad en cuanto a conocimiento de los empleados frente a los mecanismos y funcionamientos de la organización.

9.1.8 Antigüedad en el cargo

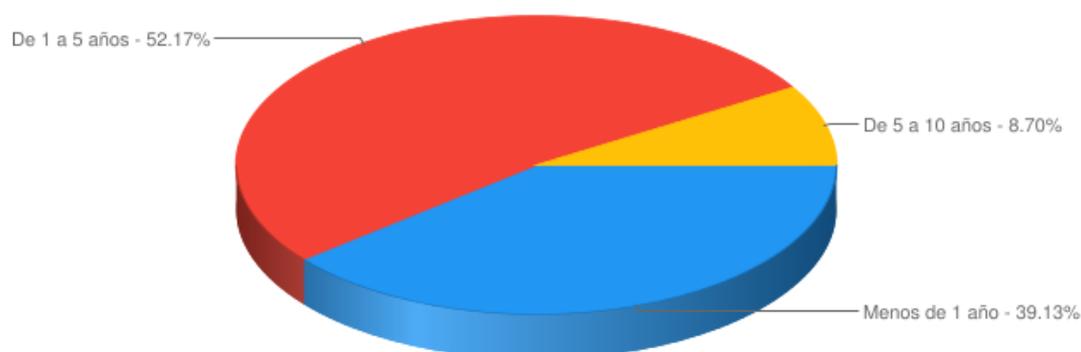


Gráfico 8. Antigüedad en el cargo

Tabla 10. Antigüedad en el cargo

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Menos de 1 año	9	39.13%
De 1 a 5 años	12	52.17%
De 5 a 10 años	2	8.70%
Total	23	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 8 se logra apreciar la antigüedad que tienen los participantes en el cargo que desempeñan actualmente, encontrando que el 39.13% tienen menos de 1 año de antigüedad en el cargo, el 52.17% tienen de 1 a 5 años y el 8.70% tienen de 5 a 10 años. Existe una diferencia considerable en cuanto al tiempo de antigüedad que tienen los encuestados, puesto que en un gran porcentaje se presenta un periodo corto de vinculación con el cargo respecto a los que llevan más de 5 años.

9.2 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

En los factores intralaborales, existen dos clasificaciones, una tiene que ver con la FORMA A, la cual es aplicada a los empleados que tienen personal a cargo, en el caso de la institución se aplicó a los responsables de coordinar el programa; y la FORMA B, que fue realizada al grupo interdisciplinario del programa.

9.2.1 Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A-Supervisores (2 encuestas)

9.2.1.1 Características del Liderazgo.

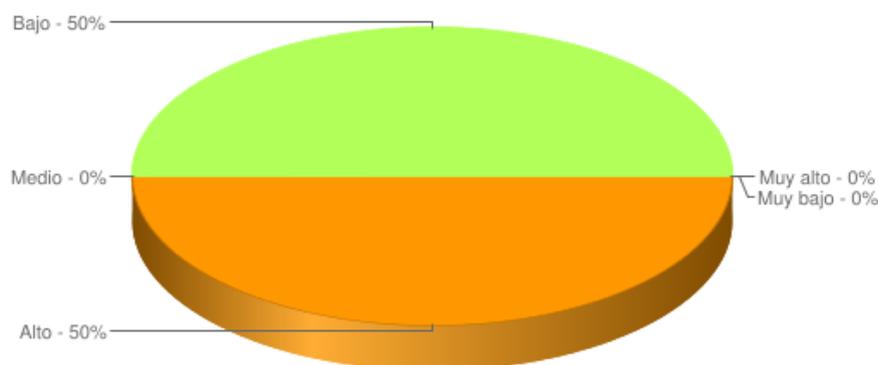


Gráfico 10. Características del liderazgo

Con base en el gráfico 10, se concluye que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto y el 50% tiene un nivel de riesgo bajo. Estos resultados indican que es necesario trabajar aspectos como la comunicación, organización y trabajo en equipo, donde se retroalimenta a los líderes en pro de fortalecer sus niveles de influencia hacia los colaboradores y el desarrollo de una comunicación asertiva.

9.2.1.2 Relaciones sociales en el trabajo

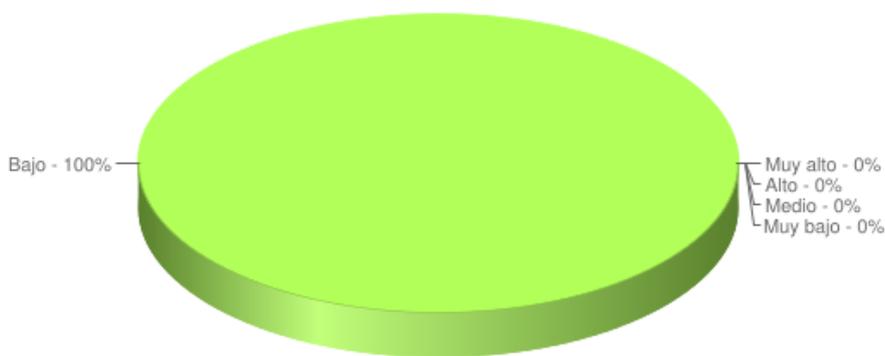


Gráfico 11. Relaciones sociales en el trabajo

Se observa en el gráfico 11, que el 100% de la población tiene un nivel de riesgo bajo. El apoyo social entre compañeros y trabajo en equipo son percibidos de manera favorable, lo que nos lleva a realizar acciones o programas de promoción, establecer interacción con los demás y potenciar apoyo social entre los compañeros.

9.2.1.3 Retroalimentación del desempeño

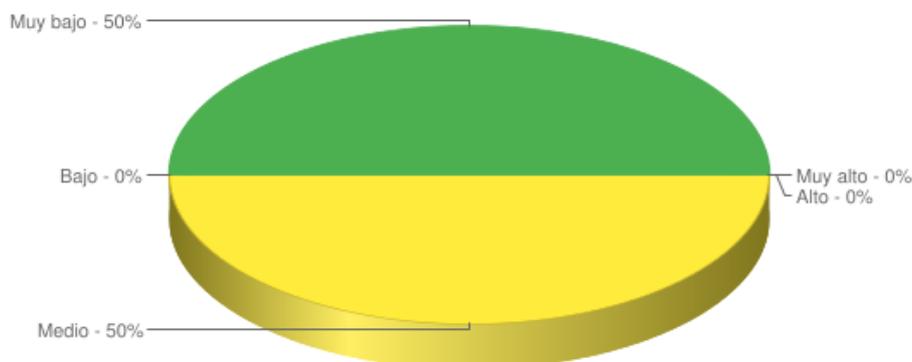


Gráfico 12. Retroalimentación del desempeño

Se evidencia que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo medio y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que se debe realizar talleres para potenciar las fortalezas; autoestima aspectos a mejorar y la comunicación asertiva para la mejora del desempeño en los colaboradores.

9.2.1.4 Relación con los colaboradores

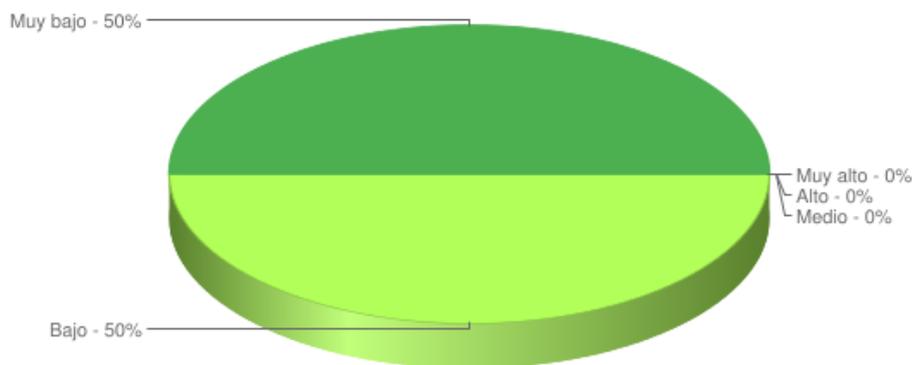


Gráfico 13. Relación con los colaboradores

El gráfico 13, indica que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo bajo y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Estos resultados nos encaminan a realizar acciones que potencien la interacción entre los colaboradores y jefes, ya que entre más fluida sea la relación genera un buen clima laboral y buenos resultados dentro de la organización.

Tabla 12. Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Características del liderazgo	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
Relaciones sociales en el trabajo	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Retroalimentación del desempeño	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%
Relación con los colaboradores	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Nivel de riesgo	Bajo									

Fuente: Elaboración propia

9.2.2 Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B (21 encuestas)

9.2.2.1 Características del Liderazgo

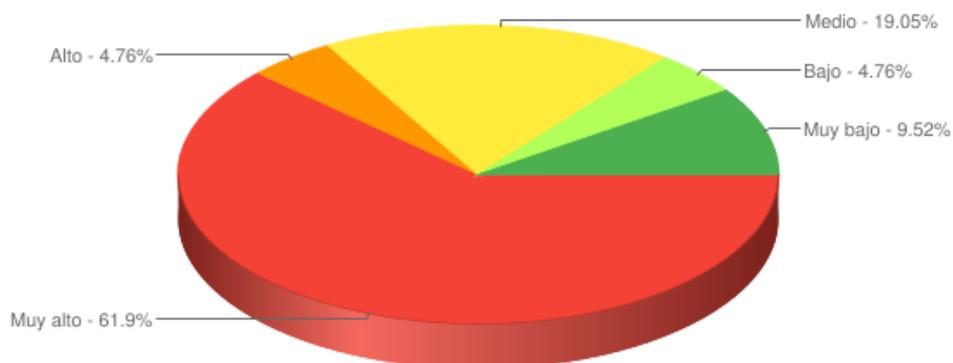


Gráfico 14. Características del liderazgo

Con base al Gráfico 14, se evidencia que el 61.9% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 4.76% tiene un nivel de riesgo alto, el 19.05% tiene un nivel de riesgo medio, el 4.76% tiene un nivel de riesgo bajo y el 9.52% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que el 66.66% de la población evidencia factores de riesgo para este grupo de análisis, las características de los coordinadores en relación con la designación de responsabilidades laborales, puede estar influenciando negativamente, sin embargo existe un 33.33% de la población que indica encontrarse sin riesgo, por lo que al potenciar y abarcar la población al 100% con adecuado manejo de las características del liderazgo elevaría su porcentaje y lo llevaría a convertirse en un factor protector

9.2.2.2 Relaciones sociales en el trabajo

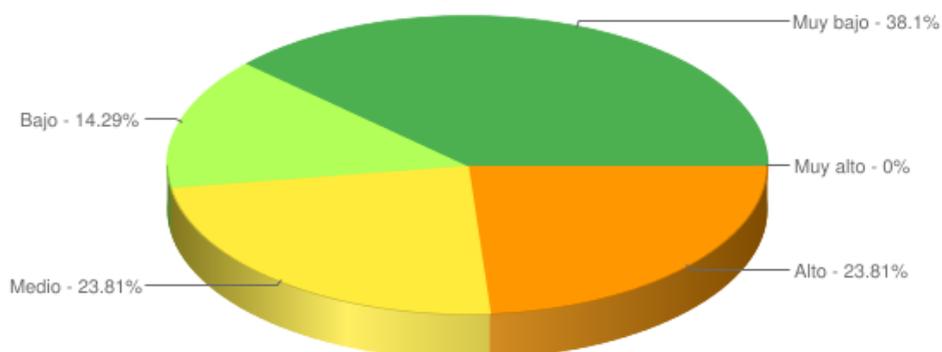


Gráfico 15. Relaciones sociales en el trabajo

Respecto a esta dimensión, en el gráfico 15 se observa que el 23.81% de la población se evidencia un nivel de riesgo alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 38.1% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 50% de la población evidencia factores protectores para este grupo de análisis, es decir que la interacción que se hace en el grupo son percibidos de manera favorable para más del 50% de la población.

9.2.2.3 Retroalimentación del desempeño

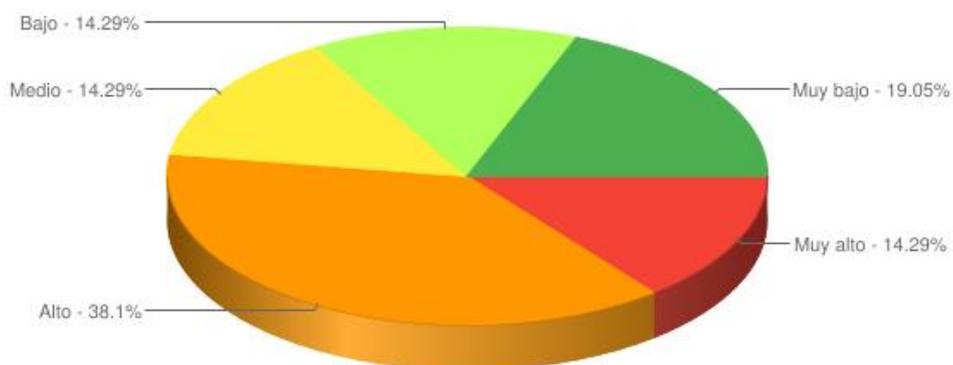


Gráfico 16. Retroalimentación del desempeño

Conforme al gráfico 16, se concluye que el 14.29% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 38.1% tiene un nivel de riesgo alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 19.05% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 50% de la población evidencia

factores de riesgo para este grupo de análisis, es decir que algunos trabajadores perciben poca devolución por parte de sus coordinadoras sobre su desempeño.

Tabla 13. Resultados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Características del liderazgo	13	61.90%	1	4.76%	4	19.05%	1	4.76%	2	9.52%
Relaciones sociales en el trabajo	0	0%	5	23.81%	5	23.81%	3	14.29%	8	38.10%
Retroalimentación del desempeño	3	14.29%	8	38.10%	3	14.29%	3	14.29%	4	19.05%
Nivel de riesgo	Alto									

Fuente: Elaboración propia

9.2.3 Resultados Control sobre el trabajo – Forma A (2 encuestas)

9.2.3.1 Claridad del rol

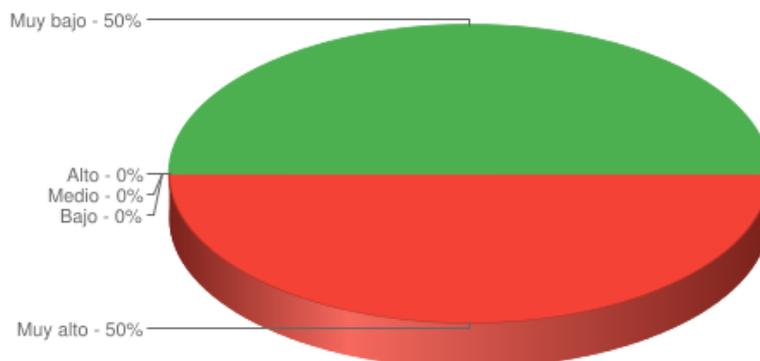


Gráfico 17. Claridad del rol

Se concluye, que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo.

