

**FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL MEDIANTE EL ANÁLISIS Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y
ACCIÓN COMUNAL – IDPAC.**

RICHARD PEÑALOZA GÓMEZ

Universidad de Pamplona

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Administración de Empresas

Bogotá

2017

**FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL MEDIANTE EL ANÁLISIS Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y
ACCIÓN COMUNAL – IDPAC.**

RICHARD PEÑALOZA GÓMEZ

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO (PASANTIA) PARA OPTAR POR EL
TITULO DE PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS.**

ASESOR

SAMUEL DUARTE FIGUEROA

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ

2017

Contenido

Introducción	6
1 Informe de Práctica Empresarial – IDPAC	8
1.1 Reseña Histórica	8
1.2 Aspectos Corporativos	10
1.3 Diagnostico	12
1.4 Descripción del área de Trabajo	16
1.5 Funciones Asignadas	17
1.6 Estructura de la propuesta de mejoramiento	18
1.6.1 Título	18
1.6.2 Objetivos	18
1.6.2.1 Objetivo General	18
1.6.2.2 Objetivos Específicos	18
Justificación	19
1.6.3 Cronograma	20
2 Desarrollo Propuesta de Mejoramiento	21
2.1 Nombre de la Propuesta	21
2.2 Fundamentación Teórica	21
2.2.1 Factor del Riesgo	21
2.2.2 Riesgo Psicosocial	21
2.3 Glosario	25
2.4 Marco Legal	27
3 Método	29
3.1 Procedimiento	29
3.2 Participantes	29
3.2.1 Muestra	30
4 Resultados	31
4.1 Información sociodemográfica	31
4.2 Análisis del Riesgo Intralaboral	38
4.2.1 Análisis de Riesgo Intralaboral Forma A	41
4.2.2 Análisis de Riesgo Intralaboral Forma B	46
4.3 Análisis de Riesgo Extra Laboral	51
4.4 Análisis del Estrés	56
4.5 Factores Protectores	58
5 Estrategias de Intervención	59
Conclusiones	61
Recomendaciones	62
Alcances de la Práctica	63
Bibliografía	64

Tablas y Gráficos

1. Organigrama IDPAC	12
2. Matriz DOFA	14
3. Diagrama de Gantt	19
4. Tabla 3 Factores de Riesgo	21
5. Tabla 4 Distribución por Áreas	29
6. Gráficos Análisis Información Sociodemográfica	30
7. Tabla 5 Dominios y Dimensiones Intralaborales	37
8. Tabla 6 Interpretación de los Niveles de Riesgo	38
9. Tabla 7 Definición de Dominios	39
10. Gráficos Análisis Riesgo Intralaboral Forma A	40
11. Tabla 8 Resultado General Forma A	43
12. Gráficos Análisis Riesgo Intralaboral Forma A	45
13. Tabla 9 Resultado General Forma B	48
14. Tabla 10 Dimensiones Extralaborales	50
15. Tabla 11 Interpretación de los Niveles de Riesgo	50
16. Tabla 12 Definiciones Dimensiones Extralaborales	51
17. Tabla 13 Factores Extralaborales	53
18. Tabla 14 Resultado Condiciones Extralaborales	54
19. Tabla 15 Interpretación Niveles de Riesgo	55
20. Tabla 16 Nivel de Estrés	57

Anexos

1. Carta de Presentación
2. Carta de Aceptación
3. Constancia Cumplimiento de Practica
4. Formato Evaluación
5. Formato Autoevaluación
6. Definición de las Dimensiones de los Riesgos Intralaborales
7. Definición de las Dimensiones de los Riesgos Extra laborales
8. Ficha de Datos Generales (información sociodemográfica) – Batería de Riesgo Psicosocial
9. Cuestionario Factores Intralaborales Forma A – Batería de Riesgo Psicosocial.
10. Cuestionario Factores Intralaborales Forma B – Batería de Riesgo Psicosocial.
11. Cuestionario Factores Extra Laborales – Batería de Riesgo Psicosocial
12. Cuestionario Estrés – Batería de Riesgo Psicosocia

Abstract

As part of the proposal for improvement, developed by the intern from the University of Pamplona, at the INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL – IDPAC concerning the identification of the factors that influence the outbreak of professional illnesses (as cataloged by the Ministry of Social Protection). The application of surveys, that conform the Battery of Instruments for the Evaluation of Psycho-social Risk Factors, was carried out to the working population. The information obtained from this application is the starting point for the intervention and reduction of the levels of psycho-social risk that may turn out as illness in the population. The application process of the tools, along with the results obtained from them are described in this document. In the same way, the intervention strategy resulting from the global analysis of the information collected by the organization is also proposed here. In this way, the critical points within the organization were able to be identified; also, the intervention strategies that handle those same points were managed to be created, neutralizing the effects and conceiving the improvement results that were aimed for.

Introducción

Hoy en día podemos definir el trabajo como base y fundamento de la vida social e individual, se torna como una actividad que le permite al ser humano relacionarse con su entorno y lograr satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo como ser único. Las diferentes convivencias que se experimentan en el ámbito laboral son ciertamente un conjunto de experiencias y nuevos saberes que le permiten al empleado adecuarse de la forma correcta y desempeñar sus funciones específicas; sin embargo se debe analizar mucho más a fondo y encontrar los tipos de factores que influyen sobre la formación del sujeto. Es por eso que la fundamentación del clima organizacional debe estar correctamente instituida, controlando los diferentes factores que pueden afectar el desempeño laboral de los trabajadores.

Entendiendo que el clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los participantes de la organización desarrollan sus actividades. **El clima organizacional** puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño, relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyen de cierto modo en su comportamiento y rendimiento laboral.

Se puede expresar que la mayor preocupación actualmente en las empresas es el poder controlar los factores de riesgos laborales, impuesto también por la ley como requisito fundamental en la conformación de cada institución, entre las variantes de estos riesgos podemos encontrar muy presente la influencia y asecho de los factores del riesgo psicosocial el cual presenta la potencialidad de ocasionar estrés ocupacional, definido actualmente por el Gobierno Nacional como enfermedad profesional, también puede producir otros efectos tales como la falta de compromiso, fatiga, desmotivación entre otros. Esto redundará en la salud y el bienestar del trabajador, el clima organizacional y la productividad de la Entidad.

Cabe recalcar que la reducción de dichos factores crea una herramienta bastante favorable para las organizaciones, conocen los grandes beneficios que acarrea el correcto y buen desempeño laboral por parte de cada funcionario de la entidad. Dentro del análisis a realizar se puede evidenciar la importancia que tiene el apropiado clima organizacional y la influencia que tienen los factores internos y externos en el comportamiento y cometido de cada funcionario del IDPAC.

A continuación se presenta el primer acercamiento al reconocimiento de las condiciones psicosociales a las que se exponen los trabajadores en el IDPAC y la influencia que este ejerce frente al clima organizacional y el desempeño laboral de la Entidad, según los requerimientos de la Resolución 2646 del Ministerio de la protección social.

1 INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL – INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACION Y ACCIÓN COMUNAL-IDPAC.

1.1 Reseña Histórica

El Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC-, es una de las seis instituciones que pertenecen a la Secretaría Distrital de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., junto con el Fondo de Vigilancia y Seguridad; la Dirección de Atención y Prevención de Emergencias, IDIGER; la Cárcel Distrital; el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, y la Defensoría del Espacio Público.

Fue creado en el año 2006 como el departamento administrativo de acción comunal y fue modificado mediante el Acuerdo 257 del Concejo de Bogotá (Artículo 50) como el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC, como un establecimiento público del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Así mismo, en el artículo 1° ibídem se estableció que el objeto del IDPAC es: “ (...) Garantizar el derecho a la participación ciudadana y propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sociales, atendiendo las políticas, planes y programas que se definan en estas materias (...)”.

De otro lado y según el acuerdo 006 de 2007 mediante el cual se modifica el acuerdo número 002 del 2 de enero de 2007 “por lo cual se determina el objeto estructura organizacional y las funciones del Instituto Distrital de la Participación y Acción comunal y se dictan otras disposiciones” establece entre otras como función de la Secretaria General “gg. Promover el desarrollo e implementación de los programas y procesos técnicos y tecnológicos de la entidad”.

