

CGITGTH – 0144

FECHA: 16 DE SEPTIEMBRE DE 2022

DE: ADRIANA GUERRA VILLA - PSICÓLOGA ESP. EN GSST. TP. 158971 Y LIC. SST 008501-2020 SDS-CESAR

PARA: OMEY ARIZA VILLEGAS – COORDINADORA GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASUNTO: INFORME DE DIAGNOSTICO BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. OBJETIVO

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laborales en población laboralmente activa de la Corporación Autónoma Regional del Cesar.

1.1 Objetivos específicos

- ✓ Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores.
- ✓ Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo.

2. ALCANCE DEL INFORME

El estudio estuvo dirigido a todos los funcionarios directos que laboran en la sede principal y seccionales de la Corporación Autónoma Regional del Cesar en Valledupar.

3. MARCO LEGAL

- ✓ Resolución 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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- ✓ Literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, señala 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 laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. Que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- ✓ Numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- ✓ Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

- ✓ Artículo 1o. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
- ✓ Artículo 2o. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes bajo modalidad de contrato civil, comercial, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes, al sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de Fuerzas Militares.

5. DEFINICIONES

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.

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.

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

Protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

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

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

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

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

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.

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

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

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

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

6. METODOLOGÍA

La aplicación del instrumento se realizó en una muestra de servidores de planta de la corporación, a través del Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quién previo a la aplicación y como parte del proceso de presentación y sensibilización, informó a los servidores participantes el desarrollo del mismo el consentimiento del uso de la información diligenciada en la encuesta. Como resultado de la valoración de los factores psicosociales, se obtuvo una estimación general del riesgo en niveles (calificación total en nivel alto, medio o bajo). Se realizó la tabulación y análisis detallado de la información recolectada mediante la aplicación de la batería, el cual recopila información sobre la percepción del trabajador de los factores de riesgo psicosocial, y tiene en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Tiempo de Exposición: hace referencia a la cantidad de tiempo que se estima que la persona está expuesta a una condición de riesgo.
- ✓ Frecuencia de la exposición: cantidad de veces que se presenta la condición de riesgo
- ✓ Intensidad: cantidad o magnitud del factor de riesgo, pero dada su dificultad de medida se evalúa a través del grado de molestia o daño que esta causa.
- ✓ Se debe tener en cuenta que si el factor de riesgo del cual se hace la valoración es una condición cotidiana o poco habitual. Se realizó visita a todos los empleados en su puesto de trabajo para hacer entrega personal de la encuesta.

Ficha técnica

- NOMBRE: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- FECHA DE PUBLICACION: Julio de 2010
- AUTORES: Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
- INSTRUMENTOS QUE COMPONEN LA BATERIA
- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A)
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma B)
- Cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
- POBLACIÓN A QUIEN VA DIRIGIDA: Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia

- PUNTUACIONES: Específicas para cada instrumento que compone la batería
- OBJETIVO DE LA BATERIA: Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa.
- ALCANCE: Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

7. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES |
|----------------------------|---|--|
| CONDICIONES INTRALABORALES | DEMANDAS DEL TRABAJO | Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral |
| | CONTROL | Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación |
| | LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados) |
| | RECOMPENSA | Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza |

La aplicación del instrumento se realizó en una muestra de servidores de planta de la corporación, a través del Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien previo a la aplicación y como parte del proceso de presentación y sensibilización, informó a los servidores participantes el desarrollo del mismo el consentimiento del uso de la información diligenciada en la encuesta. Como resultado de la valoración de los factores psicosociales, se obtuvo una estimación general del riesgo en niveles (calificación total en nivel alto, medio o bajo). Se realizó la tabulación y análisis detallado de la información recolectada mediante la aplicación de la batería, el cual recopila información sobre la percepción del trabajador de los factores de riesgo psicosocial, y tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Tiempo de Exposición: hace referencia a la cantidad de tiempo que se estima que la persona está expuesta a una condición de riesgo.

- Frecuencia de la exposición: cantidad de veces que se presenta la condición de riesgo
- Intensidad: cantidad o magnitud del factor de riesgo, pero dada su dificultad de medida se evalúa a través del grado de molestia o daño que esta causa.
- Se debe tener en cuenta que si el factor de riesgo del cual se hace la valoración es una condición cotidiana o poco habitual.