9.2.3.2 Capacitación

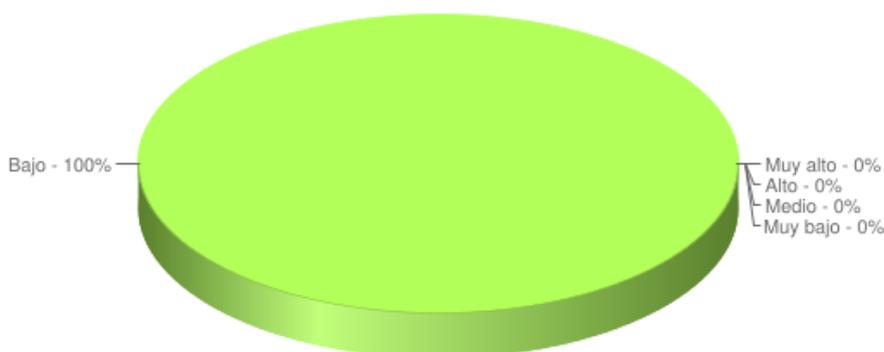


Gráfico 18. Capacitación

Se encuentra que el 100% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo bajo. Evidenciando factores protectores para este grupo de análisis; es decir que los trabajadores perciben por parte de la organización, adecuadas actividades de inducción, entrenamiento y formación, permitiendo desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades sintiéndose a gusto con las competencias que tienen para ejecutar su trabajo.

9.2.3.3 Participación y manejo del cambio

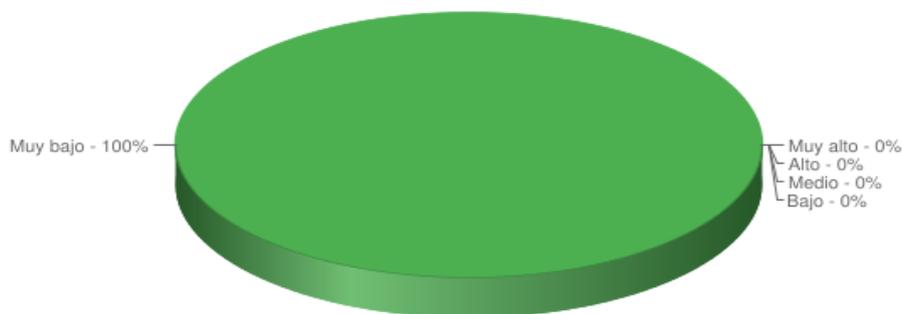


Gráfico 19. Participación y manejo del cambio

El 100% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que el 100% de la población evidencia factores protectores para este grupo de análisis, es decir que los trabajadores perciben que la empresa cuenta con información clara, oportuna y suficiente frente a los cambios que se presentan a nivel organizacional.

9.2.3.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

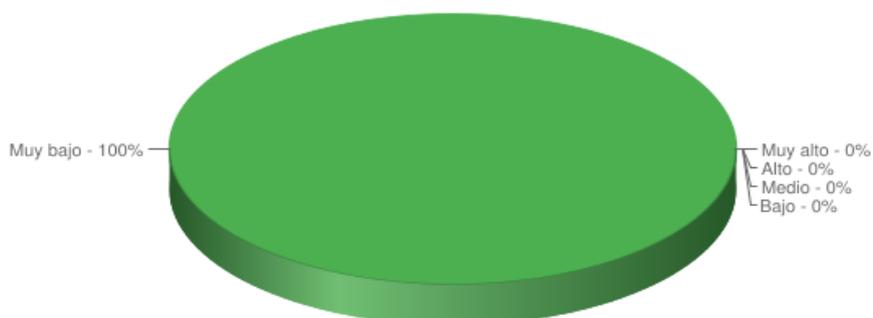


Gráfico 20. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

El gráfico 20, indica que el 100% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que el 100% de la población evidencia factores protectores para este grupo de análisis; es decir que el 100% de los trabajadores perciben que su trabajo esto quiere decir ofrece la oportunidad de emplear y aplicar los conocimientos en la ejecución de su labor.

9.2.3.5 Control y autonomía sobre el trabajo

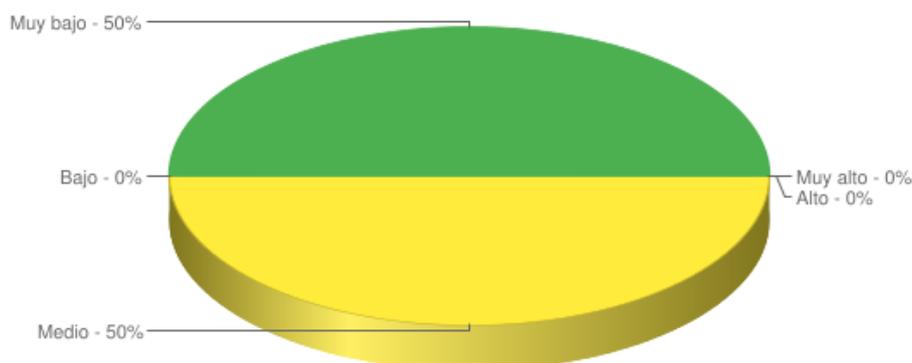
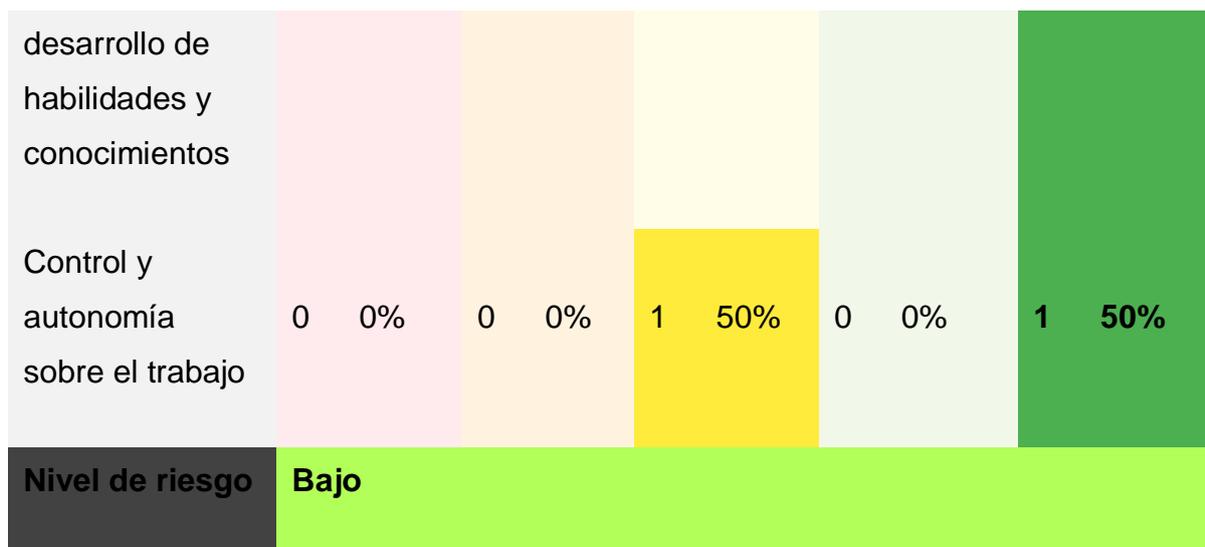


Gráfico 21. Control y autonomía sobre el trabajo

Conforme al gráfico 21, se evidencia que un 50% del personal encuestado tiene nivel de riesgo medio y el 50% nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que, para este grupo de análisis, el margen que tiene sobre aspectos como, independencia en el manejo de tiempo y de tareas en el transcurso de su jornada laboral.

Tabla 14. Resultados Control sobre el trabajo – Forma A

Control sobre el trabajo - Forma A										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Claridad del rol	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%
Capacitación	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Participación y manejo del cambio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
Oportunidades para el uso y	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%



Fuente: Elaboración propia

9.2.4 Resultados Control sobre el trabajo – Forma B (21 encuestas)

9.2.4.1 Claridad del rol

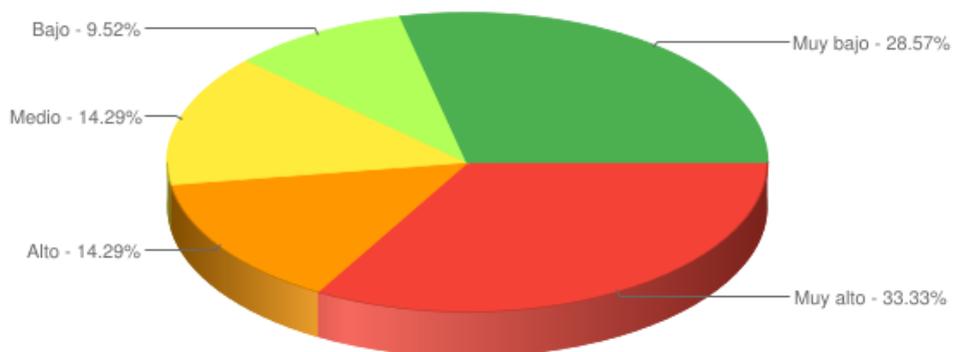


Gráfico 22. Claridad del rol

El gráfico 22, permite observar que el 33.33% de la población tiene un nivel de riesgo muy alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo medio, el 9.52% tiene un nivel de riesgo bajo y el 28.57% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 50% de los trabajadores perciben claridad frente al rol que cada uno desempeña en la organización, sus funciones, objetivos y metas que su cargo tiene para la institución.

9.2.4.2 Capacitación

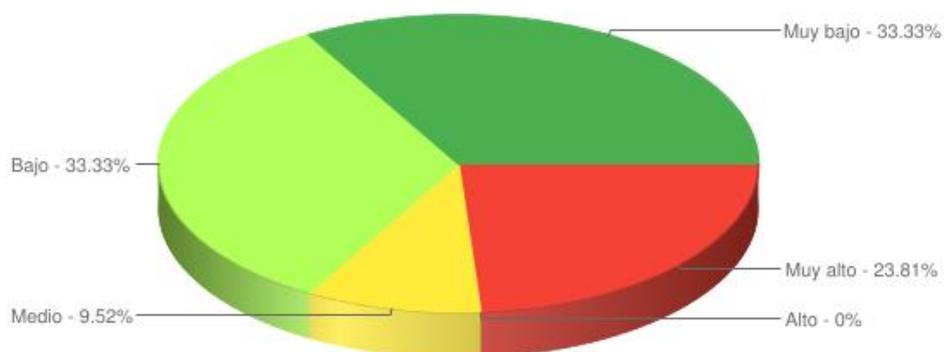


Gráfico 23. Capacitación

Frente a esta dimensión, se evidencia que el 23.81% de la población tiene un nivel de riesgo muy alto, el 9.52% tiene un nivel de riesgo medio, el 33.33% tiene un nivel de riesgo bajo y el 33.33% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 50% de la población perciben favorablemente las actividades de alistamiento que brinda la organización para potenciar sus destrezas relacionadas al cargo.

9.2.4.3 Participación y manejo del cambio

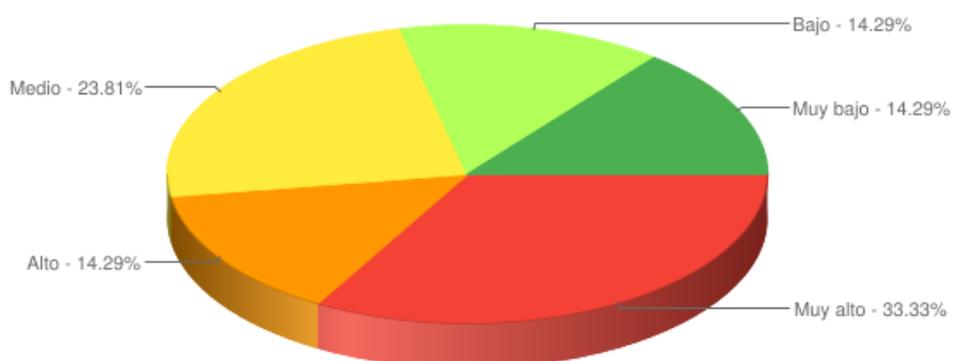


Gráfico 24. Participación y manejo del cambio

Con relación a la dimensión, se evidencia que el 33.33% de la población participante, tiene un nivel de riesgo muy alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 14.29% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 50% de la población

evidencia factores protectores para este grupo de análisis, es decir que los trabajadores perciben que la empresa cuenta con información clara, oportuna y suficiente frente a los cambios que se presentan a nivel organizacional.

9.2.4.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

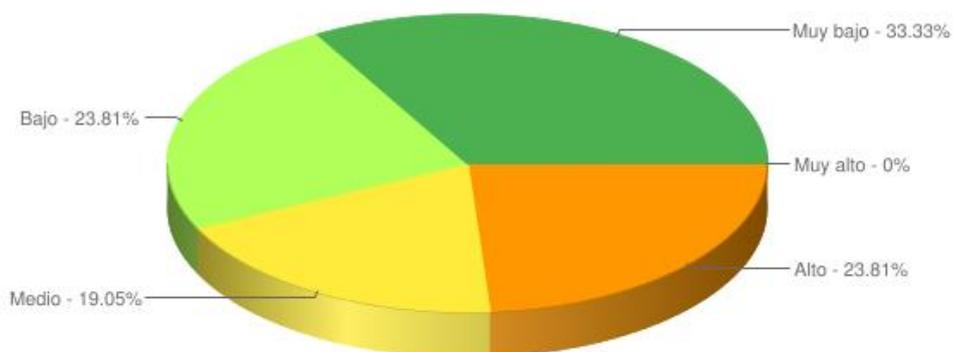


Gráfico 25. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Se observa en el gráfico 25 que el 23.81% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto, el 19.05% tiene un nivel de riesgo medio, el 23.81% tiene un nivel de riesgo bajo y el 33.33% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 70% de la población evidencia factores protectores para este grupo de análisis, es decir se percibe que existe posibilidades de llevar a la práctica sus conocimientos para realizar sus tareas laborales.