Dentro de las funciones fundamentales del IDPAC se encuentran señaladas:

- Fomentar la cultura democrática, el conocimiento y apropiación de los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria
- Diseñar y gestionar estrategias e instrumentos que concreten las políticas en materia de participación y organización de la ciudadanía

- Diseñar y promover la estrategia que garantice la información suficiente para una efectiva participación ciudadana. Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de las Juntas de Acción Comunal en sus organismos de primer y segundo grado, como expresión social organizada, autónoma y solidaria de la sociedad civil.
- Ejercer y fortalecer el proceso de inspección, control y vigilancia sobre las organizaciones comunales de primero y segundo grado y sobre las fundaciones o corporaciones relacionadas con las comunidades indígenas cuyo domicilio sea Bogotá, en concordancia con la normativa vigente en particular con la Ley 743 de 2002 o la norma que la modifique o sustituya
- Ejecutar, controlar, coordinar y evaluar planes, programas y proyectos para la promoción de la participación ciudadana, el interés asociativo y la organización comunitaria en el Distrito, en el marco del Sistema de Participación Distrital
- Diseñar y construir metodologías y tecnologías que permitan a las comunidades organizadas planear, ejecutar, controlar y sostener obras de interés comunitarias y transferirlas a las demás entidades del Distrito Capital y a las localidades
- Fomentar procesos asociativos en las organizaciones sociales y comunitarias con instrumentos de desarrollo económico y social del Distrito Capital
- Liderar, orientar y coordinar los procesos de participación de los grupos poblacionales desde la perspectiva etaria, haciendo énfasis en la juventud
- Liderar, orientar y coordinar los procesos de participación de los grupos poblacionales desde la perspectiva étnica
- Liderar, orientar y coordinar los procesos de participación de los grupos poblacionales desde la perspectiva de equidad de género
- Ejecutar obras de interés comunitario

1.2 Aspectos Corporativos

Misión

Garantizar a la ciudadanía del Distrito Capital el derecho a la participación incidente y fortalecer las organizaciones sociales, mediante información, formación y promoción, para la construcción de democracia.

Visión

Para el 2023, IDPAC logrará con la ciudadanía que la participación sea la base de la consolidación democrática en Bogotá y que las organizaciones sociales sean incidentes y sostenibles.

Objetivos

1. Articular la implementación de los siete Subsistemas de manera gradual, mediante la identificación de los respectivos requisitos y de su adopción dentro de los planes, programas y proyectos del Instituto.
2. Fortalecer el sistema de gestión de calidad para evitar reprocesos en la gestión institucional, incrementando la eficacia y la satisfacción de los usuarios mediante el cumplimiento de sus requisitos.
3. Garantizar la conservación de la memoria institucional, mediante el control de la producción, gestión, trámite, organización, transferencia, disposición, preservación y valoración de los documentos de archivo de la entidad.
4. Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, con el compromiso de prevenir las lesiones, accidentes y enfermedades profesionales que pudieran impedir el cumplimiento de los objetivos de los procesos y la satisfacción de los usuarios, de acuerdo con los requisitos legales.
5. Identificar, prevenir, minimizar y controlar los impactos ambientales y la contaminación derivada de las actividades del Instituto, mediante el cumplimiento de las normas vigentes en esta materia que le sean aplicables y el establecimiento de los instrumentos de planeación, evaluación, seguimiento y mejora de la gestión ambiental.
6. Incrementar los mecanismos y controles para la preservación de la seguridad, confidencialidad, privacidad, integridad y disponibilidad de la información institucional, protegiendo los activos de la información en su ciclo de vida, así como las acciones que impliquen el tratamiento de datos

personales que sean recogidos por la entidad en el ejercicio de su misionalidad.

7. Integrar la autoevaluación y la evaluación independiente, construyendo una cultura institucional que contribuya con la mejora continua.
8. Reconocer las necesidades y expectativas de los grupos de interés en la gestión institucional, con el fin de establecer estrategias de responsabilidad social.
9. Promover el derecho a un trato digno y de calidad bajo los principios de respeto, responsabilidad, solidaridad, equidad, igualdad, oportunidad y participación, facilitando la relación de los ciudadanos con los trámites y servicios que ofrece la entidad.

Valores

- Transparencia
- Equidad
- Tolerancia
- Respeto

1.3 Diagnostico

El Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal en adelante IDPAC, tiene como fundamento la gestión del derecho a la participación de la ciudadanía y el fortalecimiento de las organizaciones sociales que están establecidas en el Distrito. La información, asesoramiento, formación y promoción de dichas prácticas incentivan la construcción de democracia en el país, dando claridad a la misionalidad establecida por el IDPAC.

Siendo el IDPAC una Entidad Distrital creada bajo el acuerdo 257 de 2006 el cual dispone que: “tiene por objeto establecer la estructura, organización y funcionamiento general de la Administración Distrital”. Dicho acuerdo “se aplica a todos los organismos y entidades Distritales que conforman los Sectores de Organización Central, Descentralizado y de las Localidades; a las servidoras y servidores públicos distritales; y, en lo pertinente, a los particulares que desempeñen funciones administrativas distritales. Está obligado a regirse bajo los lineamientos que dicte el acuerdo”.

Por otra parte, el trabajo con las comunidades adscritas al Distrito demanda una ardua labor, es evidentemente la estrategia que adopta el Gobierno para generar mayor participación por parte de la comunidad. Mencionado lo anterior, el IDPAC se convierte en una entidad de gran importancia para la administración, y su correcto funcionamiento es fundamental para lograr cumplir con las metas de la Entidad. Este proceso abarca la gestión interna y externa. Internamente todas las actividades que se realicen en cada una de las dependencias y la forma en que los funcionarios desarrollen sus obligaciones es vital para la culminación de los procesos que concibe la Entidad.

El IDPAC está constituido estructuralmente con un muy definido organigrama que ofrece un sistema eficaz para el correcto cumplimiento de las funciones, sin embargo al momento de dar un vistazo y analizar el estado actual del clima organizacional no se evidencia una buena comunicación ni tampoco una interacción adecuada entre los participantes dentro de la Entidad, al ser un Ente público cuenta con personal de planta y personal contratista o prestador de servicios lo cual establece una división bastante notoria en los estatus laborales, ocasiona indiferencia y en ocasiones también exclusión y discriminación, este y otros factores internos como el incumplimiento por parte de los funcionarios de planta al horario instituido por el IDPAC, el poco control del desempeño de las actividades influyen claramente en el clima organizacional, afectando directamente el desempeño de los trabajadores.

Grafico 1. Organigrama IDPAC



<http://participacionbogota.gov.co/nosotros/organigrama>

De acuerdo a la resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la protección social Colombiana, según la cual se establecen disposiciones y se definen 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, los riesgos psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extra labórales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En la actualidad existen nuevas condiciones de trabajo que exigen un mayor grado de competitividad, mayores exigencias de productividad, aumento del esfuerzo físico y mental, mayores presiones emocionales, de responsabilidades y de tiempo, generando la aparición de nuevos y mayores riesgos en la salud de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial se muestran como circunstancias que afectan la calidad de vida de los empleados, comportamiento y por consiguiente su productividad, generando desmotivación e insatisfacción, accidentes laborales y enfermedades de distinta índole definidas como generadoras de estrés en el lugar de trabajo, causando patologías consideradas como enfermedades profesionales.

De esta manera se evidencia por qué las empresas están obligadas a ofrecer condiciones dignas de trabajo, que certifiquen la seguridad y unas óptimas condiciones de higiene, pero también generar opciones encaminadas a el monitoreo permanente de los niveles de estrés generados por la dinámica del trabajo y del IDPAC.

El Ministerio de Protección Social estableció bajo estadísticas que los factores del riesgo psicosocial con mayor frecuencia en las empresas son la monotonía, la repetitividad y la atención al ciudadano. Ocasionando inconvenientes en las relaciones interpersonales tanto interna como externa a la empresa de igual forma a las características individuales de cada uno de los trabajadores.

A modo de generalizar el diagnostico se presenta a continuación una de las matrices que apoyan el proceso de identificación de factores internos y externos empresariales, en este caso, la matriz DOFA del IDPAC.

Tabla 1. Matriz DOFA - IDPAC

D	O	F	A
La comunicación es poco efectiva entre las diferentes partes de la entidad	El IDPAC es el único Distrito que se ofrece este tipo de servicios sociales.	Personal capacitado e idóneo para realizar las actividades de la Entidad.	Entidades Distritales que realicen actividades similares.
El esquema de rangos se encuentra verticalizado, lo que evita la buena comunicación entre funcionarios y nivel directivo.	Posee experiencia en la actividad económica "servicios sociales" y promover la participación comunal.	Dentro del plan institucional de capacitaciones ofrece a los funcionarios facultarse sobre temas con relación a sus obligaciones.	No existe continuidad con el personal contratista y esto genera reproceso en las actividades asignadas.

