

INFORME BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

Realizado por:

GABRIELA ANDREA CALDERÓN GARCÍA
Profesional Universitario SST
Secretaría General

25 de enero del 2021



INFOMACION BASICA DE LA EMPRESA

Horario de Trabajo: Lunes a Viernes de 8: 00 am- 12:00 m y de 2:00 pm – 6:00pm

Riesgo: 1

Dirección: Avenida 5 Calles 13 y 14 Edificio Cúpula Chata

Teléfono: 5713600

Correo electrónico: tesoreria@nortedesantander.gov.co

Cúcuta, Norte de Santander

MISIÓN

Liderar el desarrollo armónico del territorio Norte santandereanos, mediante la gestión integral, impulsando la participación comprometida de todos los actores de la sociedad con fundamento en los principios de equidad, transparencia y sustentabilidad.

FUENTE: Secretaría de Planeación - Equipo de Calidad y Mejoramiento Continuo.

VISIÓN

En el año 2021 La Gobernación de Norte de Santander será la institución modelo en gestión pública territorial para los departamentos de frontera, integrada por un equipo humano altamente calificado y comprometido con la calidad en el desempeño de sus actividades y la prestación de servicios a la comunidad.

FUENTE: Secretaría de Planeación - Equipo de Calidad y Mejoramiento Continuo.

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

- Responsabilidad
- Solidaridad
- Honestidad
- Respeto
- Transparencia
- Tolerancia
- Justicia
- Lealtad
- Humildad
- Prudencia

FUENTE: Manual de Ética de la Entidad.