9.2.4.5 Control y autonomía sobre el trabajo

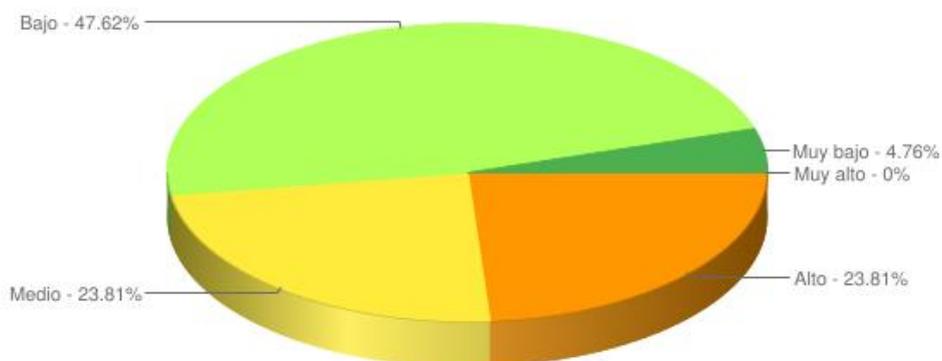


Gráfico 26. Control y autonomía sobre el trabajo

El gráfico 26, indica que el 23.81% de la población encuestada tiene un nivel de riesgo alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo medio, el 47.62% tiene un nivel de riesgo bajo y el 4.76% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que más del 70% de la población evidencia factores protectores para este grupo de análisis es decir que se percibe que existe margen de decisión por parte de los trabajadores en el orden en sus actividades, cantidad y ritmo de trabajo; entre otras.

Tabla 15. Resultados control sobre el trabajo – Forma B

Control sobre el trabajo - Forma B										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Claridad del rol	7	33.33%	3	14.29%	3	14.29%	2	9.52%	6	28.57%
Capacitación	5	23.81%	0	0%	2	9.52%	7	33.33%	7	33.33%
Participación y manejo del cambio	7	33.33%	3	14.29%	5	23.81%	3	14.29%	3	14.29%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	0%	5	23.81%	4	19.05%	5	23.81%	7	33.33%
Control y autonomía sobre el trabajo	0	0.00%	5	23.81%	5	23.81%	10	47.62%	1	4.76%
Nivel de riesgo	Medio									

Fuente: Elaboración propia

9.2.5 Resultados Demandas del trabajo – Forma A (2 encuestas)

9.2.5.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico

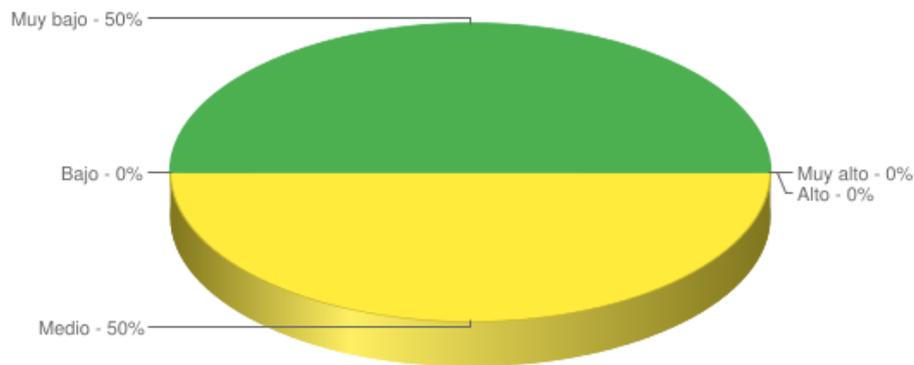


Gráfico 27. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Según el gráfico 27, el 50% de los participantes tiene un nivel de riesgo medio y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Indicando que las condiciones laborales y el esfuerzo físico son favorables para el desarrollo de las actividades desempeñadas por los trabajadores.

9.2.5.2 Demandas emocionales

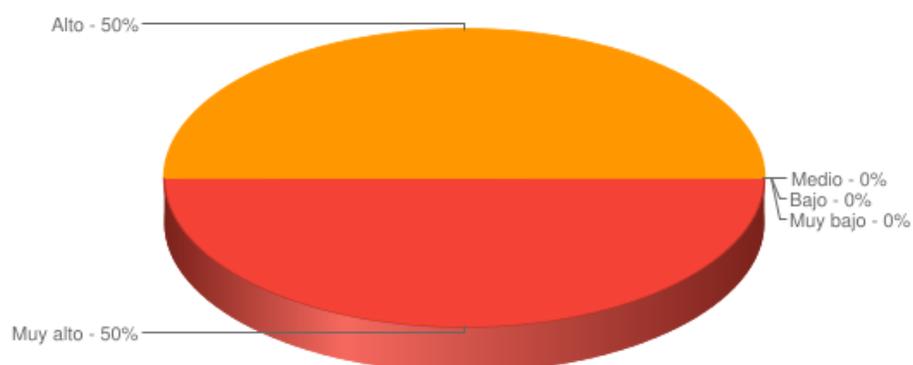


Gráfico 28. Demandas emocionales

Se puede evidenciar que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto y el 50% tiene un nivel de riesgo alto, lo cual indica que los trabajadores se exponen a emociones o tratos negativos durante el ejercicio de sus labores por parte de un subalterno o jefe directo, ocasionando que oculte sus verdaderos sentimientos y emociones en la realización de su labor.

9.2.5.3 Demandas cuantitativas

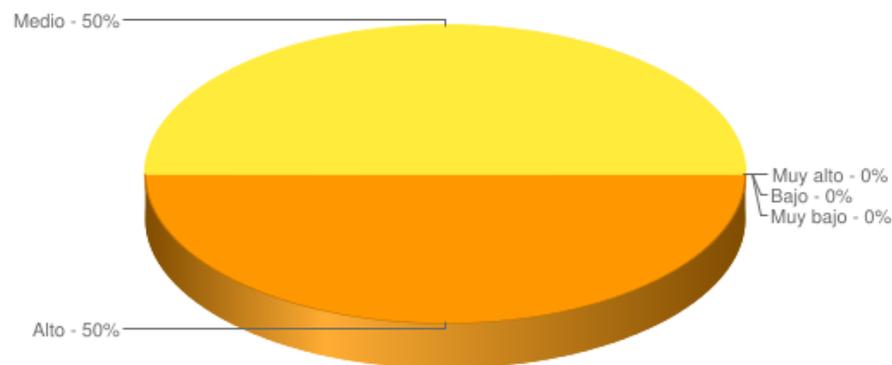


Gráfico 29. Demandas cuantitativas

En el gráfico 29 se expresa que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto y el 50% tiene un nivel de riesgo medio. La descripción anterior indica que el tiempo para la ejecución de las actividades es insuficiente, es por esto que se debe trabajar bajo presión.

9.2.5.4 Influencia del trabajo sobre el entorno

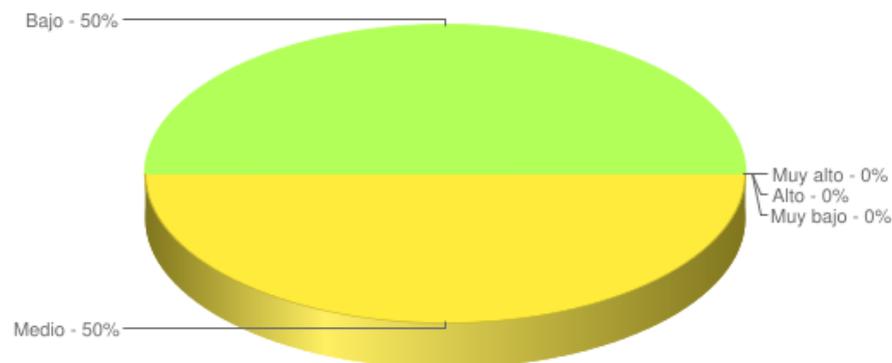


Gráfico 30. Influencia del trabajo sobre el entorno

En el gráfico 30, se concluye que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo medio y el 50% tiene un nivel de riesgo bajo. Deduciendo de las gráficas se puede concluir que las altas jornadas laborales y con mayor esfuerzo, puede afectar denegadamente la esfera social y familiar de los colaboradores.

9.2.5.5 Exigencias de responsabilidad del cargo

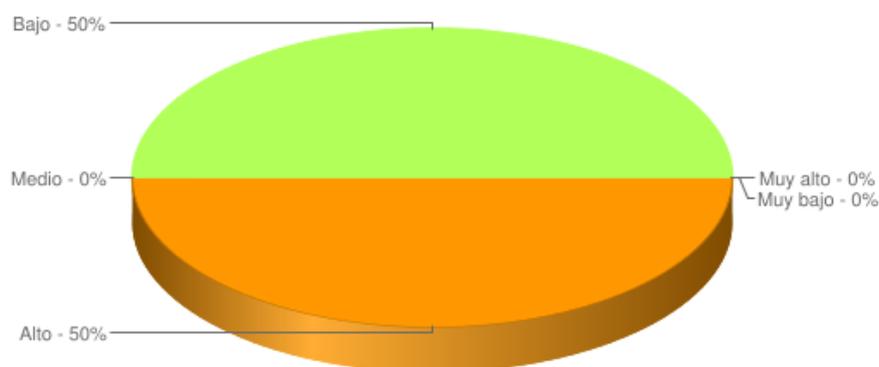


Gráfico 31. Exigencias de responsabilidad del cargo

En el gráfico 31 se evidencia que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto y el 50% tiene un nivel de riesgo bajo. Lo cual indica que hay control en las obligaciones desempeñadas por el cargo, permitiéndole asumir directamente los resultados del área.

9.2.5.6 Demandas de carga mental

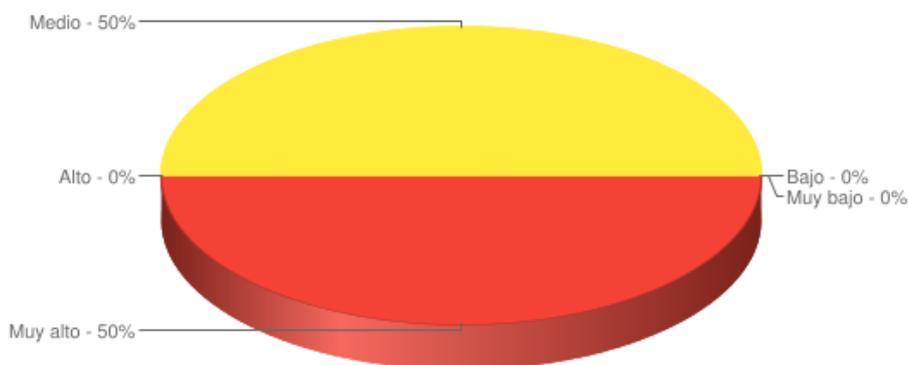


Gráfico 32. Demandas de carga mental

En el gráfico 32 se puede observar que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto y el 50% tiene un nivel de riesgo medio, lo cual indica que se exige concentración, atención y esfuerzo de memoria bajo estímulos o información provenientes de otras fuentes.

9.2.5.7 Consistencia del rol

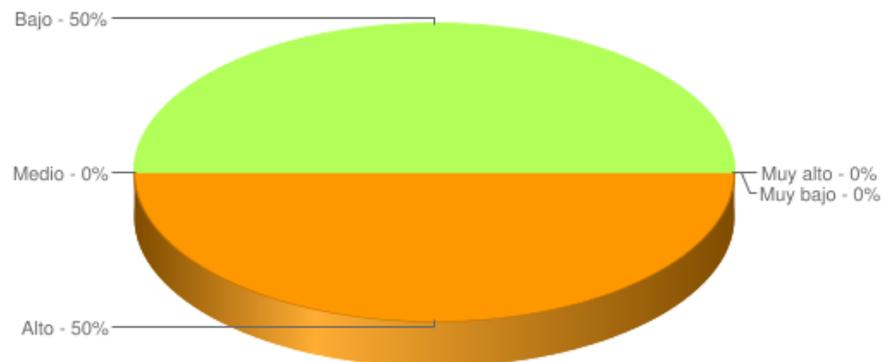


Gráfico 33. Consistencia del rol

En el gráfico 33 se puede evidenciar que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto y el 50% tiene un nivel de riesgo bajo, lo cual indica que la mitad de la población percibe con claridad las funciones y actividades que se deben desempeñar en el puesto de trabajo.