Algunos funcionarios no poseen sentido de pertenencia y se ausentan injustificadamente.	La misión del IDPAC es muy amplia y se puede dar una buena proyección de trabajo con las localidades.	Cuenta con un plan bien estructurado de bienestar e incentivos.	Existe presión por parte de los entes sindicales con propuestas que no concuerdan con la misionalidad de la entidad y obstaculizan el trabajo colectivo.
Se evidencia una rotación constante debido a la cantidad de contratistas.	Los perfiles son establecidos y asignados por competencias.	Posee personal con más de 20 años trabajando con la comunidad y en la Entidad.	Las malas administraciones y falta de liderazgo pueden hacer decaer la funcionalidad del IDPAC.
No se incentiva el trabajo en equipo.	Proyección hacia el trabajo con la comunidad.	Maneja convenios interinstitucionales que le permite ofrecer cursos y diplomados a sus funcionarios.	Reducción de la eficacia de los procesos por el mal desempeño del personal.
Se evidencian críticas y tratos no adecuados dentro del ambiente laboral.	Los salarios están acorde con las otras entidades del distrito.	Genera gran influencia en la creación de mayor participación ciudadana.	Inconvenientes legales por faltar al acondicionamiento digno del espacio laboral.
Se manifiesta desagrado e insatisfacción por parte de algunos trabajadores en cuestión a los procesos del IDPAC	Única entidad que ejerce inspección, vigilancia y control a las juntas de acción comunal a nivel distrito.	Cuenta con 3 cedes activas que permiten el desarrollo más fluido de la misionalidad del IDPAC.	Lesión de credibilidad y confianza por parte de la comunidad al desarrollar inadecuadamente los procesos establecidos.

1.4 Descripción del área de trabajo.

CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO: Es una de las áreas más importantes de la entidad, relaciona y destina todo el presupuesto asignado por la Secretaría Distrital de Hacienda y se encarga de generar todos los Certificados de Disponibilidad Presupuestal (CDP) y Certificados de Registro Presupuestal (CRP) además de controlar y dirigir toda la parte contable de la entidad, distribución de reservas presupuestales, liberación de saldos de contratos, pasivos, reservas, CDP, CRP entre otros.

Está encargada de autorizar las inversiones para los tipos de proyectos que maneja el IDPAC "proyectos de inversión (contratación) y proyectos de funcionamiento". Está compuesta por 5 integrantes, 3 funcionarios de planta con más de 10 años de experiencia en la entidad y dos contratistas que apoyan todos los procesos de la dependencia.

Ambientalmente es confortable, las zonas de trabajo son amplias, limpias y organizadas, cabe recalcar que cada funcionario cuenta con un equipo completo de oficina en buen estado, brinda todas las herramientas necesarias para la elaboración de las funciones asignadas; es una de las dependencias mejor organizadas y cumplidas del IDPAC generando un puntual desempeño de las tareas que le corresponden.

1.5 Funciones asignadas

- 1.** Recibir y verificar los documentos establecidos para la eficiente gestión presupuestal.
- 2.** Dar trámite a los diferentes requerimientos de información presupuestal y contable.
- 3.** Recibir y verificar los requerimientos que impliquen cambios de componentes solicitados por los proyectos.
- 4.** Apoyar y mantener actualizado el Sistema Integrado de Gestión SIG del proceso de Gestión Financiera.
- 5.** Organizar y actualizar las bases de datos presupuestales del proceso.
- 6.** Acompañar las actividades de carácter operativo y administrativo que se adelanten en la dependencia.
- 7.** Organizar, actualizar los documentos técnicos que se requieren en el proceso de Gestión Financiera en los expedientes o en las unidades de conservación de acuerdo a las instrucciones del archivo central del IDPAC.
- 8.** Organizar la documentación del área de acuerdo con las tablas de retención documental.
- 9.** Actualizar el aplicativo CORDIS de la Secretaria General – Contabilidad y Presupuesto.
- 10.** Prestar el servicio de atención al ciudadano y atender sus requerimientos verbales y escritos, en cumplimiento de los objetivos institucionales y de acuerdo con la competencia de la dependencia.
- 11.** Las demás que le asigne el supervisor del contrato, acorde con la naturaleza del mismo.

1.6 Estructura de la propuesta de mejoramiento.

1.6.1 Título

FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE EL ANÁLISIS Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC.

1.6.2 Objetivos

1.6.2.1 Objetivo General

Fortalecer el clima organizacional y el desempeño laboral mediante el análisis y disminución de los riesgos psicosociales en el Instituto Distrital de la Participación y acción comunal – IDPAC.

1.6.2.2 Objetivos Específicos

- Analizar los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra-laboral e individual.
- Determinar los efectos de los factores del riesgo psicosocial a través de los diferentes instrumentos de evaluación.
- Evaluar el impacto en la salud individual o colectiva en los trabajadores objeto del análisis.
- Crear estrategias para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial a través de planes de intervención.

Justificación

El factor de riesgo psicosocial se puede definir como uno de los problemas de mayor efecto en el campo laboral, provocando ausentismo por alguna enfermedad común, accidentes laborales y enfermedades profesionales, esto conlleva a una variación en la productividad, la prestación del servicio y su calidad, a parte que genera altos costos y daños en la calidad de vida de los trabajadores del IDPAC.

Las diversas actividades económicas de las organizaciones existentes en nuestro país pueden favorecer a la concurrencia de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora, cada Organización tiene unas condiciones que se relacionan con los factores del riesgo y que pueden intervenir en la salud de los trabajadores, su motivación y productividad.

Lo anterior, justifica el análisis y evaluación sistemática de las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con factores de riesgo psicosocial, al igual que la búsqueda de una estrategia que facilite el diseño de un programa de intervención y de control que disminuyan el efecto de dichos factores.

Dentro del ambiente laboral, el funcionario interactúa con una variada lista de condiciones de trabajo que llegan a afectar de manera positiva o negativa, se define así mismo que el trabajo entonces puede llegar a transformarse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad. Actualmente se está evidenciando un proceso de cambio del trabajo y de las empresas, esta metamorfosis trae consigo nuevos tipos de exigencias del trabajo que pueden convertirse en factores del riesgo psicosocial y afectan directamente a todos los niveles de la organización.

Se habla de factor de riesgo porque presenta la potencialidad de ocasionar estrés ocupacional, definido actualmente por el Gobierno Nacional como enfermedad profesional, también puede producir otros efectos tales como la falta de compromiso, fatiga, desmotivación entre otros. Esto redundará en la salud y el bienestar del trabajador, el clima organizacional y la productividad de la Entidad.

También se justifica desde el punto de vista metodológico ya que se realizará a través de técnicas como: el cuestionario para la evaluación de factores de riesgo Extra-laboral e Intra-laboral, estos instrumentos hacen parte de la batería de riesgo psicosocial, de igual manera, para los factores de riesgo individuales se utilizará la ficha de datos generales con el fin de definir la información socio-

demográfica. Ésta información generará los resultados que serán analizados estadísticamente. Finalmente y no menos importante además de beneficiar, mantener la salud y bienestar de los trabajadores del Instituto, se mejorara la productividad y calidad en el trabajo.

Tabla 2. Diagrama de Gantt

Actividad	Tiempo de Duración											
	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socialización de la propuesta de mejoramiento por dependencias.												
Análisis del entorno interno y externo del IDPAC												
Aplicación de las encuestas y formatos que incluye la batería de riesgo psicosocial.												
Creación de estrategias que contrarresten los factores del riesgo psicosocial.												
Análisis de resultados y aplicación de estrategias.												

2 DESARROLLO PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

2.1 FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE EL ANÁLISIS Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC.

2.2 Fundamentación Teórica

2.2.1 Factor de riesgo: “Denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.).”

2.2.2 Riesgo Psicosocial: Son los derivados de las condiciones no materiales del trabajo. También conocidos como los aspectos relacionados con el proceso administrativo, la gestión del personal, las políticas organizacionales, contenido del trabajo y la realización de la tarea, las cuales crean condiciones favorables o propicios para la ocurrencia de accidentes y daños en la salud.

La organización internacional de trabajo OIT define en 1984 los factores de riesgo como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción del empleo y las condiciones de su organización, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento en el medio ambiente de trabajo donde se ha identificado por varios estudios una serie de factores psicosociales altamente negativos, factores tales como: la inadecuada utilización de habilidades y destrezas, la sobrecarga laboral, la falta de control, el conflicto de autoridad, la inequidad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Debido a la creciente importancia de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, no se pueden considerar como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la calidad de la vida laboral debido a que son factores reales y muy seguramente cada vez las organizaciones darán más importancia.