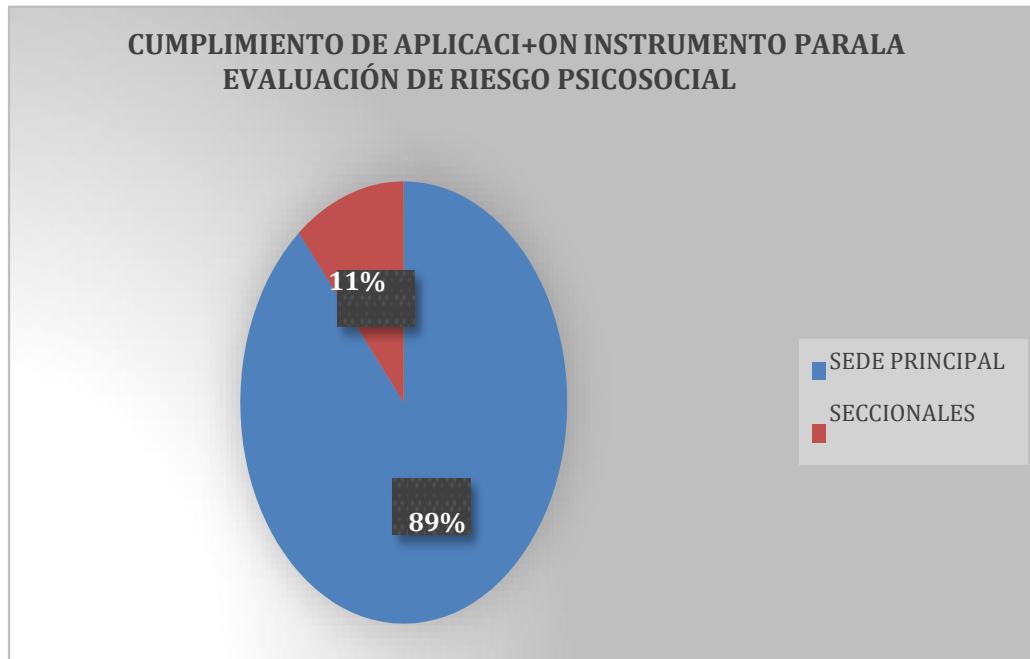
| CONSTRUCTO | DIMENSIONES |
|-----------------------------------|--|
| CONDICIONES EXTRALABORALES | Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda |

| CONSTRUCTO | VARIABLES |
|--------------------------------------|---|
| INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA | Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador). |
| INFORMACIÓN OCUPACIONAL | Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago |

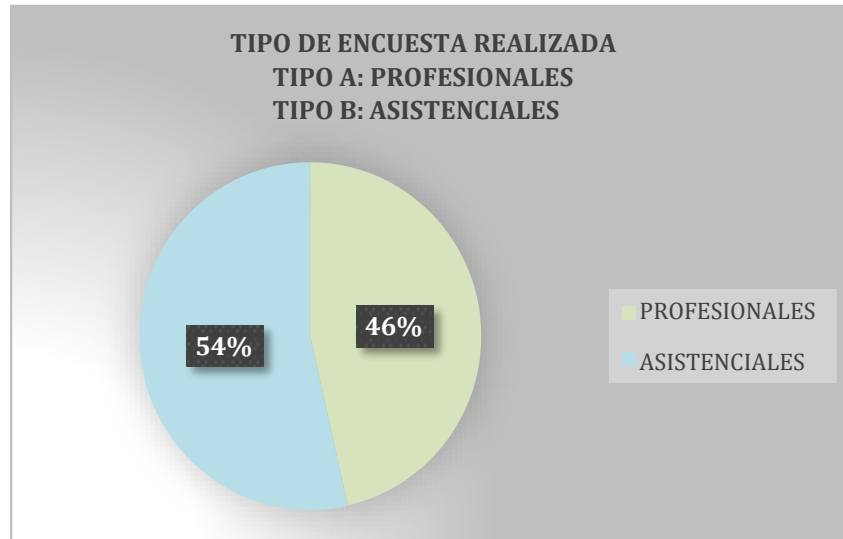
8. CUERPO DEL INFORME

Población

El instrumento se le aplico a 71 servidores de planta los cuales 63 son de la Sede Principal de la Corporación en Valledupar y 8 pertenecen a las Seccionales ubicadas en los municipios de La Jagua de Ibirico, Chimichagua, Curumaní y Aguachica.