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

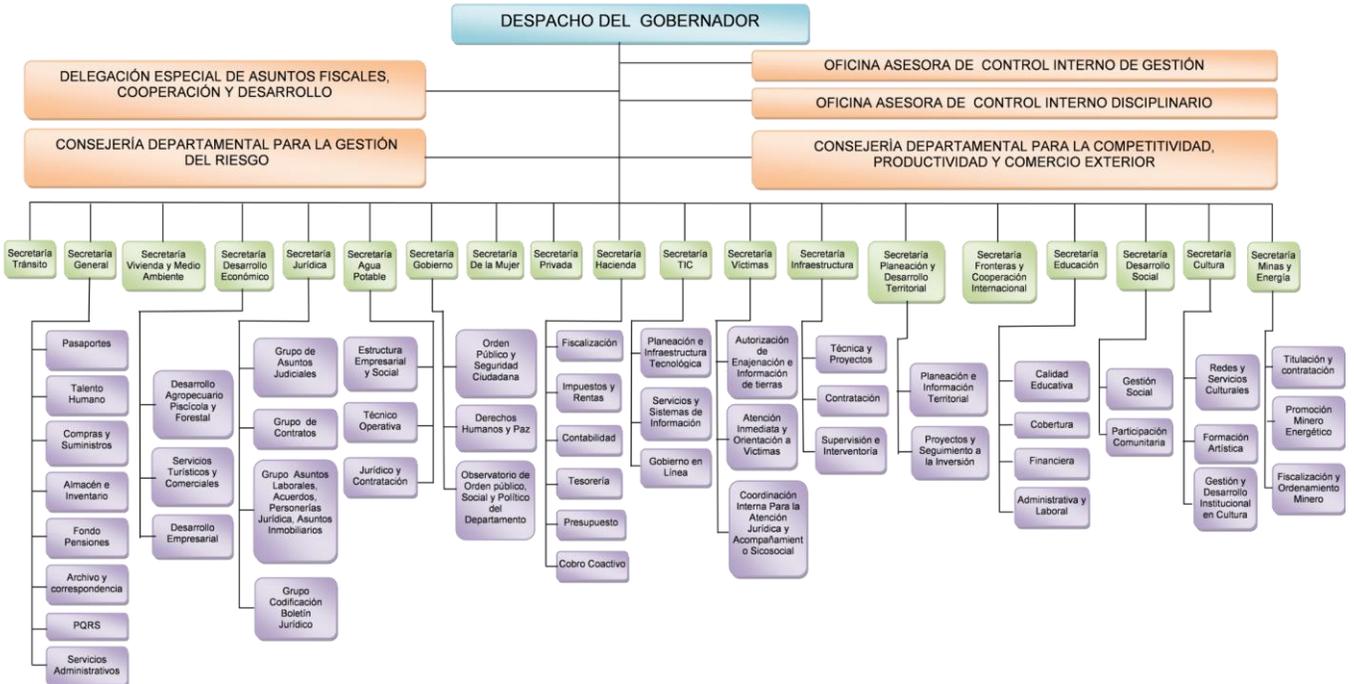


TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	05
<i>Aspectos conceptuales del estudio.....</i>	06
• Definiciones	
• Instrumentos de aplicación de la batería de riesgo psicosocial	
• Modelo de análisis de factores psicosociales	
<i>Aspectos generales del estudio.....</i>	12
• Objetivo general	
• Objetivos específicos	
• Población	
• Metodología	
• Procedimiento	
<i>Resultados del estudio y programa de intervención.....</i>	14
• Resultados factor de riesgo Intralaboral	
• Resultados factor de riesgo Extralaboral	
• Resultados factor para la evaluación del estrés	
• Programa de intervención	
<i>Bibliografía.....</i>	25

INTRODUCCIÓN

El clima laboral, la organización y la gestión del trabajo, son algunos de los factores de riesgo psicosocial que impactan en los trabajadores, y, al igual que los demás grupos de factores de riesgo, si no se gestionan de una manera eficiente, traerán consecuencias negativas para la salud en general del personal expuesto, generando así, padecimientos como estrés laboral, y asociados al mismo (ansiedad, depresión, problemas digestivos e intestinales, osteomusculares, etc.)

Se cree que los factores de riesgo psicosociales, son los causantes de más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las deficiencias en el desarrollo de las laborales, están directamente vinculadas a estas patologías. La cotidianidad laboral nos recalca la importancia emergente de la identificación, caracterización, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales en los distintos contextos organizacionales.

El Ministerio de Salud y la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Dicha resolución señala que los factores de riesgo psicosociales deben ser evaluados de manera objetiva y subjetiva, utilizando instrumentos que para el efecto sean validados en Colombia.

El presente informe contiene los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales de la GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER, con recomendaciones de intervención dirigidas a eliminar o reducir dichos factores.

ASPECTOS CONCEPTUALES

DEFINICIONES

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

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomusculares, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. Carga de Trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, Intralaborales y Extra laborales.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Condiciones de trabajo: Todos los aspectos Intralaborales, Extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

INSTRUMENTOS DE LA BATERÍA PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO

Los cuestionarios que se utilizaron para la evaluación fueron:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (según nivel ocupacional A o B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extra laboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Ficha de datos generales

Esta información fue tabulada y analizada con base en los lineamientos establecidos por el Ministerio de Protección Social en el documento publicado en el año 2010 “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”.

En el formato Intralaboral, se aplicó Forma A y Forma B, según la siguiente clasificación:

- **Forma A:** Jefatura –Tiene personal a cargo, profesional, analista, técnico especializado.
- **Forma B:** Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico, ayudante, servicios generales.

Los ítems de los cuestionarios tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleja su forma de pensar, brindando cinco opciones de respuestas así: siempre, casi siempre, algunas veces casi nunca y nunca.