A fin de comprender mejor el concepto de riesgo psicosocial es necesario resaltar los siguientes elementos. Se consideran factores psicosociales a los factores

provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador tales como:

Tabla 3. Factores de Riesgo

Factor del Riesgo	Causas	Consecuencias
Psicosocial	Repetitividad	Reacción de estrés (no es probable encontrarla en quienes no tengan factores de riesgo intrapsíquicos y en su vida privada, social y familiar), alteraciones en el funcionamiento del sistema neurovegetativo con cambios secundarios en funciones digestivas. Mayor propensión a la accidentalidad.
	Monotonía	
	Altos ritmos de trabajo	
	Falta de Participación	
	Funciones ambiguas	
	Selección inadecuada del personal	
	Supervisión inadecuada	
	Falta de capacitación o entrenamiento	
	Turnos rotativos	
	Horas extras	
	Aislamiento	
	Relaciones interpersonales conflictivas	
	Inducción y entrenamiento deficiente	
	Normas y procedimientos inadecuados	
Carencia de normas de seguridad		
Carencia de recursos		
Publico	Delincuencia común	Lesiones múltiples, muerte.
	Grupos armados al margen de la ley	
	Otras situaciones de orden social	
Humano	Hacer caso omiso a las normas y procedimientos de trabajo seguro.	Mayor incidencia de ATEP, mayor índice de gravedad de lesiones y enfermedades

El manejo de los factores psicosociales en el trabajo ha sido un tema de investigación desde hace varias décadas. En 1984 el comité mixto de la O.I.T. y la O.M.S., buscó esclarecer la naturaleza, incidencia y prevención de los factores psicosociales inherentes al trabajo, en el que se realizó una compilación de trabajos y conocimiento hasta entonces referentes a identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales (OIT & OMS, 1984). De igual forma se han realizado muchas investigaciones en las que se abordan los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los trabajadores, mecanismos de evaluación de su impacto y metodologías de intervención para favorecer el bienestar de los trabajadores (OIT).

Con el fin de comprender y aplicar el concepto de evaluación de riesgo ocupacional, factores de riesgos psicosociales y analizar el impacto en los funcionarios del IDPAC, se toma como referencia varios autores e investigadores que en los últimos años han estudiado dicho tema e implementado diferentes formas y métodos de identificarlos y evaluarlos. No se trata solo de encontrar la causa que genera el estrés laboral, concepto que se emplea como sinónimo cuando nos referimos al riesgo psicosocial, siendo esta la enfermedad con mayor número de consultas según varios reportes de entidades oficiales y de reportes de ARL.

Por lo tanto, el marco de referencia parte de revisar el concepto, como los modelos de aproximación a los factores psicosociales; la investigación conceptual, continua con la documentación de los factores psicosociales, planteamientos de acciones de mejora para estructurar el área de salud ocupacional y finaliza con la propuesta metodológica de un modelo de prevención e intervención de riesgo psicosocial para los funcionarios del IDPAC

En el año 2008 se publicó e inició la vigencia de la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, por medio de 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 derivadas por el estrés ocupacional (2008). Con base en esta resolución, en la actualidad se enmarcan las acciones de Gestión del Riesgo psicosocial en las empresas colombianas, El riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el **Decreto 1072 de 2015**. Y lo es tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

La primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, llevada a cabo en 2007, indicó una alta prevalencia de los factores de riesgo psicosocial. El 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público. Así mismo, entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral.

En la segunda de estas encuestas, realizada en 2013, la situación se torna incluso más preocupante. Las conclusiones del informe ejecutivo indican que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2009 y 2012.

El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales poco favorables.

Como se ve, el panorama es inquietante. Máxime si se toma en cuenta que existe toda una normatividad para prevenir, controlar y evitar el riesgo psicosocial y que el descuido, la negligencia o la incompetencia en este aspecto es sancionable legalmente, tanto desde el punto de vista de la Resolución 2646 de 2008, como desde el mismo Decreto 1072 de 2015.

2.3 Glosario

Influencia: Es el margen de autonomía en el quehacer diario en el trabajo, en las tareas programadas y el volumen, en el orden de realización de las mismas, métodos a utilizar etc.

Posibilidad de desarrollo: Se refiere a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo en el sentido de poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y en la adquisición de nuevos conocimientos.

Compromiso: Está estrechamente relacionado con el sentido de pertenencia y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza.

Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los jefes inmediatos, está muy relacionada con el apoyo de los superiores.

Previsibilidad: Disponer de la información adecuada, suficiente

Doble presencia: Es la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y el trabajo familiar, esto puede afectar negativamente la salud, puede aumentar la demanda y horas de trabajo (doble exposición), son altas cuando interfieren con el trabajo doméstico o familiar.

Sentido del trabajo: Además de tener un empleo obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje etc.) lo que ayuda a afrontar de una forma más positivas sus exigencias.

Claridad en el rol: Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Estima: Se refiere al respeto, al reconocimiento y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Compensaciones del trabajo: La estima incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus, sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo, es también de gran importancia para la salud.

Inseguridad: Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

Repetitividad: actividad con un ciclo corto, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas.

Monotonía: está caracterizada por la acumulación de actividades repetitivas.

Altos ritmos de trabajo: es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en la ejecución de las tareas.

Falta de participación: bajo grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones frente a las alternativas que los involucren.

Funciones ambiguas: falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador.

Selección inadecuada del personal: relacionada con la ubicación inadecuada del personal, por aptitudes psicológicas inadecuadas o por limitaciones físicas o fisiológicas.

Supervisión inadecuada: abuso o sobre limitación de las funciones de autoridad.

Falta de capacitación: falta de herramientas que le brinden al trabajador el conocimiento o la destreza necesaria para ejecutar su tarea.

Turnos rotativos: relacionado directamente con las implicaciones de la jornada de trabajo sobre el trabajador.

Aislamiento: se refiere específicamente a la limitación de los contactos humanos.

Inducción deficiente: carencias en el proceso de ajuste del funcionario a la empresa y a la labor a desempeñar.

2.4 Marco legal

- Resolución 652 de 2012, que establece la exigencia de la conformación funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Resolución 1356 de 2012, que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Decreto 2566 del 7 de Julio de 2009, por el cual se adopta la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, en donde el Número 42 corresponde a Patologías causadas por estrés en el trabajo.
- En el año 2011 la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana, publicaron la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- En el año 2004 junto con la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.
- Junto con la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó la cartilla para el empleador y para el trabajador de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral.
- Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Así mismo, existe una amplia documentación legal que soporta la gestión del riesgo psicosocial en las empresas:
- Decreto Único Reglamentario del sector trabajo art. 23 Gestión de los peligros y riesgos: El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.
- Ley 1562 de 2012, a través de la cual se realizan modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 2566 de 2009, Número 42 que corresponde a: “Patologías causadas por el estrés en el trabajo... que produzcan estados de ansiedad

y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.

- Decreto 1295 de 1994, en el Capítulo IV, Artículo 35 define los servicios de prevención que debe brindar la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), hoy Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la empresa y menciona el fomento de vida y trabajo saludables, lo cual implica que el análisis de los **factores de riesgo psicosocial** resulta de prioritaria atención. Debe aclararse que el desarrollo de actividades de prevención es responsabilidad del empleador y la asesoría en la ejecución de las actividades es responsabilidad de la ARL
- Resolución 1075 de 1992, en su Artículo 1 ordena: *“los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, ... campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores”*.
- Resolución 1016 de 1989, en su Artículo 10 determina que dentro de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo deben realizarse programas que permitan prevenir y controlar las enfermedades que se generan como consecuencia de los **riesgos psicosociales**.
- Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 establece: *“proteger a las personas 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”*.

3 METODO

3.1 Procedimiento

Previo a la aplicación se realizó el proceso de sensibilización con el apoyo de la oficina de Talento Humano y sus funcionarios, a través del cual se socializó el motivo de la evaluación y se solicitó el diligenciamiento del instrumento informado como se indica en el cronograma de actividades (Tabla 2). Para el análisis intra-laboral, extra-laboral e individual se hizo uso de varios de los instrumentos de la Batería de Riesgo Psicosocial los cuales permiten determinar cómo se encuentran los participantes en el IDPAC externa, interna e individualmente, determinando todos los aspectos detallados de este tipo de riesgos. De dichos instrumentos podemos hacer uso del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo Extra laboral, factores de riesgo Intra laboral forma A (cargos técnicos, tecnológicos, profesionales y jefes) y forma B (cargos operarios y auxiliares), y evaluación de Estrés. (Ver Anexos 8, 9 , 10, 11 y 12)

3.2 Participantes

El diagnóstico realizado en este grupo poblacional contó con la participación de 38 servidores, previo a la aplicación de los cuestionarios, se aclararon los objetivos y alcances del proceso de medición y se enfatizó en el carácter confidencial de los resultados individuales obtenidos, durante sesiones realizadas por grupos e individualmente.

Para el análisis de la información se tuvo en cuenta los cuestionarios de los servidores que respondieron la totalidad de las preguntas.