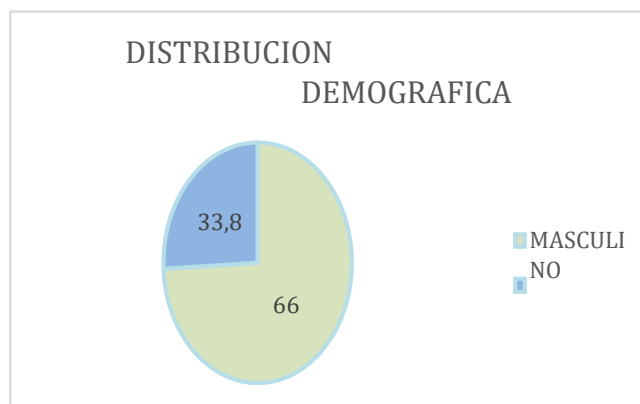
| PERSONAL | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------------|------------|------------|
| SUCURSAL PRINCIPAL VALLEDUPAR | 63 | 88,7% |
| SECCIONALES DEPARTAMENTALES | 8 | 11,26% |



| NIVEL DEL CARGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|------------|
| PROFESIONAL | 33 | 46% |
| ASISTENCIAL | 38 | 53% |

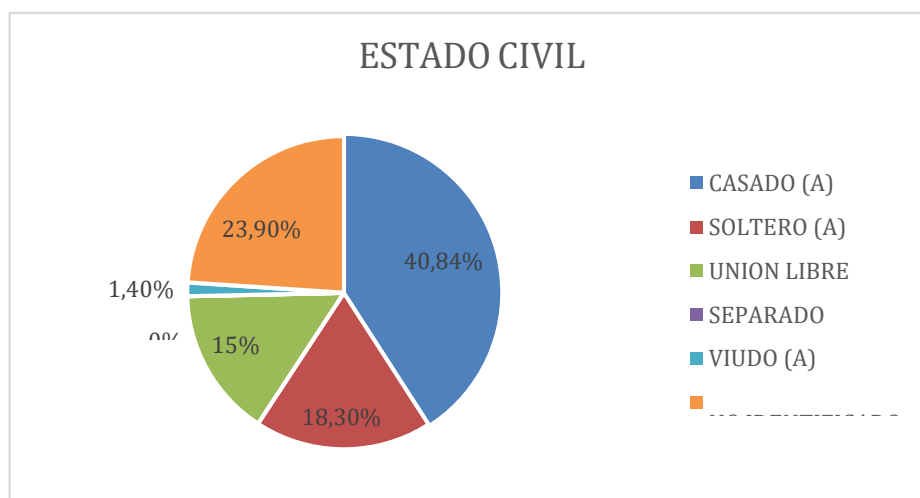
DISTRIBUCIÓN DEMOGRAFICA DE LA POBLACIÓN

| GENERO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| MASCULINO | 47 | 66% |
| FEMENINO | 24 | 33,8% |



El 66% de la población es de género masculino. El 23% de los trabajadores son de género femenino. Lo anterior indica que la mayoría de los empleados de planta son masculinos.

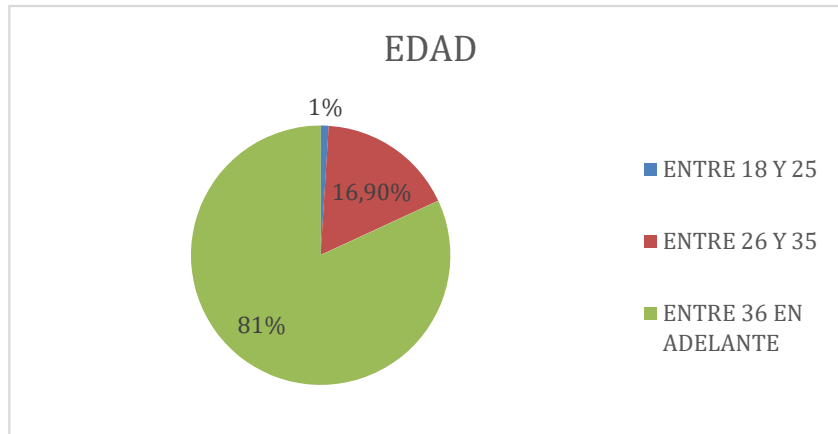
| ESTADO CIVIL | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|------------|
| CASADO (A) | 29 | 40,84% |
| SOLTERO (A) | 13 | 18,3% |
| UNION LIBRE | 11 | 15,49% |
| SEPARADO | 0 | 0 |
| VIUDO (A) | 1 | 1,4% |
| NO IDENTIFICADO | 17 | 23,9% |