9.2.5.8 Demandas de la jornada

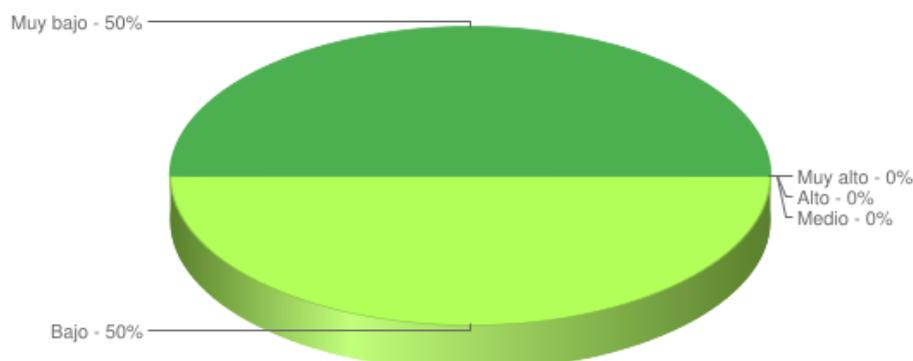


Gráfico 34. Demandas de la jornada

El gráfico 34, concluye que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo bajo y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo cual indica la exigencia laboral al cual está expuesto en términos de duración y tiempo para realizar sus actividades es favorable por parte de los trabajadores

Tabla 16. Resultados Demandas del trabajo – Forma A

Demandas del trabajo - Forma A										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%
Demandas emocionales	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Demandas cuantitativas	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%
Influencia del trabajo sobre el entorno	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%
Exigencias de responsabilidad del cargo	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
Demandas de carga mental	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
Consistencia del rol	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
Demandas de la jornada	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Nivel de riesgo	Medio									

Fuente: Elaboración propia

9.2.6 Resultados Demandas del trabajo – Forma B (21 encuestas)

9.2.6.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico

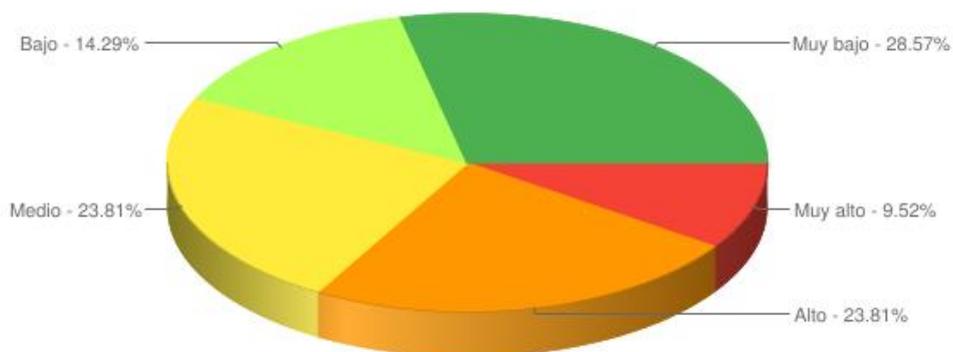


Gráfico 35. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

El gráfico 35 indica que el 9.52% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 28.57% tiene un nivel de riesgo muy bajo. lo cual indica que las condiciones laborales dentro de la organización deberán ser observadas e intervenidas, para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

9.2.6.2 Demandas emocionales

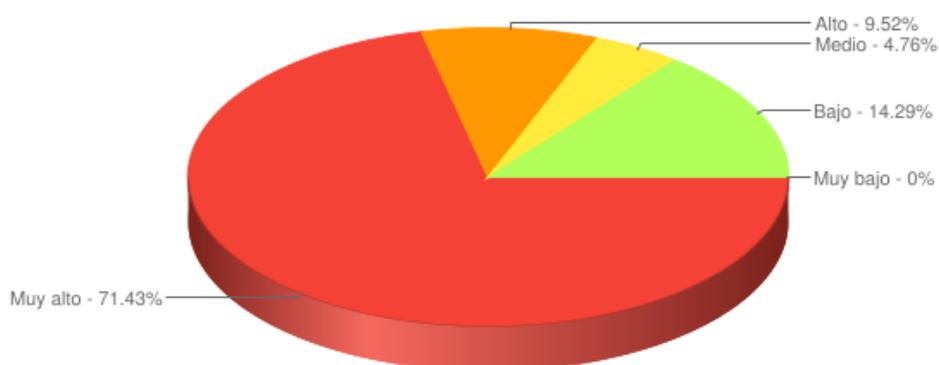


Gráfico 36. Demandas emocionales

En el gráfico 36 se evidencia que el 71.43% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 9.52% tiene un nivel de riesgo alto, el 4.76% tiene un nivel de

riesgo medio y el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo. Lo cual indica que el 80% de trabajadores se expone a factores de riesgo, esto quiere decir que está expuesto a emociones o tratos negativos durante el ejercicio de sus labores por parte de un subalterno o jefe directo, ocasionando que oculte sus verdaderos sentimientos y emociones en la realización de su labor.

9.2.6.3 Demandas cuantitativas

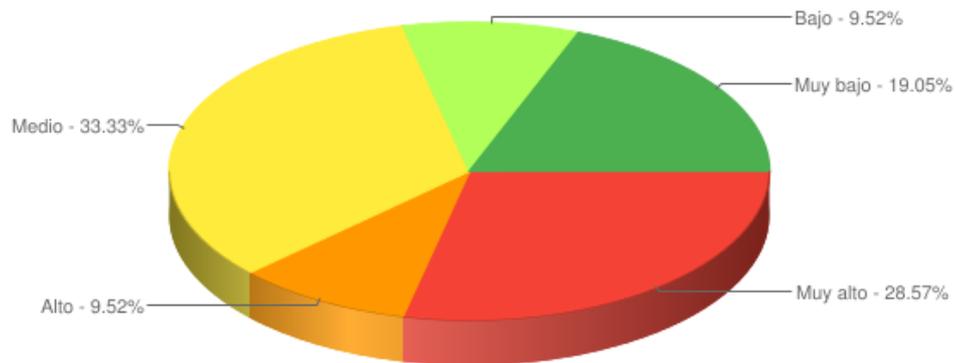


Gráfico 37. Demandas cuantitativas

En el gráfico 37, se logra apreciar que el 28.57% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 9.52% tiene un nivel de riesgo alto, el 33.33% tiene un nivel de riesgo medio, el 9.52% tiene un nivel de riesgo bajo y el 19.05% tiene un nivel de riesgo muy bajo, lo cual indica que el tiempo dispuesto por la organización es insuficiente para realizar cada una de las actividades laborales por tal motivo debe trabajar bajo presión.

9.2.6.4 Influencia del trabajo sobre el entorno

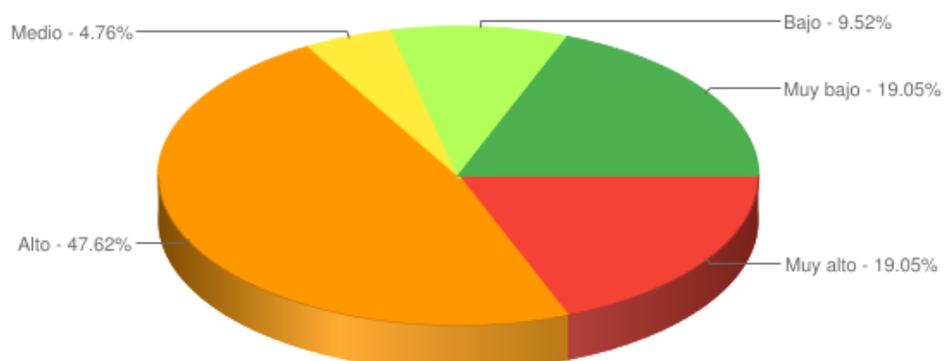


Gráfico 38. Influencia del trabajo sobre el entorno

Conforme al gráfico 38, se puede inferir que el 19.05% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 47.62% tiene un nivel de riesgo alto, el 4.76% tiene un nivel de riesgo medio, el 9.52% tiene un nivel de riesgo bajo y el 19.05% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo cual indica que más del 60% de los trabajadores tienen una exigencia de tiempo y esfuerzo que actualmente está impactando negativamente su vida fuera del contexto laboral.

9.2.6.5 Demandas de carga mental

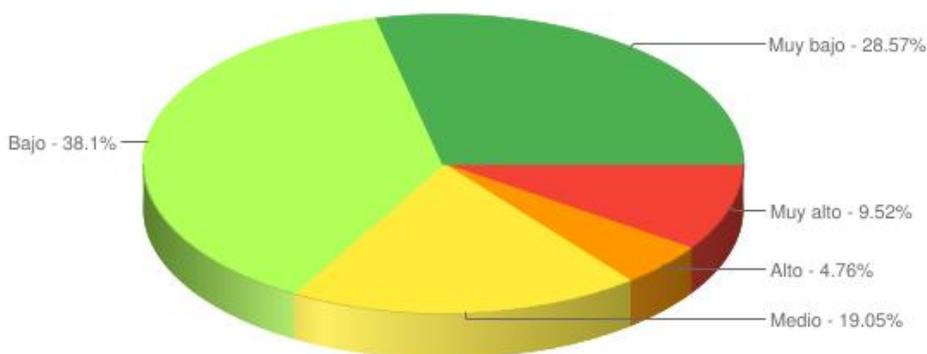


Gráfico 39. Demandas de carga mental

Se evidencia que el 9.52% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 4.76% tiene un nivel de riesgo alto, el 19.05% tiene un nivel de riesgo medio, el 38.1% tiene un nivel de riesgo bajo y el 28.57% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo cual indica que se exige concentración, atención y esfuerzo de memoria bajo estímulos o información provenientes de otras fuentes.

9.2.6.6 Demandas de la jornada

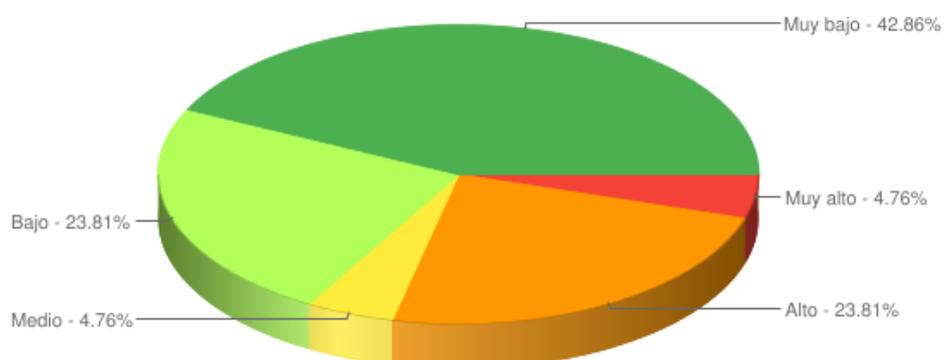


Gráfico 40. Demandas de la jornada

Conforme al gráfico 40, se puede inferir que el 4.76% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo alto, el 4.76% tiene un nivel de riesgo medio, el 23.81% tiene un nivel de riesgo bajo y el 42.86% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo cual indica que más del 65% de la población evidencia que la empresa ofrece factores protectores acorde con los tiempos para realizar las actividades laborales y así destinar períodos de pausas y descansos periódicos.

Tabla 17. Resultados Demandas del trabajo – Forma B Grupo interdisciplinar

Demandas del trabajo - Forma B										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2	9.52%	5	23.81%	5	23.81%	3	14.29%	6	28.57%
Demandas emocionales	15	71.43%	2	9.52%	1	4.76%	3	14.29%	0	0%

Demandas cuantitativas	6 28.57%	2 9.52%	7 33.33%	2 9.52%	4 19.05%
Influencia del trabajo sobre el entorno	4 19.05%	10 47.62%	1 4.76%	2 9.52%	4 19.05%
Demandas de carga mental	2 9.52%	1 4.76%	4 19.05%	8 38.10%	6 28.57%
Demandas de la jornada	1 4.76%	5 23.81%	1 4.76%	5 23.81%	9 42.86%
Nivel de riesgo	Alto				

Fuente: Elaboración propia

9.2.7 Resultados Recompensas – Forma A (2 encuestas)

9.2.7.1 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

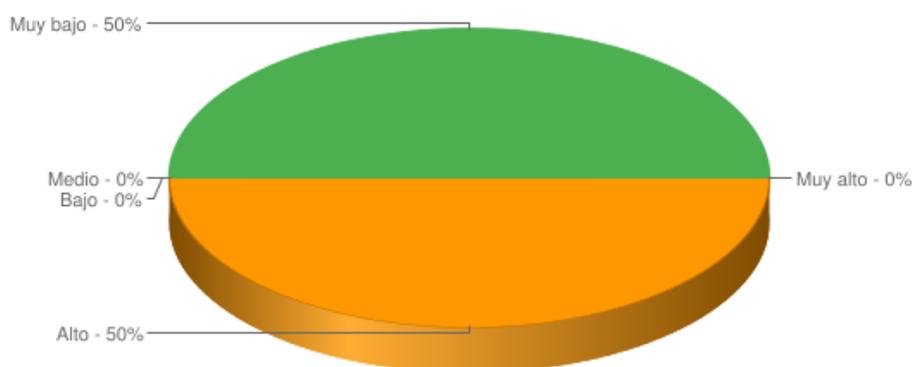


Gráfico 41. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Se observa que, el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo cual quiere decir que en los trabajadores se percibe que falta sentimiento de orgullo y percepción de inestabilidad laboral.

9.2.7.2 Reconocimiento y compensación

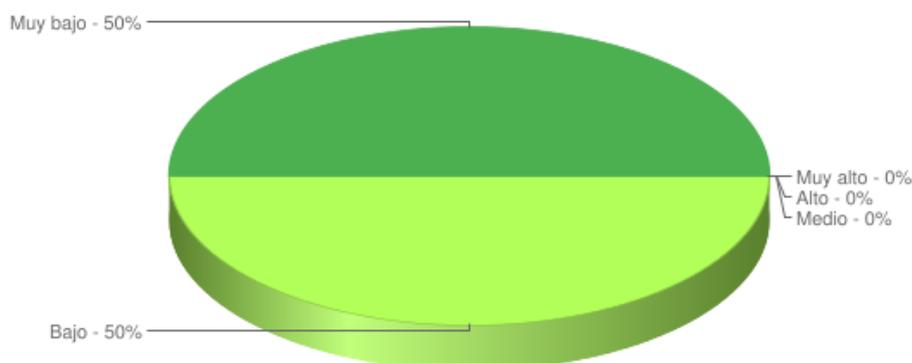


Gráfico 42. Reconocimiento y compensación

Se puede observar que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo cual quiere decir que en los trabajadores se percibe que falta sentimiento de orgullo y percepción de inestabilidad laboral, así como escaso sentimiento de auto-realización o crecimiento personal y profesional al realizar su trabajo.