Con relación a los factores de riesgo individuales se utilizó la ficha de datos generales a fin de definir la información sociodemográfica.

3.2.1 Muestra

En la Tabla 4 se presenta la distribución ocupacional de los cargos que participaron en la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados.

Tabla 4. Distribución por Áreas

DISTRIBUCION POR AREAS	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
DIRECCION GENERAL	2	5%
GERENCIA DE INSTANCIAS Y MECANISMOS DE PARTICIPACION GIMP	1	3%
GERENCIA DE PROYECTOS	3	8%
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1	3%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	2	5%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	2	5%
RECURSOS FISICOS	2	5%
SECRETARIA GENERAL	1	3%
SECRETARIA GENERAL- ALMACEN	2	5%
SECRETARIA GENERAL- ATENCION AL CIUDADANO	4	11%
SECRETARIA GENERAL-TALENTO HUMANO	5	12%
SECRETARIO GENERAL- SISTEMAS	2	5%
SUBDIRECCION ASUNTOS COMUNALES	4	11%
SUBDIRECCION PROMOCION Y LA PARTICIPACION	1	3%
CONTROL INTERNO	2	5%
CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO Tesorería	3	8%
ARCHIVO CENTRAL	1	3%
TOTAL POBLACION	38	100%

4 Resultados

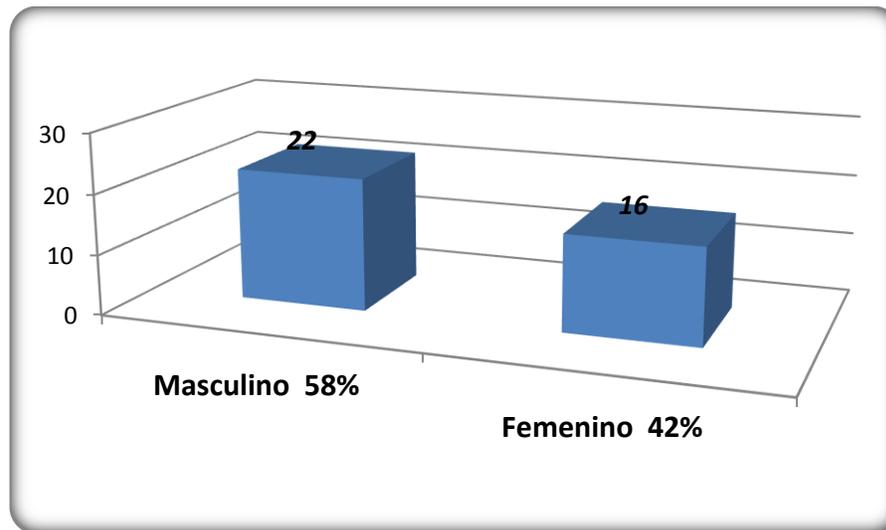
La información recogida tendrá un proceso de análisis y se calcificará de la siguiente manera: **Información sociodemográfica, Análisis de riesgo Intralaboral A y B, Análisis de riesgo Extra laboral y Análisis del nivel de Estrés.**

4.1 INFORMACION SOCIODEMOGRAFICA

4.1.1 Distribución por Género

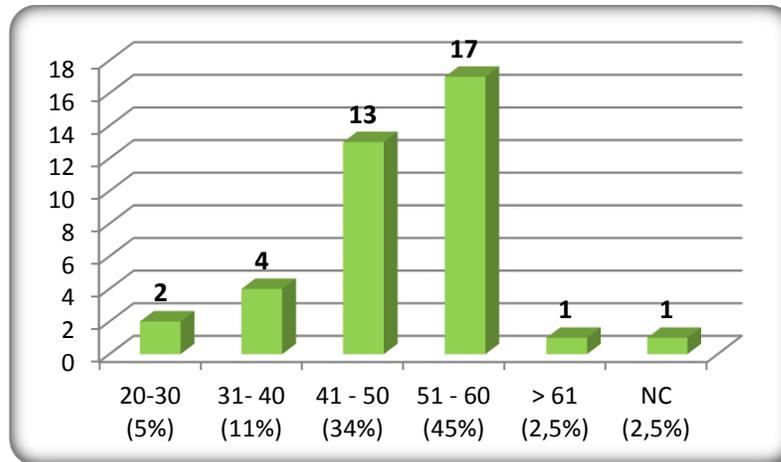
Según se observa en el Gráfico No.2 que representa el total de la población evaluada, se encontró que el 42% (16 personas) pertenecen al género femenino, mientras que el 58% (22 personas) al género masculino. Lo que implica un mayor porcentaje de población Masculina en la Entidad.

Gráfica 2. Distribución poblacional por género



4.1.2 Distribución por Edad

Gráfica 3. Distribución poblacional por Edad



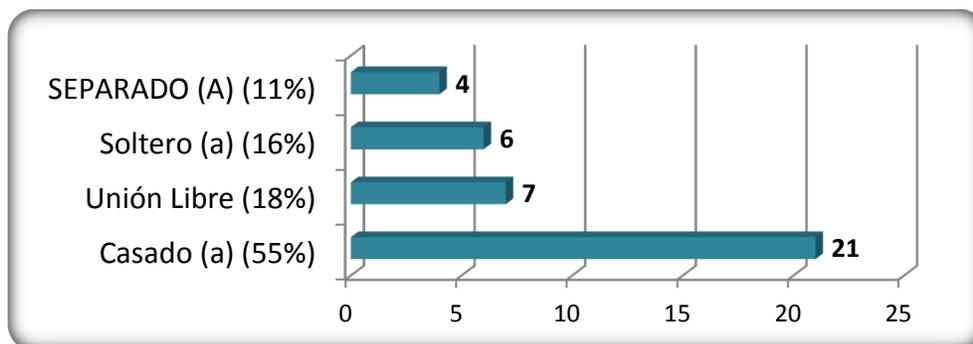
En la gráfica 3 se ilustra la distribución de la población por edad, con el fin de facilitar el análisis de los datos se crearon cinco grupos etarios, tan solo una persona no proporciona datos al respecto.

Se evidencia dentro de la entidad que la población presenta un porcentaje importante de personas que se encuentran por encima de los 40 años, este factor se une al de antigüedad en la empresa, dejando claro que se deben adelantar Programas de vigilancia epidemiológica para controlar posibles Enfermedades Laborales.

4.1.3 Distribución por estado civil

En la gráfica 4 se observa la distribución poblacional de acuerdo al estado civil identificando que la mayor proporción de personas se encuentran ubicadas en los grupos correspondientes a manifestar algún tipo de vínculo ya sea casado con un 55% y Unión Libre con 18%, luego siguen quienes no se encuentran con vinculo formal solteros con un 16% y finalmente los separados con un 11.

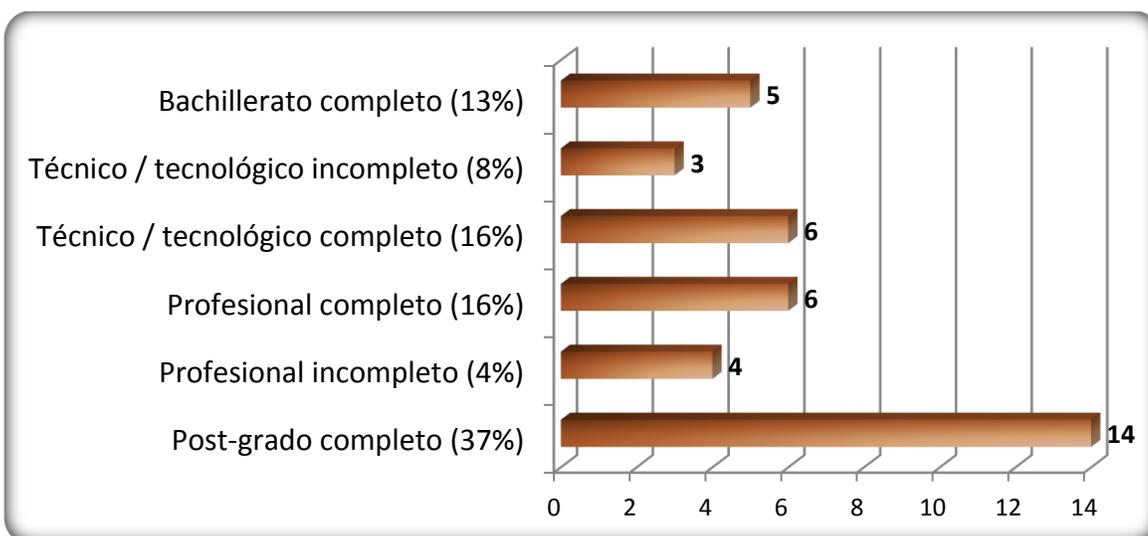
Gráfica 4. Distribución poblacional por estado civil



4.1.4 Distribución por nivel educativo

En la gráfica 5 se presenta la distribución por nivel educativo encontrando que un alto porcentaje de la población de servidores representada por un 37% ha culminado el nivel de estudios que corresponde a post grado. La población con estudios superiores completos corresponden a un total de 32% mientras que el otro 12% corresponde a servidores que se encuentran adelantando estudios profesionales o tecnológicos.