El 40,8% de la población son casados, seguido por el 23,9% los cuales no se identifican. El 15,4% unión libre, el 18,3% solteros, y viudos 1,4%, 0% divorciados. Esto infiere que solo el 40% de los empleados de planta tiene un núcleo familiar establecido por el matrimonio, mientras que el 57% hace parte los solteros, no identificados y unión libre.

EDAD

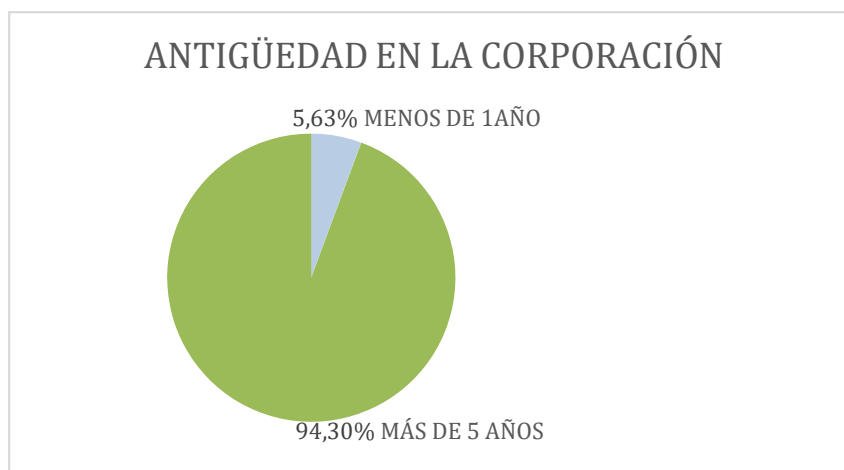
| EDAD | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|------------|
| ENTRE 18 Y 25 AÑOS | 1 | 1,4% |
| ENTRE 26 Y 35 AÑOS | 12 | 16,9% |
| ENTRE 36 EN ADELANTE | 58 | 81% |



De acuerdo a la gráfica anterior se infiere que el promedio de edad en su mayoría se encuentra entre 36 años en adelante con un porcentaje del 81%, personal de planta en edades entre 26 y 35 años con un porcentaje de 16,9% y de edades entre 18 y 25 del 1%

ANTIGÜEDAD EN LA CORPORACIÓN

| ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Menos de 1 año | 4 | 5.63% |
| Más de 5 años | 67 | 94.3% |



El 94.3% de la población lleva laborando más de 5 años en la corporación, el 5.63% se encuentran los trabajadores que llevan menos de un año, Indicando que las personas que trabajan en la corporación cuentan con una estabilidad laboral lo que significa que los servidores en gran porcentaje se han desempeñado en ésta rango de tiempo laboral.

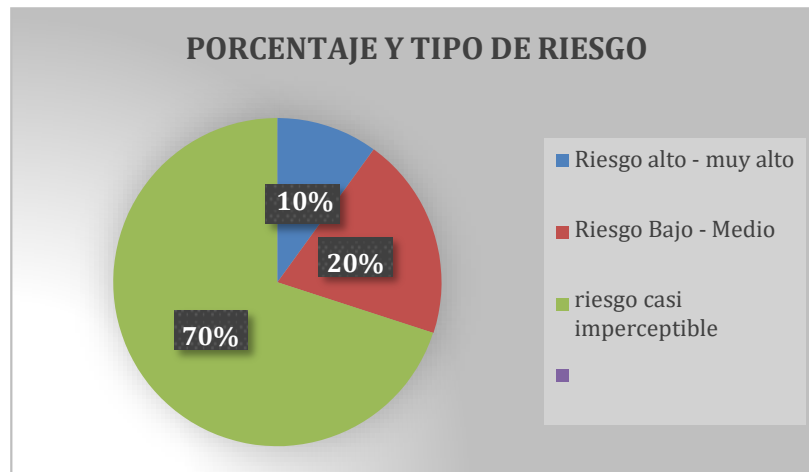
9. RESULTADOS POR DIMENSIONES GENERALES

Es importante anotar que tanto la calificación como la interpretación de los dominios y de las dimensiones son directamente proporcionales, lo que significa que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial. Las interpretaciones que el MINPROTECCIÓN da a estos niveles respectivamente son:

- **Riesgo Muy Alto - Alto:** Intervención inmediata en el marco de un SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.
- **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 bajo:** No se espera 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 mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

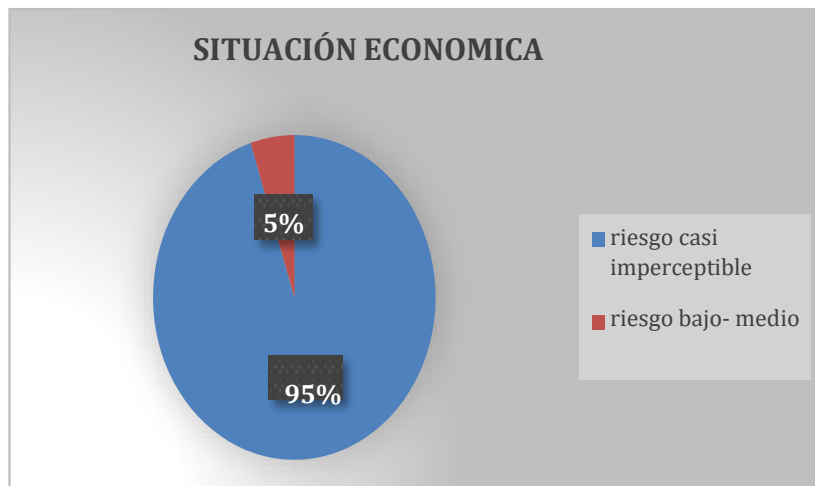
EXTRALABORALES

Los factores de riesgo psicosocial Extra laboral, es un instrumento diseñado para Evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, Social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda Que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y Familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan Las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar. Podemos observar que a manera general los riesgos extra laborales representados el 70% de la población considera que las dimensiones evaluadas no representan riesgos considerables, 20% en riesgo Bajo en el contexto Extra laboral, 10% refirió molestias en Riesgo Alto y Muy Alto por lo que se comenzara a indagar bajo el análisis de las dimensiones más importantes los factores de mayor prevalencia.

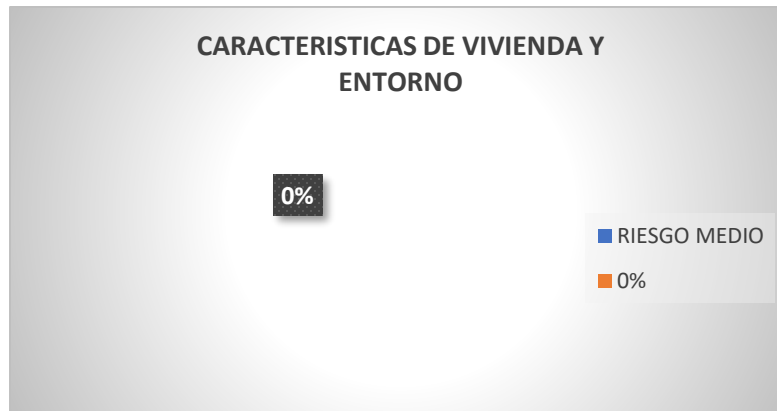


Situación económica

Para esta dimensión se establece un 95% en riesgo casi imperceptible y un 5% en Riesgo bajo y sin riesgo. Lo que Trata esta dimensión es de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar. Se debe crear estrategias que contengan alternativas de ahorro y manejo de la economía familiar. Analizar desde el PVE proporcionando estrategia que ayuden a los trabajadores a minimizar este tipo de riesgo.