Tabla 18. Resultados Recompensas – Forma A

Recompensas - Forma A										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%
Reconocimiento y compensación	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Nivel de riesgo	Bajo									

Fuente: Elaboración propia

9.2.8 Resultados Recompensas – Forma B (21 encuestas)

9.2.8.1 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

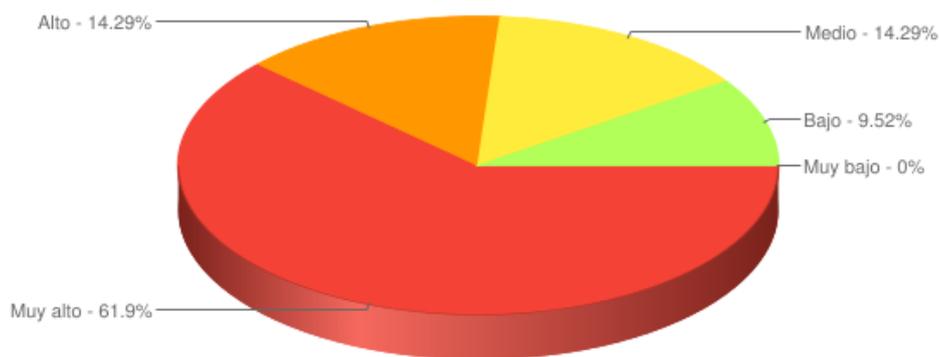


Gráfico 43. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Se puede observar en el gráfico 43 que el 61.9% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo medio y el 9.52% tiene un nivel de riesgo bajo. Lo cual indica que más del 70% de la población evidencia factores de riesgo, es decir que la relación laboral entre los jefes y colaboradores está influenciando negativamente para realizar las actividades laborales

9.2.8.2 Reconocimiento y compensación

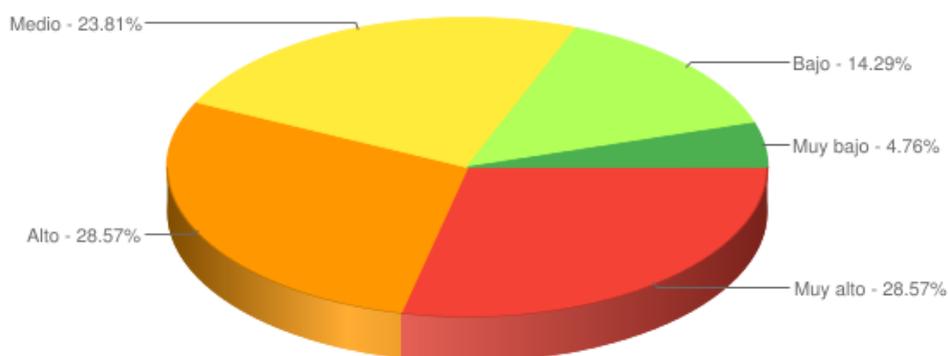


Gráfico 44. Reconocimiento y compensación

Frente a la dimensión se encuentra que el 28.57% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 28.57% tiene un nivel de riesgo alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 4.76% tiene un nivel de riesgo muy bajo.

Se percibe niveles de riesgo en la dimensión recompensa y compensación, esto puede sugerir que la contraprestación brindada para el trabajador no satisface completamente al personal, bien sea desde la retribución financiera, o el reconocimiento social.

Tabla 19. Resultados Recompensas – Forma B

Recompensas - Forma B										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13	61.90 %	3	14.29 %	3	14.29 %	2	9.52 %	0	0.00 %
Reconocimiento y compensación	6	28.57 %	6	28.57 %	5	23.81 %	3	14.29 %	1	4.76 %
Nivel de riesgo	Muy alto									

Fuente: Elaboración propia

9.3 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

En las dimensiones del área extralaboral, se evalúan las condiciones del entorno de la familia, las relaciones interpersonales y la dinámica financiera de los colaboradores, igualmente, se tiene en cuenta la infraestructura de la vivienda y del desplazamiento que deben realizar, para así comprender cómo estas situaciones pueden incidir en el bienestar particular de los trabajadores, enseguida se muestran los resultados obtenidos:

9.3.1 Resultados Factores Extralaborales - Forma A (2 encuestas)

9.3.1.1 Tiempo fuera del trabajo

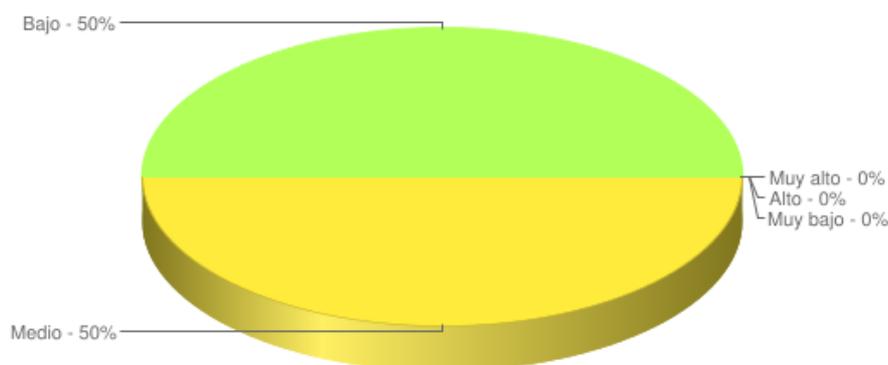


Gráfico 45. Tiempo fuera del trabajo

En el gráfico 45 se observa que el 50% del personal participante presenta un nivel de riesgo medio y el 50% tiene un nivel de riesgo bajo. Con base a ello, se concluye que la cantidad de tiempo destinado para descansar y recrearse esta limitado por la cantidad de trabajo en horario extralaboral.

9.3.1.2 Relaciones familiares

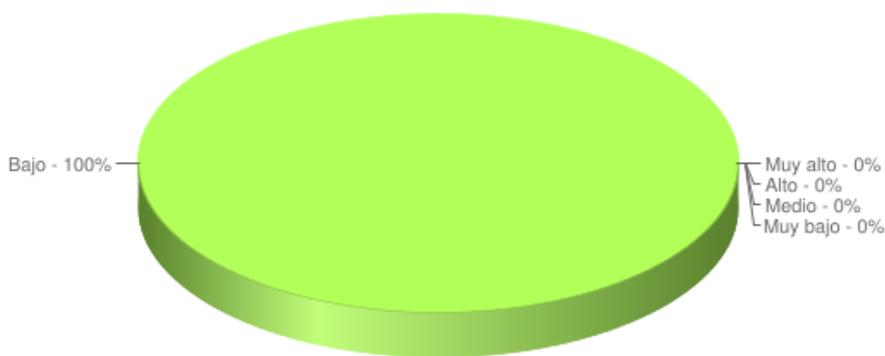


Gráfico 46. Relaciones familiares

Respecto al gráfico 46, se obtiene que 100% de los participantes tiene un nivel de riesgo bajo. Es evidente que la población está presentando un nivel de riesgo bajo, lo que indica que los colaboradores están articulando su trabajo con las relaciones familiares de manera positiva, aún más cuando se parte del supuesto que la familia es indispensable porque es la que sostiene las relaciones sociales primarias y el sistema de reglas, es importante que la familia sirva como una red de apoyo para los trabajadores y que de esta misma manera la empresa permita los espacios de socialización de la misma; y de esta manera seguir reduciendo el nivel de riesgo presente en esta dimensión.

9.3.1.3 Comunicación y relaciones interpersonales

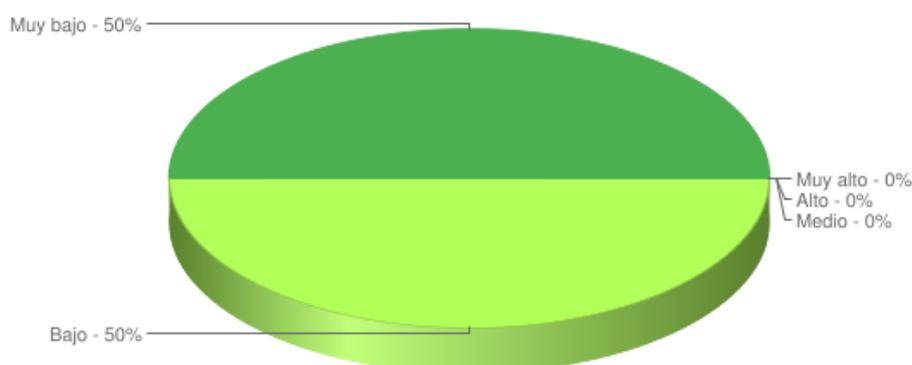


Gráfico 47. Comunicación y relaciones interpersonales

Frente a la dimensión, se observa que el 50% de los colaboradores encuestados tienen un nivel de riesgo bajo y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Se puede observar que existe un nivel de riesgo considerable esto puede deberse a factores como relaciones familiares conflictivas, pobres canales de comunicación con la esfera social de los trabajadores o que no exista apoyo por parte de amigos o allegados a los trabajadores, con base a ello, se propone trabajar con programas de capacitación dirigidos a mejorar los canales de comunicación, especialmente a generar una comunicación asertiva, de igual manera trabajar desde la resolución pacífica de problemas puesto que estas temáticas particulares contribuyen a que los colaboradores lo apliquen en casa y en el trabajo.

9.3.1.4 Situación económica del grupo familiar

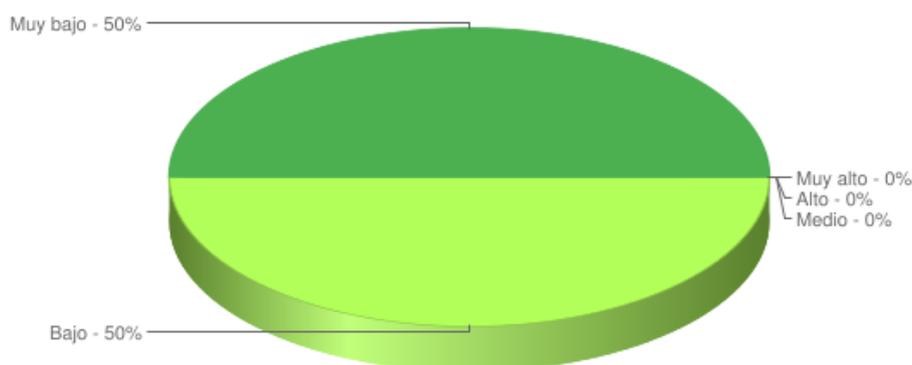


Gráfico 48. Situación económica del grupo familiar

Con respecto al gráfico 48, se puede decir que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo bajo y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior indica que en general los colaboradores disponen de los medios económicos para atender sus gastos básicos y manejan de manera adecuada de sus finanzas.

9.3.1.5 Características de la vivienda y el entorno

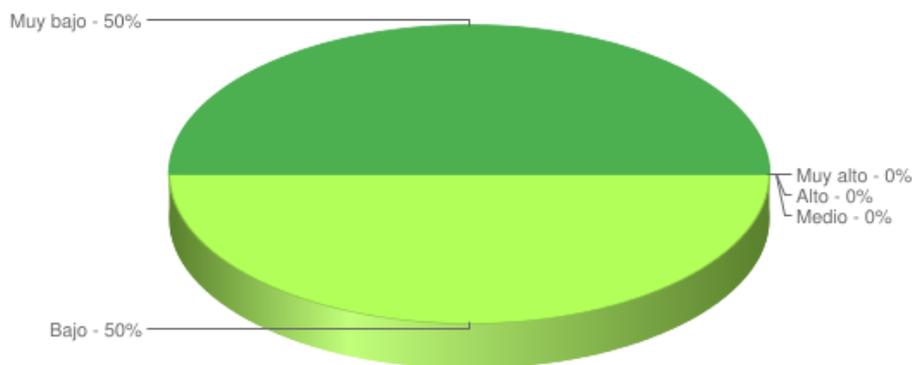


Gráfico 49. Características de la vivienda y el entorno

Respecto a los datos obtenidos, frente a esta dimensión, se evidencia que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo bajo y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Lo anterior corresponde a que los trabajadores cuentan con buenas condiciones de infraestructura en sus casas y que además están ubicadas en zonas seguras y de fácil acceso.

9.3.1.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

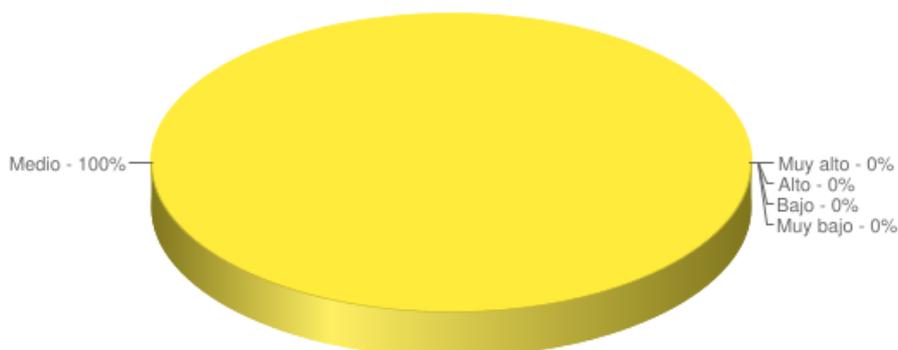


Gráfico 50. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Para esta dimensión, se obtiene que el 100% de los participantes tienen un nivel de riesgo medio. Muestra que, la demanda en los roles familiares, personales y laborales están afectando el bienestar, el rendimiento y las relaciones interpersonales de los colaboradores, para ello se puede proponer dentro de las actividades de bienestar laboral estrategias que ayuden al manejo de tolerancia a la frustración y genere en

ellos estrategias de afrontamiento para asumir las demandas que tienen de su entorno, social, familiar, laboral y personal, sin que afecte su integridad emocional y mental.

9.3.1.7 Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

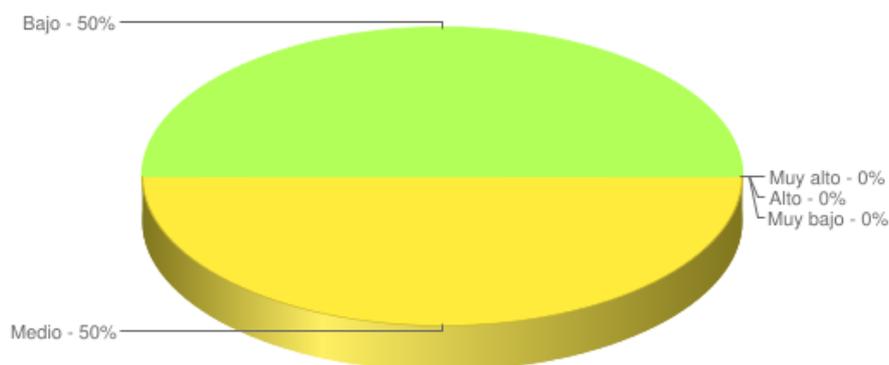


Gráfico 51. Desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda

Al observar el gráfico 51, se concluye que el 50% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo medio y el 50% tiene un nivel de riesgo bajo. Con base a lo anterior, se puede decir que el desplazamiento desde la vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, se está dando sin mayor inconveniente. No obstante, es necesario que la empresa determine el tipo de transporte empleado, reconocer la duración del desplazamiento y de esa manera determinar estrategias para reducir el nivel de riesgo, especialmente para los resultados que puntuaron un nivel medio.