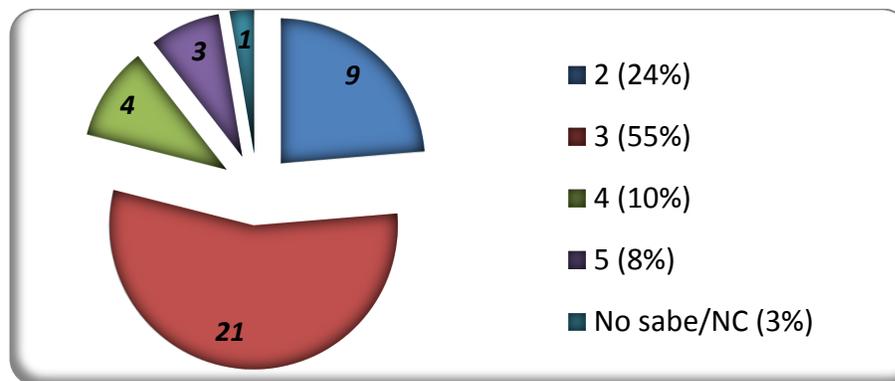
Gráfica 5. Distribución poblacional por nivel educativo



4.1.5 Distribución por estrato

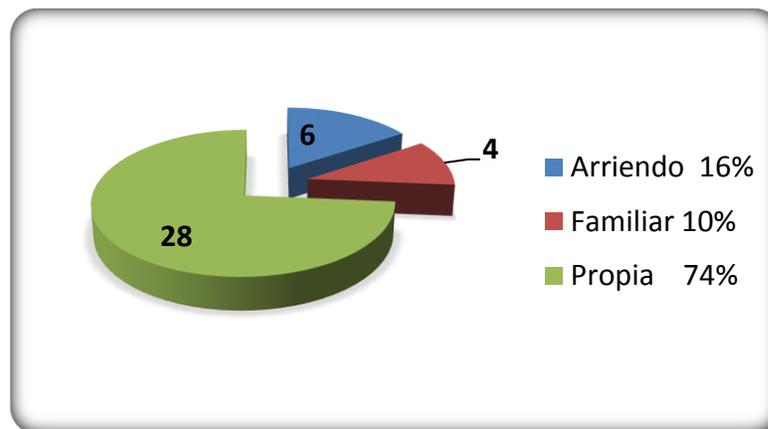
A través de la gráfica 6 se presenta la distribución por estrato socioeconómico identificando que la población de servidores se encuentra agrupada en su mayoría dentro de los estratos 2 y 3 (30 colaboradores). Tan solo un 18% (7 colaboradores) se encuentran en residencias de estrato 4 o 5.

Gráfica 6. Distribución poblacional por estrato socioeconómico



4.1.6 Distribución por tipo de vivienda

Gráfica 7. Distribución poblacional por tipo de vivienda



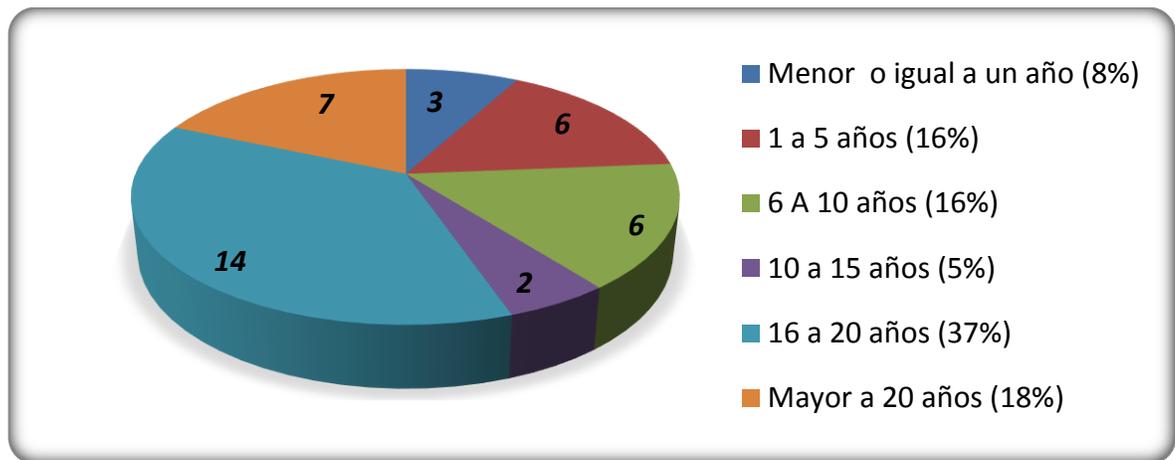
En la gráfica 7 se ilustran los resultados de acuerdo al tipo de vivienda en la que habitan los servidores, encontrando predominancia de la vivienda propia con una representación de un porcentaje cercano al 74%. Es importante resaltar que el 10% del total de la población reside en una vivienda de tipo familiar, y tan solo el 16% se encuentra en condición de arriendo, situación que es favorable ya que genera sentimientos de estabilidad.

4.1.7 Distribución por antigüedad

En la gráfica 8 se presenta la información relacionada con la antigüedad de acuerdo al tiempo de servicio en la entidad.

Es así como se observa que se encuentran concentrados en mayor número en la clasificación etaria a partir de los 16 años de antigüedad en la institución, la población trabajadora menor a un año corresponde a un 8%, entre el periodo comprendido entre 1 a 5 años están un 16% y entre 6 y 10 años existe un 16%. Entre 10 y 15 años se encuentra un 5%, y superando los 16 años 55%. Esto evidencia un importante factor de estabilidad en la entidad, lo que debe generar mayor sentimiento de apropiación emocional hacia la entidad.

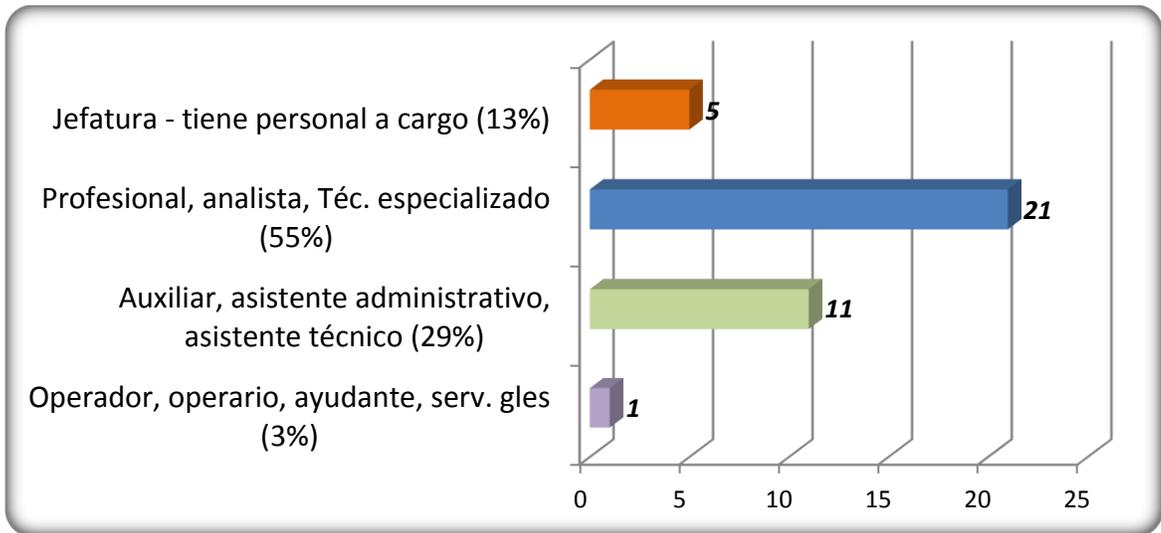
Gráfica 8. Distribución poblacional por antigüedad



4.1.7 Distribución por tipo de cargo

En la gráfica 9 se presenta la información relacionada con el tipo de cargo. En el estudio muestra que en mayor porcentaje 55% (21 personas) son Profesional, analista, técnico especializado, con un 29% (11 personas) se consideran Asistente administrativo auxiliar, asistente técnico, tan solo el 13% (5 personas) ocupan cargos de jefatura. Para los cargos operativos tan solo una persona manifestó encontrarse en este rango.