MODELO DE ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

CONDICIONES INTRALABORALES

Las condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El instrumento permite evaluar cuatro tipos de dominios los cuales están compuestos a su vez por un grupo de dimensiones que permiten evaluar de forma integral los aspectos que desde la organización pueden convertirse en factor de riesgo o aquellos que si son apropiadamente gestionados serán factores protectores para los trabajadores desde el aspecto psicosocial y en la comunidad laboral en la que se desenvuelven

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

a. Demandas Del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como

Cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Las dimensiones que lo conforman son:

- **Demandas cuantitativas:** exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
- **Demandas de carga mental:** exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información.
- **Demandas emocionales:** situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la

tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

- **Exigencias de responsabilidad del cargo:** se refiere a la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tiene un impacto importante en la empresa o en otras personas.
- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conlleva las actividades que se desarrollan.
- **Demandas de la jornada de trabajo:** exigencias que se le hacen al trabajador en términos de duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descansos.
- **Consistencia del rol:** consistencia entre las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador desempeñando su cargo.
- **Influencia sobre el entorno extra laboral:** condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se le hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extra laboral.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. Las dimensiones que lo conforman son:

- **Control y autonomía sobre el trabajo:** es el margen de decisión que tiene un individuo sobre el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.
- **Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas:** es la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
- **Participación y manejo del cambio:** conjunto de mecanismos que utiliza la empresa para incrementar la adaptación de los trabajadores a los cambios organizacionales.
- **Claridad del rol:** definición y comunicación del papel que se espera desempeñe el trabajador dentro de la organización.
- **Capacitación:** son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos.

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

- **Características del liderazgo:** son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores.

- **Relación con los colaboradores (subordinados):** se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos y participación.
- **Retroalimentación del desempeño:** es la información que recibe el trabajador sobre la forma como realiza su trabajo.
- **Relaciones sociales en el trabajo:** son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

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

Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Las dimensiones que lo conforman son:

- **Reconocimiento y compensación:** conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.
- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que realiza:** se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo.

CONDICIONES EXTRA LABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Las dimensiones extra laborales que se evalúan a través de la batería se presentan a continuación:

- Tiempo fuera del trabajo:** se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros.
- Relaciones familiares:** características de las interacciones que tiene el individuo con su grupo familiar.
- Comunicación y relaciones interpersonales:** cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.
- Situación económica del grupo familiar:** se refiere a la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos.
- Características de la vivienda y su entorno:** son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.
- Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo:** se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda:** son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa.

Entiéndase entonces como:

Dimensión: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

Dominio: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensa.

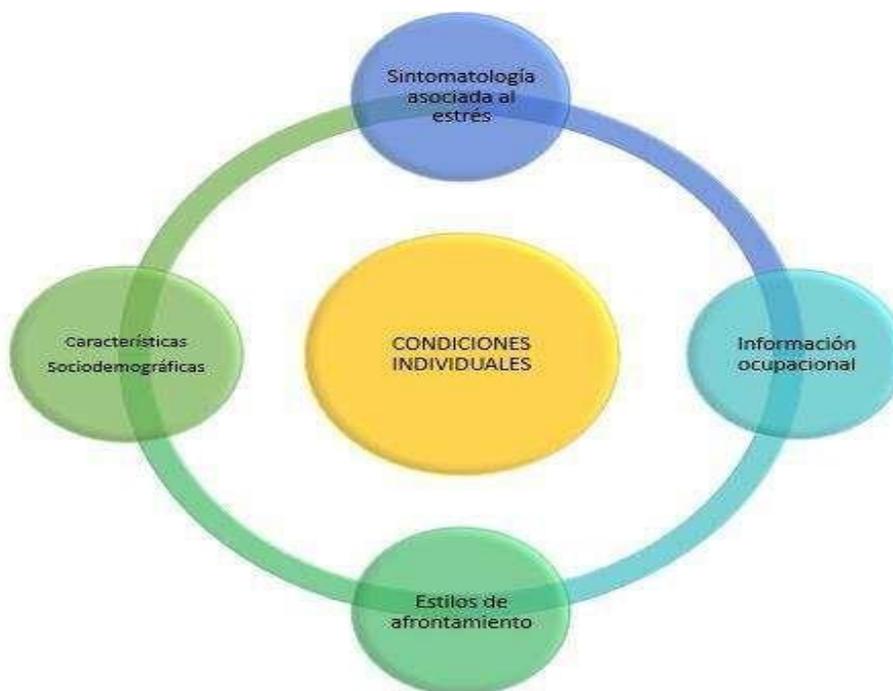
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

Instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés. Los ítems del instrumento, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses, entre las opciones; siempre, casi siempre, a veces y nunca. En la tabla 9 se anexa los baremos para la calificación y posterior análisis del nivel de riesgo de estrés.