Tabla 20. Resultados Factores extralaborales – Forma A

Factores extralaborales - Forma A										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Tiempo fuera del trabajo	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%
Relaciones familiares	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Situación económica del grupo familiar	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Características de la vivienda y el entorno	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%
Nivel de riesgo	Bajo									

9.3.2 Resultados factores extralaborales – Forma B (21 encuestas)

9.3.2.1 Tiempo fuera del trabajo

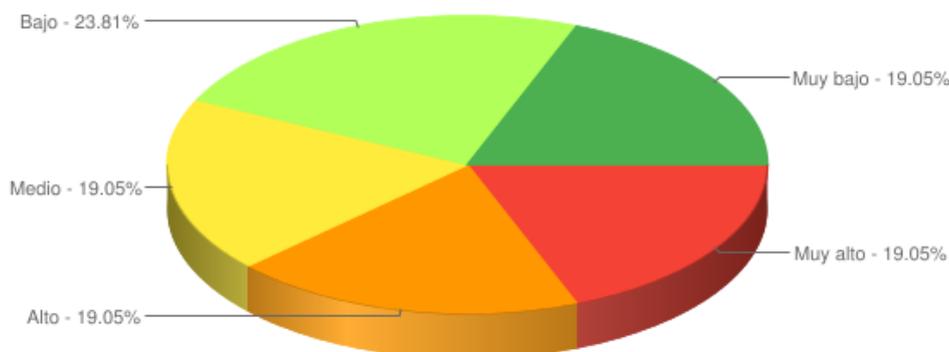


Gráfico 52. Tiempo fuera del trabajo

Según el gráfico 52, se puede ver que el 19.05% de los participantes tiene un nivel de riesgo muy alto, el 19.05% tiene un nivel de riesgo alto, el 19.05% tiene un nivel de riesgo medio, el 23.81% tiene un nivel de riesgo bajo y el 19.05% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Se encuentra que más de la mitad de los colaboradores se encuentran en niveles de riesgo considerable, indicando que la cantidad de tiempo para el esparcimiento de los mismos es escasa, como también el espacio para compartir con sus familiares y amigos, esto sugiere la posibilidad de que se pueda estimar el tiempo que está consumiendo las actividades laborales dentro de su jornada de trabajo y de ser necesario orientar al personal en maneras de optimizar y administrar su tiempo, para evitar que la vida laboral interfiera en la personal.

9.3.2.2 Relaciones familiares

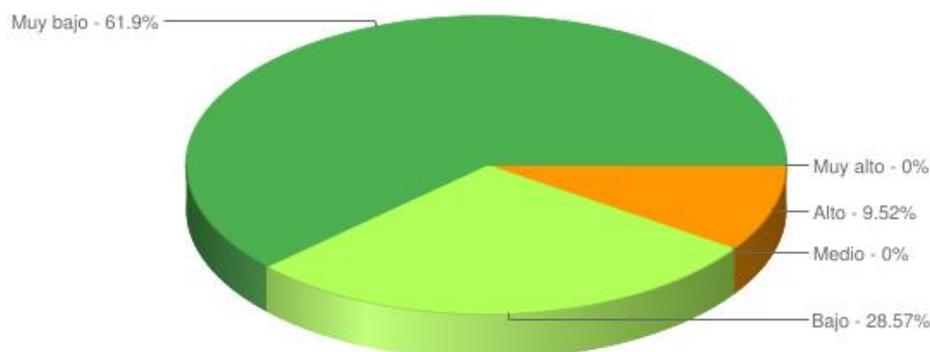


Gráfico 53. Relaciones familiares

Se logra observar, que el 9.52% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo alto, el 28.57% tiene un nivel de riesgo bajo y el 61.9% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Frente a esta dimensión, se evidencian niveles de riesgo bajo, lo que sugiere que las relaciones interpersonales del trabajador con los integrantes de su familia, no influyen con su vida laboral. No obstante, es necesario fortalecer el tiempo de calidad en familia y la comunicación asertiva para asegurar que los colaboradores establezcan relaciones armónicas que favorezcan el bienestar individual y colectivo.

9.3.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales

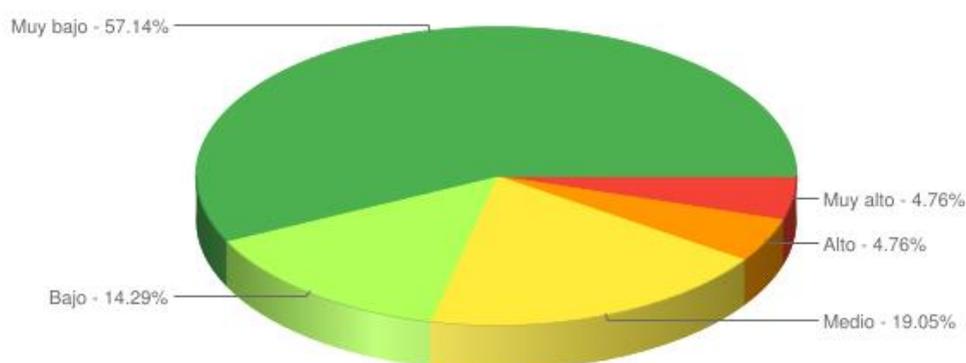


Gráfico 54. Comunicación y relaciones interpersonales

En el gráfico 54, se puede observar que el 4.76% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 4.76% tiene un nivel de riesgo alto, el 19.05% tiene un

nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 57.14% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Indicando que las propiedades de la comunicación e interacción del trabajador con su entorno social y familiar no representa un riesgo para su vida laboral. Sin embargo, existe un porcentaje considerable en el cual se puede percibir que dichas características generan demandas mentales que pueden estar generando estrés para el colaborador, es importante que la empresa pueda ofrecer estrategias y herramientas para que fortalezcan canales de comunicación.

9.3.2.4 Situación económica del grupo familiar

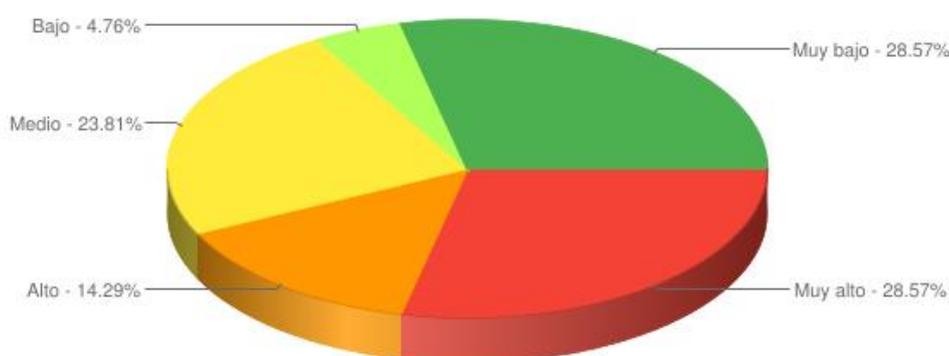


Gráfico 55. Situación económica del grupo familiar

Conforme al gráfico 55, se puede inferir que el 28.57% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 14.29% tiene un nivel de riesgo alto, el 23.81% tiene un nivel de riesgo medio, el 4.76% tiene un nivel de riesgo bajo y el 28.57% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Observando que existe una disponibilidad de medios económicos limitada para atender los gastos básicos, por ende puede existir la adquisición de dudas económicas difíciles de solventar por parte de los colaboradores, en esta dimensión se puede concluir que existe un nivel de riesgo, significativo que debe ser intervenido.

9.3.2.5 Características de la vivienda y el entorno

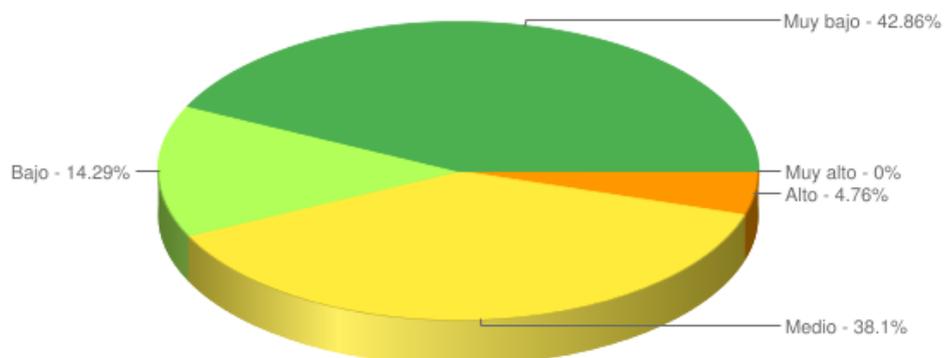


Gráfico 56. Características de la vivienda y el entorno

Se evidencia que el 4.76% de los participantes, tienen un nivel de riesgo alto, el 38.1% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 42.86% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Frente a esta dimensión se puede determinar que las condiciones de infraestructura y de ubicación de la vivienda de los trabajadores, no representa un nivel alto de riesgo, sin embargo, se logra apreciar que existe un nivel de riesgo medio, considerable, en el cual será importante plantear una línea base con la información de los entornos de las viviendas y contribuir al bienestar del trabajador desde mejorar las condiciones de la vivienda.

9.3.2.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

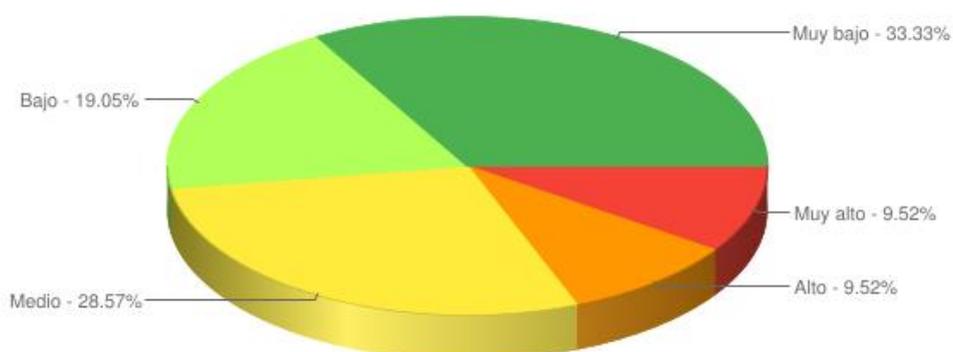


Gráfico 57. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

En el gráfico 57, se logra apreciar que el 9.52% de los encuestados tiene un nivel de riesgo muy alto, el 9.52% tiene un nivel de riesgo alto, el 28.57% tiene un nivel de riesgo medio, el 19.05% tiene un nivel de riesgo bajo y el 33.33% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Existen puntos de vista diferente por parte de los colaboradores, apreciando que para la mitad de los trabajadores significa un nivel de riesgo alto y la otra mitad no, frente a esta dimensión es importante tener en cuenta, aspectos como las dinámicas del grupo familiar y personales que pueden estar afectando el bienestar del trabajador y de la misma forma puede estar incidiendo en su desempeño laboral.

9.3.2.7 Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

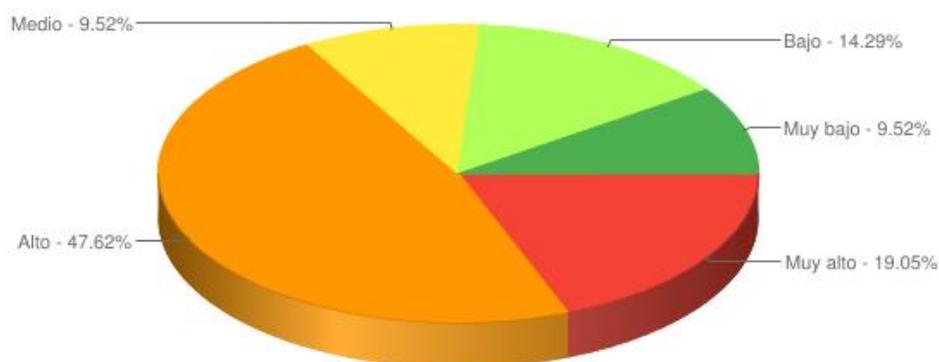


Gráfico 58. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Respecto a los resultados, obtenidos en esta dimensión, se concluye que el 19.05% del personal encuestado tiene un nivel de riesgo muy alto, el 47.62% tiene un nivel de riesgo alto, el 9.52% tiene un nivel de riesgo medio, el 14.29% tiene un nivel de riesgo bajo y el 9.52% tiene un nivel de riesgo muy bajo. Con base a los porcentajes anteriores, se puede concluir que existe dificultad para realizar el traslado del trabajador a su lugar de trabajo y de este a su lugar de residencia, en esta misma medida, es importante que la empresa determine tipo de transporte y duración del desplazamiento para ejercer mayor control y vigilancia en los niveles que puntuaron los trabajadores en este aspecto.

Tabla 21. Resultados factores extralaborales – Forma B

Factores extralaborales - Forma B										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Tiempo fuera del trabajo	4	19.05 %	4	19.05 %	4	19.05 %	5	23.81 %	4	19.05 %
Relaciones familiares	0	0%	2	9.52 %	0	0%	6	28.57 %	13	61.90 %
Comunicación y relaciones interpersonales	1	4.76 %	1	4.76 %	4	19.05 %	3	14.29 %	12	57.14 %
Situación económica del grupo familiar	6	28.57 %	3	14.29 %	5	23.81 %	1	4.76 %	6	28.57 %
Características de la vivienda y el entorno	0	0.00 %	1	4.76 %	8	38.10 %	3	14.29 %	9	42.86 %
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2	9.52 %	2	9.52 %	6	28.57 %	4	19.05 %	7	33.33 %
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	4	19.05 %	10	47.62 %	2	9.52 %	3	14.29 %	2	9.52 %
Nivel de riesgo	Medio									

Fuente: Elaboración propia

9.4 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

El cuestionario está formulado para sondear los síntomas relacionados con la manifestación del estrés, se contemplan en cuatro dimensiones, una física, comportamental, cognitiva y emocional. Los resultados obtenidos reflejan los niveles de estrés presentados en los participantes, desde los colaboradores hasta los coordinadores de la modalidad.