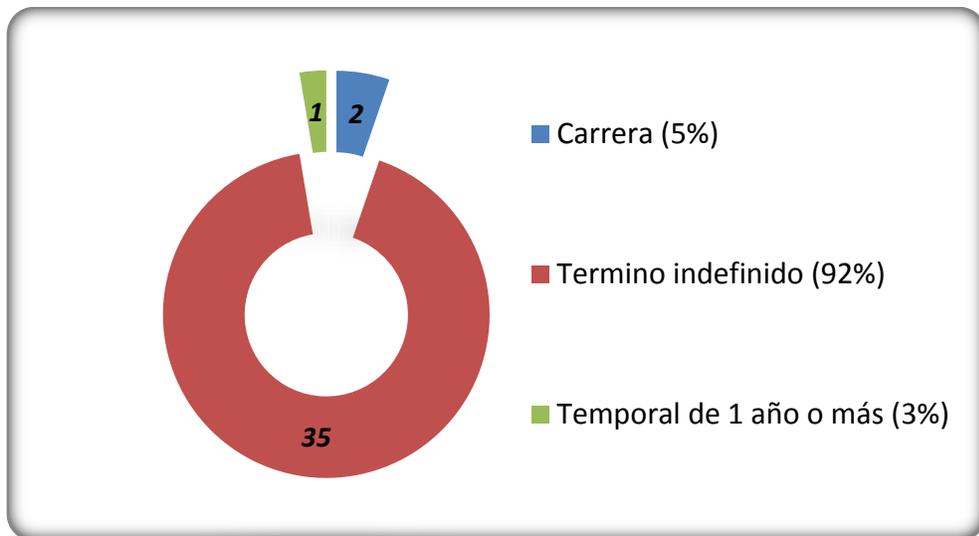
Gráfica 9. Distribución por tipo de cargo



4.1.9 Distribución por tipo de contrato

En la gráfica 10 se presenta la información relacionada con el tipo de contrato. Los resultados indican que los funcionarios tienen clara su forma de contratación ya que el 92% posee contrato a término indefinido generando estabilidad en sus procesos personales.

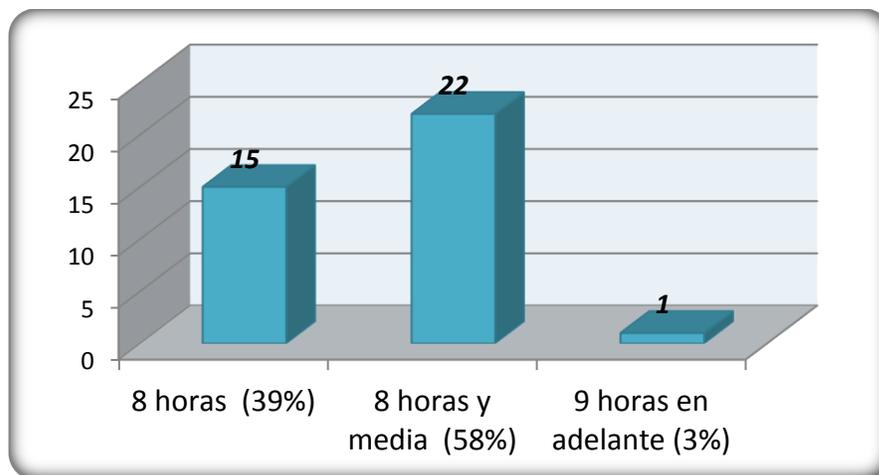
Gráfica 10. Distribución por tipo de contrato



4.1.9.1 Distribución por horas de trabajo establecidas

En la gráfica 11 se presenta la información relacionada con las horas de trabajo establecidas. Como se evidencia el 39% (15 personas) perciben que laboran un total de 8 horas diarias, mientras que el 61% (23 colaboradores) percibe que está laborando más de las 8 horas habituales de la jornada laboral, por lo tanto se considera un factor importante a estudiar y revisar, ya que se entendería que los horarios dedicados a pausas como el almuerzo y demás son tomados como laborales.

Gráfica 11. Distribución por horas de trabajo establecidas



4.2 ANALISIS DE RIESGO INTRALABORAL

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial intralaboral está dividido en dos formas: forma A para cargos de jefes, profesionales, técnicos o tecnólogos y forma B para cargos auxiliares y operarios. Cada una de las formas evalúa cuatro dominios: Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Recompensas. A su vez cada uno de estos dominios está compuesto por diferentes dimensiones o características (Ver Tabla 5).

56Tabla 5. Dominios y Dimensiones Intralaborales

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 extra laboral
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	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

Los niveles de riesgo descritos durante el proceso, corresponden a la siguiente interpretación:

Tabla 6. Interpretación de los niveles de riesgo

NIVEL DEL RIESGO	ACCIONES A SEGUIR
SIN RIESGO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan vincular al servidor en acciones o programas de promoción
RIESGO BAJO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan vincular al servidor en acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO ALTO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Los niveles de riesgo están representados por colores así:



La clasificación de los puntajes transformados por niveles de riesgo en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral se realiza teniendo en cuenta la escala de la batería.

***Nota:** Para la interpretación de los valores en el presente estudio se consideró como criterio para su valoración cromatográfica, la sumatoria del puntaje de las categorías sin riesgo y riesgo bajo, riesgo medio, alto y muy alto. Como fortaleza (verde) se presentan aquellos puntajes iguales o superiores a 65 en la sumatoria de la categoría sin riesgo y riesgo bajo. Como aspecto de intervención prioritaria

(Rojo fuerte) se presentan aquellos puntajes iguales o superiores a 70 en la sumatoria de la categoría riesgo medio, alto y muy alto. Como aspecto de intervención secundaria (Naranja) se presentan aquellos puntajes iguales o superiores a 50 e inferiores a 70, en la sumatoria de la categoría riesgo medio, alto y muy alto.

Los dominios evaluados para los factores de riesgo intralaboral son los siguientes:

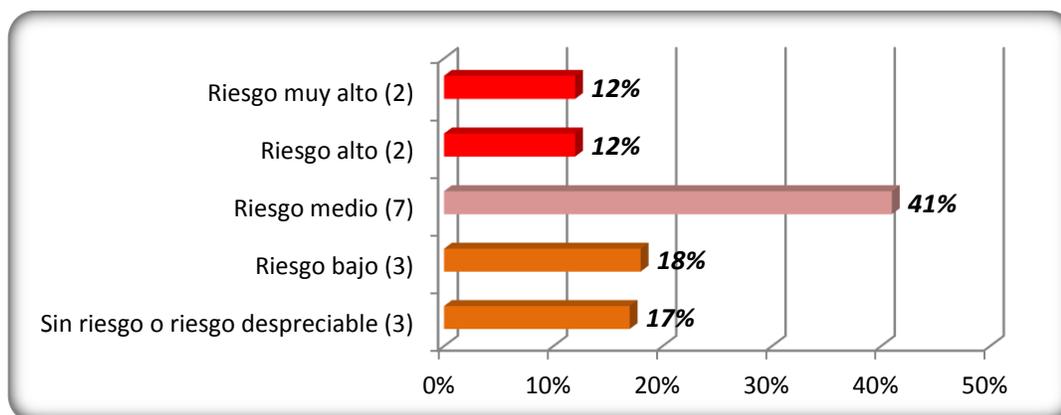
Tabla 7. Definición de dominios

DOMINIO	DEFINICIÓN
RECOMPENSAS	Es la retribución que el servidor 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 la entidad.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir en su trabajo.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	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.

4.2.1 ANÁLISIS DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A

4.2.1.1 Dominio demandas del trabajo

Grafica 13. Dominio demandas del trabajo



El dominio Demandas del Trabajo es una fuente generadora de riesgo muy alto y alto para el 24% de los servidores, para el 41% de los colaboradores se encuentra en riesgo medio y para el 35% restantes constituye una fuente de riesgo bajo o ninguno.