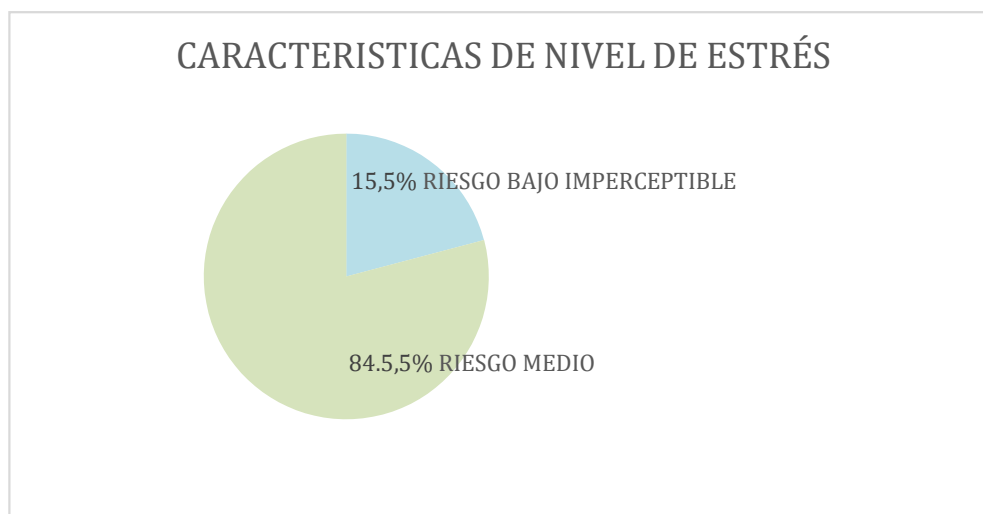
Características de vivienda y entorno



Para esta dimensión se establece un 100% en Riesgo casi imperceptible. Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:

Las condiciones de la vivienda del trabajador están en malas condiciones físicas. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar

Características del nivel de estrés



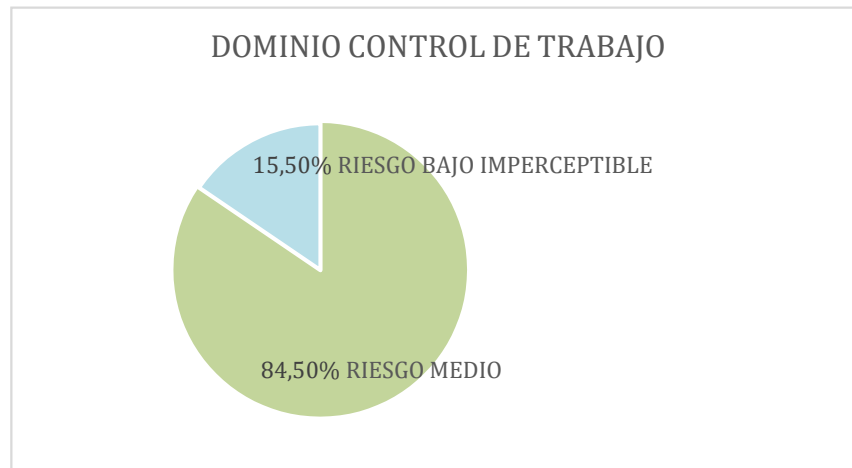
De acuerdo a la información suministrada por los empleados participantes en la encuesta de materia de riesgo psicosocial, el 84,5% es decir 60 de los 64 individuos no se identifican síntomas de estrés durante los 3 meses previos al diligenciamiento de la batería, lo que sugiere un riesgo bajo y casi imperceptible en relación a la sintomatología generada por estrés derivado de las actividades que realiza en su trabajo y que pueda afectar de manera directa su desempeño dentro de la corporación. Mientras el 15,5%, 4 empleados manifiestan sentir sintomatologías de estrés relacionadas a las actividades ejecutadas en su trabajo y que representa un riesgo medio, se recomienda realizar intervención oportuna individual a cada uno de estos empleados.