CONDICIONES INDIVIDUALES

Las condiciones individuales aluden a las características propias de cada trabajador o de cada persona. Estas condiciones o aspectos pueden mediar en la relación existente entre persona-trabajo- familia, y por su presencia o por su ausencia se pueden analizar e interpretar como factores protectores o como factor de riesgo psicosocial.

Gráfica 1. Condiciones Individuales del estudio



De acuerdo con la resolución 2646 de 2008 debe contar con la siguiente información individual de sus trabajadores:

- **Características socio demográficas:** esta es información propia de cada trabajador, como la edad, el sexo, estado civil, nivel educativo, y demás características personales que

pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo tanto intralaborales, como extra laborales en cada individuo.

- **Información ocupacional:** los aspectos ocupacionales también pueden modular los factores intra y extra laborales.
- **Estilos de afrontamiento:** hace referencia a los esfuerzos cognitivos y conductuales que se realiza una persona para manejar y afrontar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como estresantes por el individuo.
- **Sintomatología de estrés:** hace referencia a la identificación de los síntomas que se relacionan con la presencia de estrés laboral, dentro de estos encontramos síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, síntomas intelectuales y emocionales del estrés.

EFFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los efectos relacionados con los riesgos psicosociales pueden ser de diversa índole y pueden variar dependiendo del enfoque y del objetivo. Sin embargo, para el presente estudio se tuvieron en cuenta efectos en la salud de los trabajadores y efectos para las organizaciones, estos se determinan de la relación existente entre los factores protectores, los factores de riesgo y los resultados arrojados en la información objetiva y en la información subjetiva.

Gráfica 2. Efectos de los Factores Psicosociales



Dado a que existen muchos efectos y aquí solo se contemplaran algunos de ellos, cada organización deberá dar cuenta de los efectos que la pueden perjudicar a través de sus estadísticas, de la documentación de los procesos de gestión humana, de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

ASPECTOS GENERALES DEL ESTUDIO

OBJETIVOS

Objetivo general

Evaluar el nivel de riesgo psicosocial Intralaboral, Extralaboral y el nivel de estrés, en los funcionarios de la Gobernación *de Norte de Santander*.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de riesgo intra y extra laboral presente en la población evaluada mediante la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extra laboral.
- Valorar e identificar el nivel de riesgo que presentan los funcionarios por estrés a partir de la aplicación del instrumento propuesto por el Ministerio de protección Social y la Universidad Javeriana.
- Analizar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores evaluados, a partir del cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial propuesta por el ministerio.
- Determinar las principales recomendaciones a partir de los hallazgos, que le permitan a la entidad complementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica

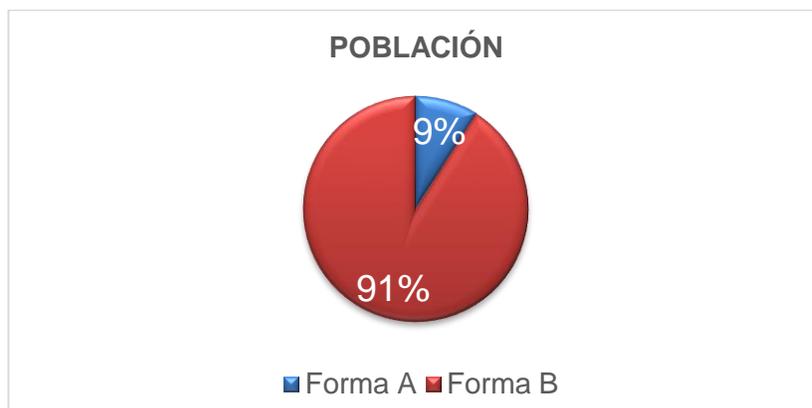
POBLACIÓN

La población participante estuvo conformada por **980** trabajadores, **81** en el grupo ocupacional forma A, mientras que del grupo ocupacional forma B corresponde a **899** funcionarios, a partir de los cargos de los participantes y sus funciones, se establecieron las siguientes categorías o grupos ocupacionales:

Forma A: Funcionarios con personal a cargo

Forma B: Funcionarios sin personal a cargo

Grafica 3. Población evaluada.