9.4.1 Resultados Evaluación del estrés– Forma A (2 encuestas)

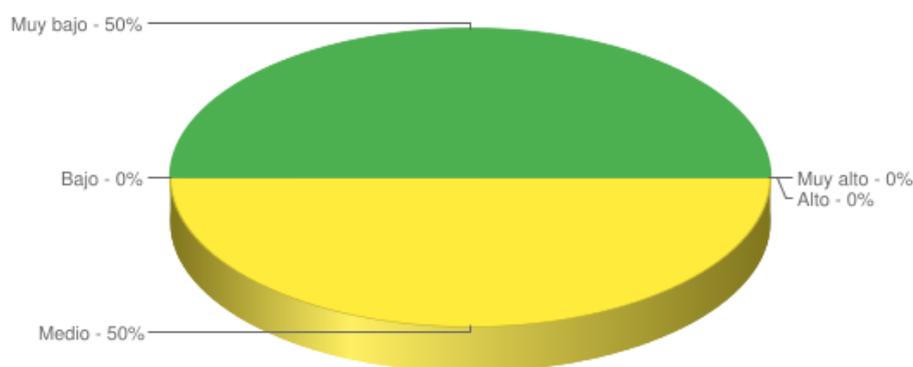


Gráfico 59. Evaluación del estrés Forma A

El 50% de los encuestados tienen un nivel de riesgo medio y el 50% tiene un nivel de riesgo muy bajo.

Tabla 22. Resultados Evaluación del estrés - Forma A

Evaluación del estrés - Forma A										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Estrés	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%
Nivel de riesgo	Bajo									

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la información de la Tabla 22, se puede inferir que en general existen factores protectores (favorecen la no aparición del estrés) de los trabajadores que tienen personal a cargo, sin embargo, se recomienda desarrollar capacitaciones sobre estilos de afrontamiento para abordar las situaciones que generen estrés y habilidades para la vida, revisar la planeación y los métodos de trabajo, con el fin de optimizar los recursos para evitar desgastes innecesarios y desarrollar actividades encaminadas al bienestar social, que permitan el esparcimiento y promover factores protectores como estilos de vida saludables

9.4.2 Resultados Evaluación del estrés – Forma B (21 encuestas)

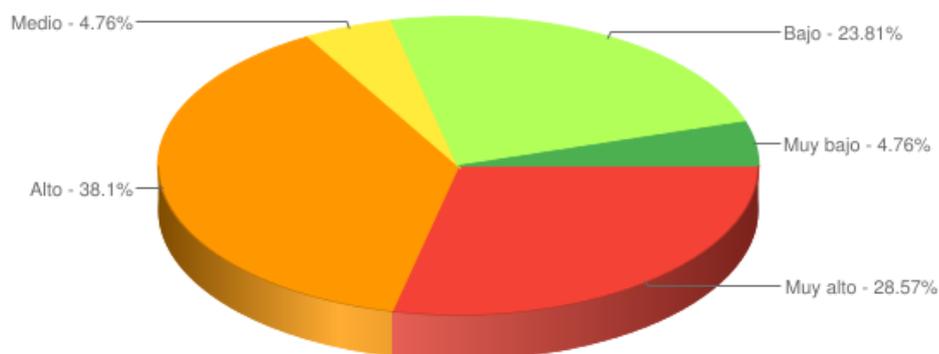


Gráfico 60. Evaluación del estrés – Forma B

Según el gráfico 60, se puede observar que el 28.57% de los participantes tienen un nivel de riesgo muy alto, el 38.1% tiene un nivel de riesgo alto, el 4.76% tiene un nivel de riesgo medio, el 23.81% tiene un nivel de riesgo bajo y el 4.76% tiene un nivel de riesgo muy bajo.

Tabla 23. Resultados Evaluación del estrés – Forma B

Evaluación del estrés - Forma B										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Sin riesgo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Estrés	6	28.57%	8	38.10%	1	4.76%	5	23.81%	1	4.76%
Nivel de riesgo	Alto									

Fuente: Elaboración propia

Como muestran los resultados de la tabla 23, se puede concluir que existe en general factores de riesgo en los colaboradores, por lo que se recomienda desarrollar capacitaciones sobre estilos de afrontamiento para abordar las situaciones que generen estrés y habilidades para la vida, revisar la planeación y los métodos de trabajo, con el fin de optimizar los recursos para evitar desgastes innecesarios y desarrollar actividades encaminadas al bienestar social, que permitan el esparcimiento y promover factores protectores como estilos de vida saludables y finalmente brindar al colaborador estabilidad en sus procesos y darle la oportunidad de desarrollar sus capacidades personales y familiares.

9.5 PANORAMA GENERAL DE FACTORES PSICOSOCIALES

9.5.1 Forma A

Tabla 24. Panorama de factores psicosociales Forma A

FACTORES INTRALABORALES		
Dominio	Dimensión	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	Bajo
	Relación con los colaboradores	Bajo
	Total liderazgo y relaciones sociales	Bajo
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Alto
	Capacitación	Bajo
	Participación y manejo del cambio	Sin riesgo
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo
	Total, control sobre el trabajo	Bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo
	Demandas emocionales	Alto
	Demandas cuantitativas	Medio
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Medio

Recompensa	Demandas de carga mental	Alto
	Consistencia del rol	Medio
	Demandas de la jornada de trabajo	Bajo
	Total, demandas del trabajo	Medio
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Medio
	Reconocimiento y compensación	Bajo
	Total, demandas del trabajo	Bajo
TOTAL, FACTORES INTRALABORALES		Bajo

FACTORES EXTRALABORALES

Dimensión	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	Medio
Relaciones familiares	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo
Situación económica del grupo familiar	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	Bajo
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Medio
TOTAL FACTORES EXTRALABORALES	Bajo

ESTRÉS

Nivel de estrés	Bajo
-----------------	-------------

Fuente: Elaboración propia

9.5.2 Forma B

Tabla 25. Panorama de factores psicosociales Forma B

FACTORES INTRALABORALES		
Dominio	Dimensión	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	Alto
	Total, liderazgo y relaciones sociales	Alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Alto
	Capacitación	Medio
	Participación y manejo del cambio	Alto
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	Medio
	Total, control sobre el trabajo	Medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio
	Demandas emocionales	Muy alto
	Demandas cuantitativas	Medio
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Alto
	Demandas de carga mental	Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	Bajo
	Total, demandas del trabajo	Alto

Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Muy alto
	Reconocimiento y compensación	Alto
Total demandas del trabajo		Muy alto
TOTAL FACTORES INTRALABORALES		Alto
FACTORES EXTRALABORALES		
Dimensión		Nivel de riesgo
	Tiempo fuera del trabajo	Medio
	Relaciones familiares	Sin riesgo
	Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo
	Situación económica del grupo familiar	Medio
	Características de la vivienda y de su entorno	Bajo
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Medio
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Alto
TOTAL FACTORES EXTRALABORALES		Medio
ESTRÉS		
	Nivel de estrés	Alto

Fuente: Elaboración propia

10. DISCUSIÓN

Es importante reconocer, desde la presente investigación los aportes que se realizan para acercar y conocer cómo se puede comportar el riesgo psicosocial en el desarrollo de las funciones de los trabajadores; en este sentido, cabe resaltar que en la investigación realizada por Trujillo, Amaya y Montaña, donde elaboraron el análisis de la afectación del riesgo psicosocial en la calidad de los servicios prestados en la comisaría de familia; los investigadores, buscaron desarrollar estrategias que aporten a la mitigación del impacto de los factores de riesgo psicosocial en los funcionarios y contratistas de la Comisaría de Familia 5 de Kennedy.⁷ Para ello, crearon una metodología empresarial para detectar el nivel de riesgo presente en el desarrollo de las funciones de los empleados, por medio de observación y empleando talleres logran buscar alternativas para afrontar las situaciones difíciles dentro del trabajo.

En la investigación se determinó que el riesgo psicosocial es un fenómeno al cual aún no se le ha dado la suficiente importancia en el sector objeto de investigación; y que la intervención se debe realizar de manera que cubra todas las entidades que forman parte del proceso, esta conclusión se encuentra relacionada con los hallazgos encontrados en la evaluación realizada al grupo interdisciplinar de Fundamentos en la modalidad Hogares Integrales, en el cual se evidencian niveles altos de estrés en los colaboradores y en las relaciones interpersonales con sus líderes y en sobrecarga de trabajo, apuntando a intervenciones como en el trabajo de Trujillo, Amaya y Montaña, la comunicación, el liderazgo y la inteligencia emocional en los trabajadores.

Conforme a la investigación llevada a cabo por Barrios, Moya y Suescún, donde identificaron la asociación entre variables como factores de riesgo psicosocial, estrés y estrategias de afrontamiento, en los colaboradores de una empresa prestadora de servicios médicos mentales,⁸ se observa una relación con la actual investigación, en la medida que se usó el mismo instrumento de evolución, pero Trujillo, Amaya y Montaña, usaron adicionalmente la escala de estrategias de Coping modificada (EEC-M), lo que permitió a su vez tener mayor interpretación de los resultados. Igualmente, su población fue conformada por un grupo interdisciplinario: enfermeros, auxiliares de

enfermería, médicos psiquiatras, médicos generales, terapeutas ocupacionales y psicólogos, acercándose un poco a las características de la población de esta investigación y en especial, por atender población que requiere fortalecimiento emocional y mental por encontrarse en cierto grado de vulnerabilidad, así mismo estos hallazgos suelen estar presente desde las etapas tempranas en la formación del personal de la salud. ²⁸

En este orden de ideas, concluyen que existe una relación entre estrategias de afrontamiento y los dominios y dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral, porque resultaron relacionados significativamente con los niveles de estrés. Para ellos, al igual que la anterior investigación citada, consideran que las intervenciones se deben enfocar en establecer estrategias de comunicación de la organización hacia sus trabajadores además se definan claramente los roles y responsabilidades.

Igualmente, el grupo de especialización de gerencia en recursos humanos realizó en enero de 2011, una investigación sobre factores psicosociales que inciden en el desempeño y en el clima laboral de los empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Centro Zonal Chaparral; ellos emplearon preguntas abiertas, entrevista semiestructurada; observación y prueba psicológica Ista 21 la cual sondea qué factores psicosociales inciden en el trabajo (CoPsoQ-validada en España).⁹

Frente a los resultados, se encuentra que los factores psicosociales son positivos, puesto que encontraron que la cultura Organizacional, la comunicación y el Trabajo en equipo son factores determinantes que afirma el éxito en las buenas relaciones de los trabajadores y la innovación ICBF como empresa de este sector del país. Si se aplican estos hallazgos en las organizaciones e incluso en la institución de Fundalimentos, se puede obtener un resultado positivo al trabajar desde el clima organizacional, la comunicación y el trabajo equipo para reducir los factores de riesgo de estrés laboral.

Adicionalmente, la Universidad Pontificia Javeriana (Cali), analiza los factores psicosociales de riesgo intralaboral en psicólogos de instituciones operadoras para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes. Los investigadores encontraron:

Primero que el área intralaboral se ve afectada porque la organización no establece tiempos para la realización de pausas activas lo que genera en los trabajadores agotamiento y jornadas extensas sin descanso. Existe una demanda emocional porque los profesionales se están involucrando emocionalmente por las problemáticas de los beneficiarios. Estos resultados son semejantes a los encontrados en la investigación con los participantes de la modalidad hogares integrales, ya que se logra percibir un desgaste emocional y sobrecargas en las tareas laborales.¹⁰

También, se percibe que los aspectos relacionados con la modalidad de pago y contratación, jornada de trabajo, estilo de mando y trabajo en equipo en ambas investigaciones son factores de riesgo en el dominio de recompensa.

Los resultados de la presente investigación son apoyados por la investigación llevada a cabo por Maximiliano Bernal Cardona Mayo de (2017) donde indaga sobre modelos teóricos que describen los conceptos de riesgo psicosocial por medio de un estudio estadístico de la gestión del trabajo.¹¹

El autor, resalta que las demandas laborales y las formas de organización del trabajo, inciden sobre las relaciones que allí se construyen, especialmente en relación con indicadores de calidad, eficiencia, ausentismo, aparición de enfermedades profesionales, rotación de turnos, accidentalidad, ya que los sistemas de trabajo se caracterizan por las altas exigencias, lo cual demanda una carga mental y física, además de la forma en que es ejercido el liderazgo, la comunicación, las relaciones de autoridad y jerarquía, entre otras.¹¹

Por último, en cuanto a los reportes internacionales, se tiene que Mariano Meseguer de Pedro, y compañía, realizaron un estudio sobre el modo en que distintos factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden ser indicativos del mobbing en una muestra de 638 trabajadores, 168 hombres y 470 mujeres del sector hortofrutícola. El analizar los datos proporcionados por la escala de mobbing NAQ-RE (Sáez, García-Izquierdo, y Llor, 2003), y por los del método de evaluación de factores de riesgo psicosocial del INSHT (Martín y Pérez, 1997), por medio de un análisis de correlación canónica aparecen ciertos factores psicosociales como definición de rol, carga mental, interés

por el trabajador y supervisión / participación, predicen dos de las formas de mobbing: acoso personal y acoso centrado en el rendimiento del trabajo.¹²

Con base a todo lo anterior, se evidencia que existen puntos que convergen en la investigación lo que facilita el conocimiento del comportamiento del riesgo psicosocial en las organizaciones, también se evidencia la importancia de contemplar otros métodos de evaluación que amplíen el panorama de análisis y sobre todo deja como reflexión la importancia de hacer control y vigilancia a este comportamiento organizacional y en buscar estrategias de prevención para garantizar la salud mental de los colaboradores.

11. CONCLUSIONES

Se logra concluir que en el programa hogares comunitarios integrales, existe un mayor porcentaje de trabajadores del género femenino.

De igual manera también existe un mayor porcentaje de colaboradores en estado civil soltero, contra el porcentaje de colaboradores que se encuentran con una relación sentimental establecida, bien sea por medio del matrimonio o por la unión marital de hecho (unión libre) y finalmente un porcentaje bajo de personas que se encuentran divorciados.

Ahora bien, frente a su formación académica, se observa que la mayoría cuenta con una carrera profesional o técnica completa, no obstante, existen algunos colaboradores que se encuentran desarrollando su carrera profesional o de postgrado, lo que indica que el personal se encuentra cualificado para el desarrollo de las actividades laborales.

Es importante resaltar, que la mayoría de los colaboradores se encuentran en edad promedio entre los 18 a 40 años, lo que indica que es una población que se encuentra en un ciclo de vida de alta productividad, lo que beneficia los procesos de atención y demandas que se generan al interior de la empresa.

En cuanto a las condiciones de habitabilidad, se encuentra que en promedio los trabajadores se encuentran viviendo en modalidad de arriendo, casa familiar o propia y están ubicados en estratos entre 1 y 5, frente a las responsabilidades en el hogar la mayoría refirió que son responsables entre 1 a 3 personas.