Característica factor intralaboral



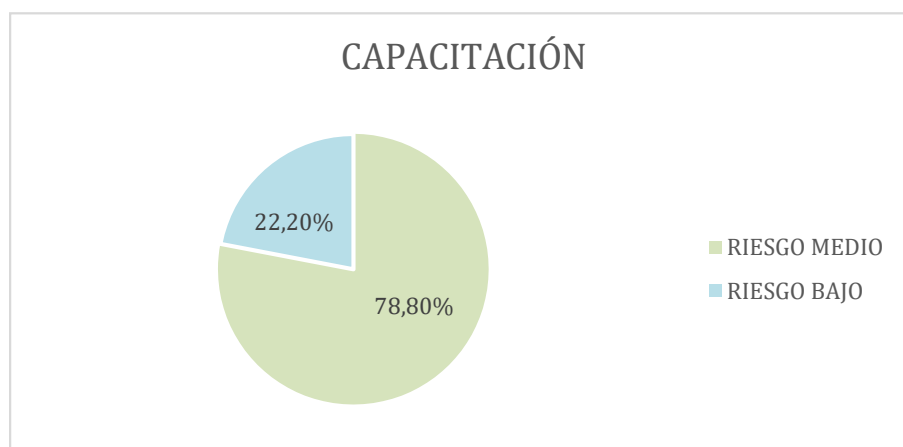
Las condiciones intralaborales se definen como las características del trabajo y de la institución que influyen de manera directa en la salud y el bienestar del ser humano, en el estudio y analizando los resultados se observa que el 84,5% de los empleados no perciben riesgos y es casi imperceptible mientras el 15,5% se encuentran en un riesgo medio y un 0% de los empleados en riesgo alto muy alto.

Dominio control de trabajo



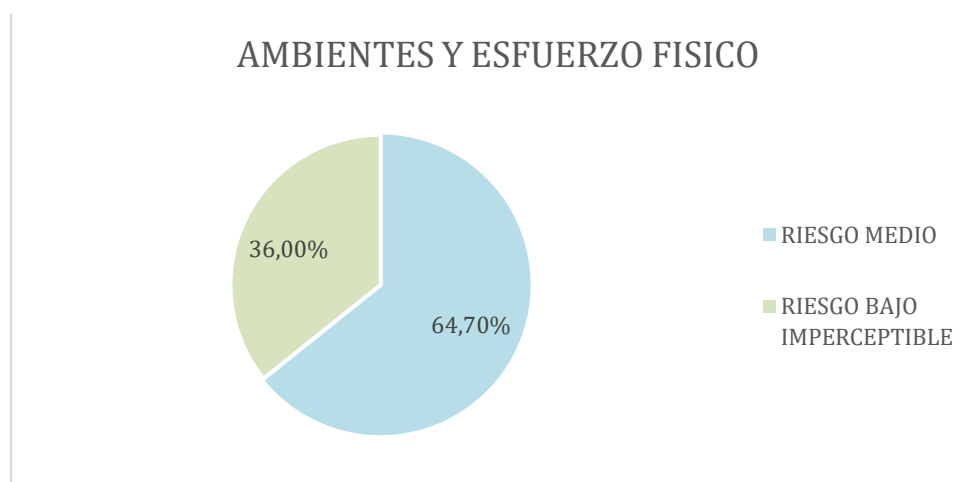
Representa la influencia que tiene el individuo para tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades, factores como los son la iniciativa, la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación, claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al empleado la posibilidad de influir sobre la realización de sus actividades en el ámbito laboral, el 84,5% manifestó un riesgo bajo casi imperceptible es decir que se sienten cómodos con la forma en que influyen estos factores en el desempeño de sus actividades y su rol como empleado de la corporación, por otro lado el 15,4% presentan riesgo medio, es decir se sienten inconformes en cuanto a la claridad del rol, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía sobre el cargo.

Capacitación



Se entiende por capacitación todas aquellas actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al empleado con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. De acuerdo a los resultados se encontró riesgo medio en el 78,8% de los empleados donde se quejan del acceso a las actividades de capacitación es limitado, y que estas no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajador y son insuficientes, el 22,2% tiene riesgo bajo casi imperceptible donde manifiestan sentirse satisfechos con las capacitaciones que reciben en la corporación.

Demanda ambientes y esfuerzo físico



Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, y que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos y animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo) de carga física y de seguridad industria. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo se convierten en fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia.

De acuerdo al estudio realizado el 64,7% de los empleados tiene un riesgo medio en la dimensión de ambiente y esfuerzo físico, por otro lado, el 36% presenta un riesgo bajo casi imperceptible.

Demandas emocionales



Hace referencia a la exposición que tiene el individuo a las exigencias emocionales que demandan del empleado como lo son: comprender situaciones y sentimientos de otras personas, autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de su labor dentro de la corporación.