METODOLOGÍA

Se convoca a los funcionarios mediante memorando, en el marco de la norma 2646 de 2008 “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”, a la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, por medio de un link, a fin de evitar la aglomeración de personas.

PROCEDIMIENTO

El presente informe se realizó en base al siguiente paso a paso:

Gráfica 4. Procedimiento del Estudio de Riesgo Psicosocial



RESULTADOS DEL ESTUDIO Y PLAN DE INTERVENCIÓN

CARACTERÍSTICAS Y ANALISIS SOCIODEMOGRÁFICO

Condiciones individuales.

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 3). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales Intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Análisis del perfil socio demográfico

De acuerdo a la información generada por los trabajadores se concluyó lo siguiente:

Variable socio demográfica – ocupacional	Conclusiones
Edad	La mayoría de los trabajadores están en etapa de adultez, con un promedio de edad de 55 años lo cual se considera un factor protector ante los riesgos psicosociales, ya que están en una etapa de madurez académica y personal.
Estado civil	Existe un mayor porcentaje de personas en estado civil casado, lo cual es un factor protector puesto que esto genera en gran medida, estabilidad emocional.
Nivel académico	Existe un nivel educativo es alto, donde en su mayoría tienen bachillerato completo, así como un gran porcentaje de trabajadores cuentan con estudio profesional completo, lo cual representa un factor protector, ya que cuentan con bases y preparación y esto brinda mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional.
Estrato socio económico	La mayoría de trabajadores se encuentran en estrato 2, 3 y 4, los cuales se denomina estratos socioeconómicos de clase media, por lo que se considera un factor protector ante los niveles de riesgo psicosocial extra laboral.
Tipo de vivienda	La mayoría de trabajadores cuentan con vivienda propia, lo que se considera un factor de protección en cuanto a los factores de riesgo extra laborales.
Tipo de contratación	La mayoría de los trabajadores cuentan con tipo de contrato a término indefinido, lo cual se considera un factor protector.
Horas diarias de trabajo	La mayoría de trabajadores laboran 8 horas diarias, lo que se considera dentro de los rangos normales establecidos, por lo cual no es factor de riesgo ni protector.
Número de personas a cargo económicamente	La mayoría de trabajadores tienen 2 y 3 personas a cargo económicamente, lo que indica un factor de riesgo, ya que las exigencias económicas aumentan debido a dicha responsabilidad.

Análisis del perfil ocupacional

De acuerdo a la información generada por los trabajadores se concluyó lo siguiente:

Variable	Distribución	Porcentaje
Tipo de cargo	Profesional Universitario	13%
	Secretaria Ejecutiva	8%
	Auxiliar Administrativo	23%
	Servicios Generales	15%
	Guarda de Seguridad	10%
Tipo de salario	Fijo	93%
Tipo de contrato	Término indefinido	87%
Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	11%
	De 1 a 5 años	12%
	De 6 a 10 años	17%
	10 años o más	54%
Antigüedad en el cargo	Menos de 1 año	9%
	De 1 a 5 años	16%
	De 6 a 10 años	16%
	10 años o más	59%
Número de horas trabajadas al día	4 horas	2%
	8 horas	68%
	10 horas	8%
	12 horas	22%

En la distribución de los cargos se encontró que entre la mayoría de cargos que se ocupan en la Gobernación, el 23% de los funcionarios ocupan el cargo auxiliar administrativo, seguido de servicios generales, profesional universitario, guarda de seguridad y por último secretaría ejecutiva. El tipo de salario para el 93% de los funcionarios es fijo, el tipo de contrato a término indefinido es del 87%. La mayoría de funcionarios tienen una antigüedad en el cargo y en la empresa es de más de 10 años y el número de horas que trabajan al día es 8 horas en su mayoría.

ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS DE FACTORES DE RIESGO INTRA LABORAL, EXTRA LABORAL Y DE EVALUACIÓN PARA EL ESTRÉS.

Para el análisis de los datos de cada una de las tablas de resultados de la batería de riesgo psicosocial, se tendrá en cuenta la siguiente clasificación tipo semáforo según el nivel de riesgo, con el fin de analizar mejor los resultados:

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Tabla 34. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Tabla 6. Baremos de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
----------	------	-------	------	----------

Esta escala corresponde a los niveles de riesgo, los cuales tienen la siguiente interpretación genérica:

Muy bajo, sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objetos de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el Marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el Marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Tabla 1. Resultado dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensiones	Nivel de riesgo Grupo ocupacional forma A	Nivel de riesgo Grupo ocupacional forma B
Características del liderazgo	14.96	13.57
Relaciones sociales en el trabajo	20.33	17.87
Retroalimentación del desempeño	27.35	28.85
Relación con los colaboradores	No aplica	26.41
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20.88 Riesgo Alto	21.67 Riesgo Alto

Análisis Cualitativo

El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra en riesgo Alto en el grupo ocupacional forma B, al igual que el grupo ocupacional forma A, lo que indica que la imagen del líder no es muy fuerte y esto puede causar en los funcionarios una sensación de desorientación, igualmente esto permite concluir que existen pocos lazos de relaciones sociales y los funcionarios no perciben apoyo de sus compañeros de trabajo, por estas razones, es recomendable implementar herramientas a fin de fortalecer este componente.

Tabla 2. Resultado dominio control sobre el trabajo

Dimensiones	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Claridad del rol	21.1	20.53
Capacitación	31.58	24.75
Participación y manejo del cambio	34.58	29.43
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	28.56	13.06
Control y autonomía sobre el trabajo	38.66	33.91
Control sobre el trabajo	30.89 Riesgo Muy Alto	24.33 Riesgo Muy Alto

Análisis Cualitativo

En este dominio ambos grupos ocupacionales se encuentran en riesgo alto, lo que indica que este conjunto de dimensiones son generadoras de respuestas altas de estrés, por lo que no se considera un dominio protector contra factores de riesgo psicosocial, sin embargo es importante destacar que la dimensión *oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos* está en riesgo medio en la forma B y en alto riesgo en la forma A, por lo tanto es importante establecer medidas de intervención enfocadas a disminuir dicho riesgo.

Tabla 3. Resultado dominio demandas del trabajo

Dimensiones	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	28.06	26.10
Demandas emocionales	30.16	34.83
Demandas cuantitativas	34.25	40.95
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	35.56	41.25
Exigencias de responsabilidad del cargo	No Evalúa	51.16
Demandas carga mental	59.95	76.6
Consistencia rol	No Evalúa	23.1
Demandas de la jornada de trabajo	30.58	34.91
Demandas del trabajo	36.42 Riesgo Muy Alto	41.11 Riesgo Muy Alto

Análisis Cualitativo

El nivel de riesgo de acuerdo a los resultados en ambos grupos ocupacionales es Muy Alto, por lo que se deduce que en lo que se refiere a las Demandas del Trabajo, se expone a los funcionarios a nivel cuantitativo, cognitivo y emocional, lo cual es un generador de estrés laboral, por ello es sumamente importante abordar estrategias dirigidas a disminuir dichos niveles de riesgo.

Tabla 5. Factores de transformación para los dominios de las formas A y B.

Dimensiones	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Recompensas derivadas de la Pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4.37	6.85
Reconocimiento y compensación	15.5	15.87
Recompensas	9.93 Riesgo Bajo	11.36 Riesgo Bajo

Análisis Cualitativo

En el dominio de recompensas está en riesgo bajo en ambos grupos ocupacionales, lo que indica que los trabajadores se sienten conformes con los incentivos que reciben por parte de la institución, así como de las actividades de bienestar laboral y además sienten pertenencia por la organización, aspectos positivos que se perciben de manera general en ambos grupos ocupacionales, y lo cual es un factor protector contra los riesgos psicosociales.