Finalmente, se analiza la antigüedad en la empresa, donde se encuentra que la mayoría se encuentra entre 1 a 5 años, y frente a la antigüedad del cargo, la mayoría de la población señala contar con el mismo de la antigüedad en la empresa, aunque también se encuentra un porcentaje significativo para los casos de las personas que cuentan con menos de un año desempeñando sus labores en esta modalidad.

En cuanto a los resultados encontrados en las dimensiones de los factores de riesgo intralaboral se tiene una diferencia marcada entre las dos formas; es decir para la **forma A**, (Supervisores), las dimensiones que se encuentran en riesgo varían en la población encuestada en dos puntuaciones entre alta y baja, esto indica que debe existir un análisis a profundidad de esta situación para identificar porque se están presentado y así intervenir eficazmente.

Para destacar, se encuentra que las dimensiones menos afectadas son liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, recompensas, factores extralaborales.

Para la **forma B (Grupo interdisciplinario)**, se encuentra que las dimensiones más afectadas son: características de liderazgo, participación y manejo al cambio, demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación.

Sin embargo, se encuentra que la dimensión de demandas emocionales para todos los participantes está en un nivel de riesgo alto, lo que indica que los trabajadores están involucrando su esfera psicoemocional en sus actividades laborales diarias.

Por otra parte, los resultados arrojados por los riesgos extralaborales, se encuentra que las dimensiones más afectadas y que arrojaron niveles de riesgo significativo fueron: tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda y el entorno; ésta en particular es de mayor riesgo para las personas que no tienen personal a cargo y finalmente desplazamiento de la casa al trabajo y viceversa.

Para la evaluación de estrés, se encuentra que para la forma A, existe igualmente una diferencia entre el personal encuestado, ya que para una parte la percepción de riesgo es muy baja y para la otra hay percepción de riesgo medio. Mientras que para la forma B el nivel de riesgo para estrés es alto.

Cabe resaltar que, todas las actividades de intervención de Riesgo Psicosocial deben clasificarse como inmediatas (prioritarias) o preventivas, con el fin de disminuir los

factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y de esta manera poder fortalecer la satisfacción laboral en las personas y mejorar la productividad en la organización. De igual forma, así como son claramente perjudiciales para la empresa en términos de productividad y rentabilidad, los accidentes laborales y el estrés que le genera al trabajador el desempeñar algún cargo; también puede suceder lo contrario; es decir, si se ofrecen condiciones de trabajo seguras y saludables, esto traerá como consecuencia trabajadores motivados y por ende empresas más productivas y sostenibles.

12. RECOMENDACIONES

Todas las actividades de intervención de Riesgo Psicosocial deben clasificarse como inmediatas (prioritarias) o preventivas, dirigidas a disminuir los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y asimismo fortalecer la satisfacción laboral en las personas y mejorar la productividad en la organización.

El estrés, es claramente perjudicial para la empresa en términos de productividad y rentabilidad, los accidentes laborales y respuestas individuales que tiene el trabajador al desempeñar algún cargo; también puede suceder lo contrario; es decir, si se ofrecen condiciones de trabajo seguras y saludables, esto traerá como consecuencia trabajadores motivados y por ende empresas más productivas y sostenibles.

A continuación, se describen algunas de las recomendaciones como parte del programa de prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial:

El resultado en general, de la tabla del dominio y demandas del trabajo es un nivel de riesgo medio, con una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran en este dominio deben ser vigiladas y controlados. A continuación, se señalan las categorías:

DEMANDAS EMOCIONALES: Los resultados indican que la población tuvo una percepción de riesgo entre Muy alto y Alto, ya que posiblemente los trabajadores están reflejando esfuerzo en sus emociones por estar expuesto a situaciones de vulnerabilidad en la población objeto de su intervención y acompañamiento. Por lo cual se les recomienda la implementación de un programa para el desarrollo de la competencia emocional, dotando a los individuos de herramientas psicológicas de afrontamiento, con lo que se previene y se atienden posibles consecuencias negativas para la salud mental y física de los trabajadores, dada la posible somatización del estrés en forma de enfermedades del sistema digestivo, adicionalmente la implementación de un programa para el desarrollo de la competencia emocional dotando a los individuos de un recurso para afrontar las demandas emocionales, con lo que se previene posibles consecuencias negativas para la salud.

DEMANDAS CUANTITATIVAS, Indica que el tiempo del que disponen los trabajadores para hacer sus labores es deficiente, lo que ocasiona que deban trabajar bajo presión. Por lo cual se le recomienda realizar capacitación en la optimización de tiempo en la jornada laboral, organización de tareas, revisión del Manual de funciones de los trabajadores y realizar un análisis de puestos de trabajo en los cargos específicos.

RECOMPENSAS: Se logra evidenciar que los trabajadores se perciben que falta sentimiento de orgullo y percepción de inestabilidad laboral, así como escaso sentimiento de autorrealización o crecimiento personal y profesional al realizar su trabajo. Por tal motivo se le recomienda a la organización realizar un Proceso de Inducción y Entrenamiento, Proceso de Gestión del Desempeño con un Plan de Incentivos.

Es necesario potenciar sentimientos de orgullo y sentimiento de pertenencia por parte de los trabajadores hacia la empresa, brindar estabilidad y potenciar las habilidades y competencias de los trabajadores, fortaleciendo desde su cargo aprendizajes significativos que puedan reforzar sus proyectos de vida, reducir los porcentajes que arrojan resultados desde muy altos hasta los bajo, a fin de generar mayor bienestar y ambientes laborales propositivos que puedan generar cambios positivos y que mejoren los procesos de atención llevado a cabo por los colaboradores. De igual forma, es importante que la empresa conozca las expectativas personales de los colaboradores para que los pueda acompañar y fortalecer dicho proceso y así existan niveles de satisfacción y recompensa más altos que generen bienestar y por ende mejorar su rendimiento laboral.

Comunicación y relaciones interpersonales: Se propone trabajar con programas de capacitación dirigidos a mejorar los canales de comunicación, especialmente a generar una comunicación asertiva, de igual manera trabajar desde la resolución pacífica de problemas puesto que estas temáticas particulares contribuyen a que los colaboradores lo apliquen en casa y en el trabajo.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Para reducir los porcentajes en esta dimensión se propone que dentro de las actividades de bienestar laboral estrategias que ayuden al manejo de tolerancia a la frustración y genere en ellos estrategias de afrontamiento para asumir las demandas que tienen de su entorno, social, familiar, laboral y personal, sin que afecte su integridad emocional y mental.

Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda: Es importante que la organización pueda reconocer la duración del desplazamiento y de esa manera determinar estrategias para reducir el nivel de riesgo, que puede ir desde contemplar la posibilidad de que la empresa sea quien brinde el transporte para los desplazamientos de sus empleados o que tengan en cuenta los lugares de residencia de sus trabajadores y desde allí se asignen su trabajo.

Factores extralaborales - Forma A: Se sugiere que la empresa indague sobre el tiempo que dedica fuera del trabajo, situación económica, tipo y tiempo de desplazamiento y partir de una línea base para generar las intervenciones necesarias, que pueden abarcar teletrabajo y optimización del tiempo en la jornada laboral para llevar a cabo la mayoría de las tareas.

Factores extralaborales - Forma B: Con base a los resultados anteriores, se concluye que alguna de las dimensiones a intervenir de manera inmediata, tiene que ver con la situación económica para ello, es importante conocer las expectativas personales de los colaboradores para que la empresa acompañe y fortalezca dicho proceso y así existan niveles de satisfacción y recompensa más altos que generen bienestar y por ende mejoren su rendimiento laboral, de igual manera incentivar programas de emprendimiento y manejo adecuado de sus finanzas, proponerles a los trabajadores incentivos y motivación para iniciar planes de ahorro.

Se evidencia que el tiempo destinado al descanso y la recreación está limitado por la cantidad de trabajo fuera del horario laboral, para ello se propone programas de optimización, organización de tiempo, garantizando que los trabajadores puedan llevar a cabo todas sus actividades o por lo menos las de mayor demanda dentro de su jornada laboral para poderles ofrecer un tiempo para descansar y espacios para llevar a cabo una vida social que favorezca su actitud y aptitud hacia el trabajo.

El nivel de estrés en la forma B es ALTO, para ello se propone implementar un programa para el manejo adecuado del estrés tomando como eje fundamental la cultura del autocuidado e iniciar hábitos y estilos de vida saludable que mitiguen la presencia de estrés, igualmente se sugiere intervención como parte de un sistema de vigilancia Epidemiológico para Riesgo Psicosocial.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Resolución 2646 de 2008, Diario Oficial, No. 47.059, (23 de julio de 2008)
2. Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021. [Internet]. Bogotá: Minsalud; 2013. [citado 25 feb 2019]. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>
3. Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social y Colciencias. Encuesta Nacional de Salud Mental. [Internet]. Bogotá: Minsalud; 2015. [citado 28 feb 2019]. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca Digital/RIDE/DE/presentacion-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/presentacion-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf)
4. Decreto 614 de 1984, Diario Oficial, No. 36.561, (14 de marzo de 1984).
5. Ley 1616 de 2013, Diario Oficial, No. 48.680, (21 de enero de 2013).
6. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Hogares comunitarios integrales. [Internet]. [citado 25 feb 2019]. Recuperado de <https://www.icbf.gov.co/portafolio-de-servicios-icbf/hogares-comunitarios-integrales>
7. Trujillo ME, Amaya Culma G, Montaña Barbosa JD. Análisis de la afectación del riesgo psicosocial en la calidad de prestación de servicios de la Comisaría de Familia 5 Kennedy – Patio Bonito [Trabajo de investigación]. Bogotá: Secretaría de Integración Social, Universidad Minuto de Dios; 2017.
8. Barrios Rodríguez C, Moya Sánchez AK, Suescún Domínguez, DP. Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental [Trabajo de grado Especialista en Salud Ocupacional]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Enfermería – Facultad de Medicina; 2016.
9. Ciendua Tovar AM, Mendez Parra AM. Factores psicosociales que inciden en el desempeño y en el clima laboral de los empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Centro Zonal Chaparral [Trabajo de grado Especialistas en Gerencia en Recursos Humanos]. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Administración; 2011.
10. Betancourth Moreno VD, Plaza Joaquín OM. Factores psicosociales de riesgo intralaboral en psicólogos de instituciones operadoras para el restablecimiento

- de derechos de niños, niñas y adolescentes [Trabajo de grado Magister en Psicología de la salud]. Cali: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales; 2017.
11. Ramírez Hernández VA, Gallego Gutiérrez AC, Toro Cardona ME. Factores psicosociales, autoeficacia percibida y Engagement en la empresa Productos y Servicios PS. SAS. ubicada al oriente del departamento de Caldas [Trabajo de grado Especialista en Gerencia del Talento Humano]. Manizales: Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Humanas; 2017.
 12. Meseguer de Pedro M, Soler Sánchez MI, García Izquierdo M, Sáez Navarro MC, Sánchez Meca J. Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*. [Internet]. 2007; 19 (2): 225-230. [citado 25 feb 2019]. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3352.pdf>
 13. Organización Mundial de la Salud. Salud Mental: un estado de bienestar. [Internet]. 2013. [citado 2 mar 2019]. Recuperado de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
 14. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010.
 15. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT. Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. [Internet]. [citado 2 mar 2019]. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf
 16. Política de estado para el Desarrollo Integra de la Primera Infancia de Cero a Siempre y se dictan otras disposiciones. Ley 1804 de 2016, Diario Oficial, No. 49.953, (2 de agosto de 2016)
 17. Constitución Política de Colombia, Gaceta Constitucional, No. 116, (20 de julio de 1991).
 18. Código Sustantivo del Trabajo, Diario Oficial, No. 27.622, (7 de junio de 1951).
 19. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Guía Técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2011.

20. Estándares Mínimos del SG-SST. Resolución 1111 de 2017, Diario Oficial, No. 50.189, (27 de marzo de 2017).
21. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Manual Operativo de la modalidad comunitaria para la atención a la primera infancia. Bogotá: ICBF; 2019.
22. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Lineamiento Técnico para la atención a la primera infancia. Bogotá: ICBF; 2017.
23. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. ICBF apoya atención integral en Hogares Comunitarios. [Internet]. [citado 2 mar 2019]. Recuperado de <https://www.icbf.gov.co/noticias/icbf-apoya-atencion-integral-en-hogares-comunitarios>
24. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw-Hill; 2006.
25. Solano R, Serón P. Diseños de investigación clínica. [Internet]. [citado 2 mar 2019]. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/226675752/Disenos-cuantitativos>
26. Asociación Medica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. [Internet]. [citado 2 mar 2019]. Recuperado de <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
27. Resolución 8430 de 1993. (4 de octubre de 1993).
28. Soto M. Estrés y ansiedad en estudiantes de Enfermería en sus prácticas clínicas (Síndrome de Burnout) Micro-ciencia. p 82- 99 v.3.2014

ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

PROGRAMA DE GESTIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En este documento usted encontrará información relacionada con el Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial. Usted ha sido seleccionado para hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán en el Programa. Por favor, lea detenidamente el documento y solicite las aclaraciones que considere necesarias en caso de necesitarlas. Antes de aceptar su participación, es importante que conozca en qué consiste el Programa mencionado y los procedimientos que serán empleados.

La Gestión para la Prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados con la presencia de enfermedades derivadas del estrés. La empresa, al implementar el Programa, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población laboral de la empresa y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará utilizando una herramienta de evaluación de los factores de Riesgo psicosocial validada en el país, de acuerdo con lo anterior los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

A Usted le serán aplicadas las evaluaciones señaladas anteriormente.

El proceso de evaluación, de acuerdo con las encuestas anteriormente mencionadas, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal. La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos, su manejo y custodia se llevará por el personal experto dentro del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las partes interesadas, garantizando su confidencialidad, según lo establece el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este programa ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial en y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veráz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Autorizo _____ NO autorizo _____ a la EMPRESA _____ como empleador para **hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán del diagnóstico e Implementación del Programa de Prevención de los Factores Psicosociales,**

He leído y comprendido la información previa acerca del propósito del Programa y he tenido la oportunidad de aclarar inquietudes al respecto.

Voluntariamente doy mi aprobación para participar en este programa. Mi firma implica que he leído y entendido completamente esta información.

Ciudad: _____

Fecha: _____

Nombre _____

Firma: _____

No. de Cédula: _____