En esta dimensión el 93% de los empleados presenta un riesgo bajo casi imperceptible, lo que indica que tienen fácil manejo de sus emociones frente a situaciones que exigen emocionalmente y que el 7% de los empleados tiene un riesgo medio frente a esta dimensión.

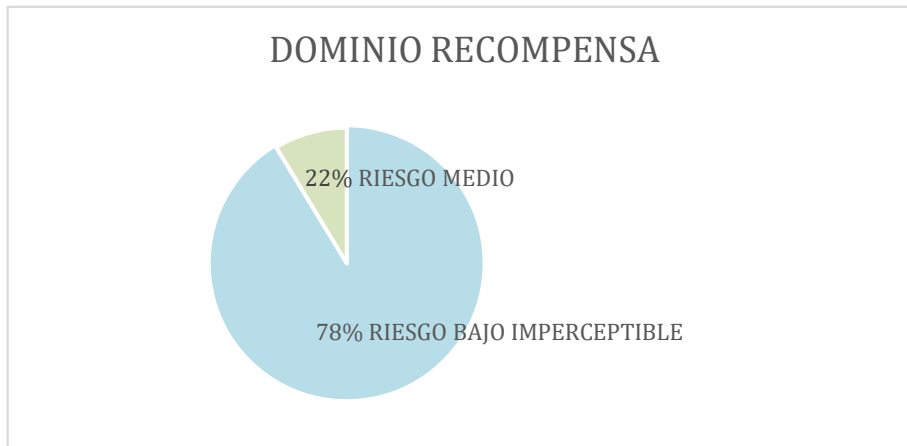
Demandas de liderazgo y relaciones sociales



Liderazgo se define como la capacidad de influir en un grupo de personas con el objetivo de trabajar en equipo y en torno a un propósito, teniendo en cuenta las relaciones que se establecen con otras personas en el contexto laboral. La percepción que tienen los

empleados sobre las relaciones interpersonales es positiva y no presenta afectaciones en los resultados ya que el 100% presenta riesgo bajo casi imperceptible.

Dominio recompensa



Se trata de la retribución que el empleado obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diferentes tipos de retribución, financiera que es la compensación económica por el trabajo, compensación psicológica como el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo y posibilidades de promoción y recompensa. En esta dimensión el 78% tiene riesgo bajo casi imperceptible lo que significa que se sienten confortables con la recompensa que reciben a nivel emocional, financiero y psicológico, mientras que el 21.8% no se sienten satisfechos con la retribución que reciben en la corporación.

RECOMENDACIONES

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (individual, intralaboral y extra laboral), por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente, se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos. Es necesario recordar que todo proceso para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo implica el compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la corporación.

PLAN DE INTERVENCIÓN

- Mejora de clima laboral, capacitaciones y charlas contantes que permita mitigar el acoso laboral dentro de la corporación y el manejo de las relaciones interpersonales.
- Fortalecimiento en procesos de indicaciones y entregas de puesto de trabajo

- Reconocimiento a la labor de los empleados dentro de la corporación desde la importancia de cumplimiento de metas institucionales.
- Implementación del trabajo en equipo
- Monitoreo constante de las condiciones físicas de los ambientes de trabajo, sobre todo en lo referido a iluminación, ventilación, ruido, espacio y condiciones ergonómicas, lo que permitirá prevenir el desarrollo de enfermedades laborales y/o la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.
- Fortalecimiento de liderazgo, implementar programas de entrenamiento a los líderes o jefes de área para el desarrollo de habilidades y competencias en el direccionamiento de equipos de trabajo. Desarrollo de actividades como capacitaciones, evaluaciones de desempeño.

Referencias bibliográficas

- Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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. Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2006). Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología. Se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Colombia.

Atentamente,


Adriana Guerra
Psicóloga Esp. G-SST
Tp. 158971
Lic.008501-2020

Adriana Marcela Guerra Villa
Psicóloga Esp. En G-SST
TP. 158971 Lic. SST 008501-2020 SDS-Cesar

| | Nombre Completo | Firma |
|----------|----------------------|--|
| Proyectó | Adriana Guerra Villa |  |
| Revisó | Adriana Guerra Villa |  |
| Aprobó | Adriana Guerra Villa |  |