Tabla 6. Resultado dominio Factores de Riesgo Intralaboral (Forma A y B)

Dominios	Nivel de riesgo Grupo ocupacional forma A	Nivel de riesgo Grupo ocupacional forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	12.73	18.05
Control sobre el trabajo	36.77	33.79
Demandas del trabajo	18.21	26.35
Recompensas	22.56	28.4
Total	41.62 Riesgo Muy Alto	26.64 Riesgo Muy Alto

Análisis Cualitativo

En los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial Intralaboral, se logra evidenciar, que los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander, se ubican en un nivel de riesgo Muy Alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, por consiguiente, las dimensiones y dominios se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 7. Resultado factores de riesgo extralaborales y nivel de riesgo

Factor extra laboral	Puntuación
Dimensión tiempo fuera del trabajo	25.68
Dimensión relaciones familiares	8.75
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	15.95
Dimensión situación económica del grupo familiar	28.58
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	15.08
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	21.08
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	17.06
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial	18.88 Riesgo Alto

Análisis cualitativo

Este factor se refiere a los aspectos de los entornos familiar, social y económico del funcionario que a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y a su vez en el nivel de adaptabilidad al ambiente de trabajo.

Los resultados obtenidos en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral, arrojan un Riesgo Alto, donde se refleja que en la mayoría de dimensiones son de riesgo medio, y que existe un punto a favor en cuanto a que las relaciones familiares marcan un riesgo bajo y son factores son generadores de bienestar para los funcionarios y se considera a su vez un factor protector, así mismo, la situación económica del grupo familiar, denota un riesgo alto, lo cual representa un factor de riesgo psicosocial de gran relevancia, en tanto que afecta la salud mental de los funcionarios y esto influye directamente en el desempeño de todos los ámbitos de la vida, entre ellos, el laboral.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es recomendable encaminar acciones al manejo de dichos factores de riesgo psicosocial.

RESULTADOS EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Tabla 8. Resultado nivel de estrés

Tipo de prueba	Forma A	Forma B
Nivel de estrés	47.89 Riesgo Muy Alto	42.52 Riesgo Muy Alto

Análisis cualitativo

La evaluación de estrés, determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social.

De acuerdo a los resultados el nivel de estrés es Muy Alto en el grupo ocupacional forma A, y en el B, esto indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Para efectos legales es importante recalcar que la Resolución 2646 dice en su: "Artículo 16 Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo."

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

La presente propuesta, está dirigida a intervenir en los tres factores:

- Los factores intralaborales
- Los factores extralaborales
- Los aspectos individuales y estrés.

En este orden de ideas se propone trabajar implementando programas o planes de capacitación, con el fin de tener objetivos claros, definidos y no realizar capacitaciones sueltas que no apunten a solucionar problemáticas específicas.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

- Desarrollar un taller de comunicación asertiva.
- Realizar una capacitación de liderazgo resonante.
- Ejecutar una campaña sobre el rol del líder.

DEMANDAS DEL TRABAJO:

- Implementación de sesiones de catarsis para la liberación de tensiones y carga emocional.
- Desarrollar pausas en medio de la jornada y realizar el trabajo a un ritmo acorde y que no afecte físicamente o mentalmente a los funcionarios, ni la atención o prestación del servicio.
- Establecer el programa de pausas activas en los puestos de trabajo, que aporte al control de los niveles de carga física y mental.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO:

- Desarrollar un taller de formación que cobije actividades de para el desarrollo de conocimientos, competencias, habilidades relacionales y fortalecimiento del ser.



BIBLIOGRAFIA

- Resolución 2646 de 2008. “*Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo*”. Ministerio de la Protección Social.
- Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010, Universidad Javeriana.