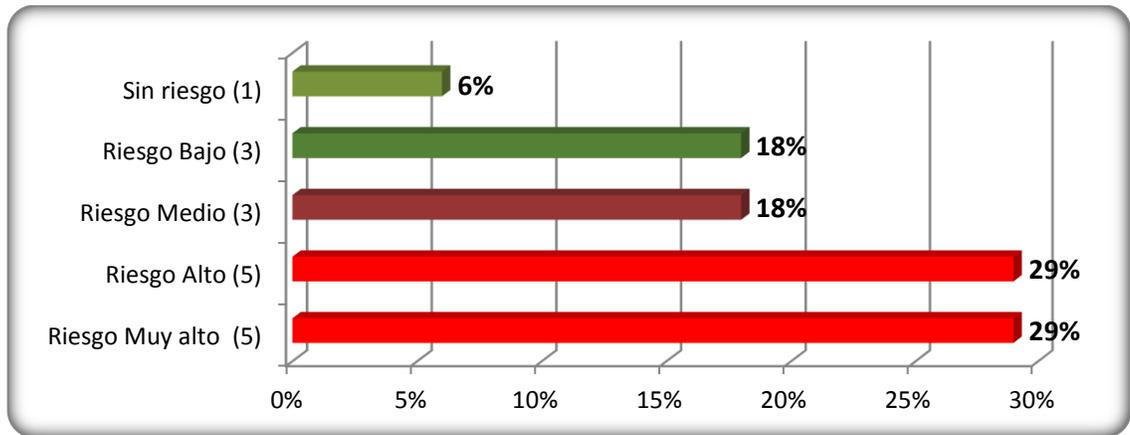
Los resultados en detalle de la Tabla 6 presentan que el Dominio Demandas del Trabajo no es percibida como factor de Riesgo Alto, sin embargo las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas y Demandas de carga mental se perciben a un nivel medio, mientras las dimensiones Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, Exigencias de responsabilidad del cargo y Demandas de la jornada de trabajo se perciben como factores protectores dentro de la Entidad.

Se debe prestar atención a aquellas que no muestran claramente como protectoras o factor de riesgo medio para evitar influyan en percepciones negativas sobre la entidad.

4.2.1.2 Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

El dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo es fuente generadora de riesgo medio para el 18% de los colaboradores. Mientras para el 24% de los colaboradores lo considera riesgo Bajo o sin riesgo, para el 58% se visualiza como un factor de riesgo alto.

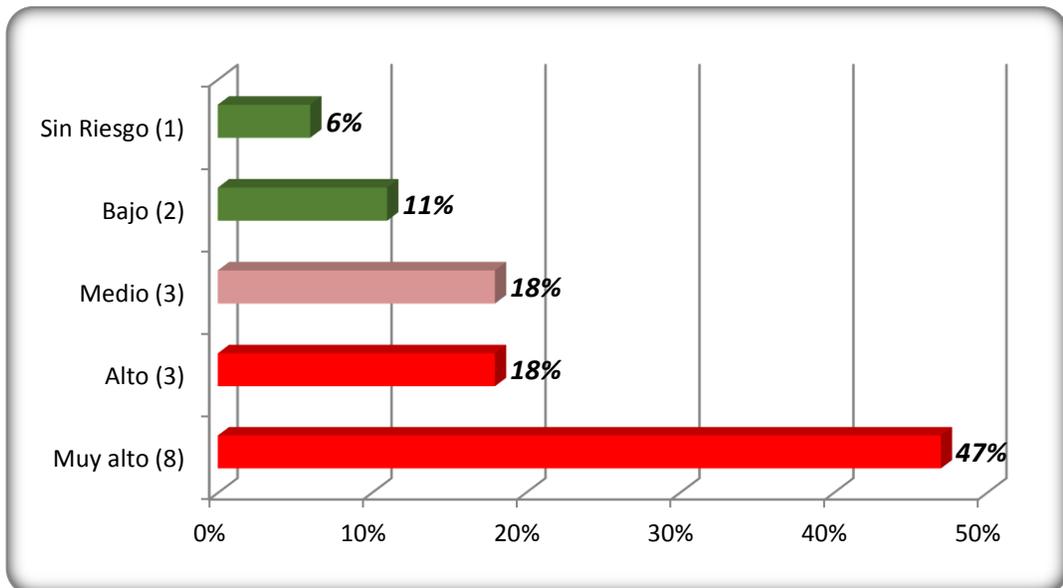
Gráfica 14. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.



En este Dominio en la forma A especialmente se visualiza como factor protector la dimensión Relaciones con los colaboradores, mientras que las dimensiones de Características del liderazgo y Retroalimentación del desempeño son percibidas como factor de riesgo alto mientras Relaciones sociales en el trabajo son percibidas como factor de riesgo medio.

4.2.1.3 Dominio control sobre el trabajo.

Gráfica 15. Control sobre el trabajo

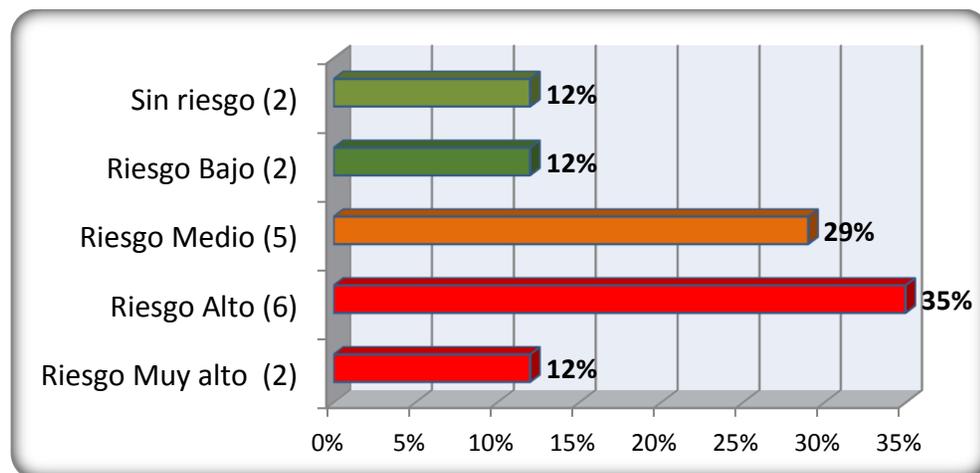


Con relación al Dominio Control sobre el trabajo se evidencia que el 17% de los colaboradores manifiesta encontrarse en un nivel de riesgo Bajo, el 18% manifiesta encontrarse en un nivel de riesgo medio y para el 65% se visualiza como factor de riesgo alto.

Los resultados obtenidos (Tabla 16) indican que en este Dominio las dimensiones Claridad de rol, Participación y manejo del cambio y Control y autonomía sobre el trabajo se encuentran en un nivel alto de riesgo, mientras que Capacitación y Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos son visualizadas como factor de riesgo medio.

4.2.1.4 Dominio recompensas

Gráfica 16. Dominio Recompensas

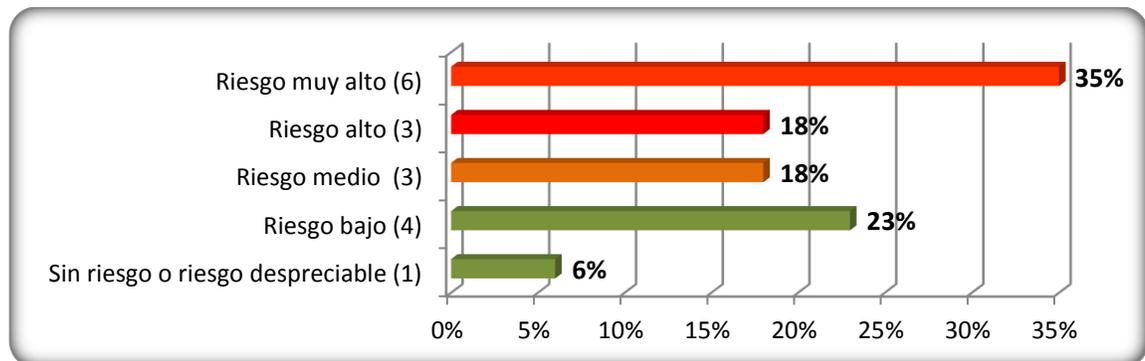


En relación al dominio de las recompensas el 24% de la población percibe un nivel de riesgo bajo, mientras el 29% percibe un factor de riesgo medio y el 47% manifiesta un nivel de riesgo alto.

Los resultados obtenidos indican (Tabla 16) que en este Dominio se encuentran la dimensión Reconocimiento y compensación en nivel de riesgo alto mientras la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza no se visualiza claramente como factor protector por lo que se debe reforzar.

En la gráfica relacionada a continuación se presentan los niveles de riesgo obtenidos en los servidores quienes respondieron los cuestionarios en su forma A (Cargos de jefes, profesionales, técnicos o tecnólogos). En total participaron 17 funcionarios.

Gráfica 12. Distribución de los valores totales de riesgo intralaboral Forma A



A nivel general realizando la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto se evidencia una percepción alta de este Riesgo con un 71% (12 colaboradores) lo que indicaría que es necesario revisar a nivel general dichos resultados.

Tabla 8. Resultado General Forma A

DEMANDAS DEL TRABAJO FORMA A	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35%	18%	12%	24%	12%
Demandas emocionales	12%	18%	18%	29%	24%
Demandas cuantitativas	6%	18%	41%	12%	24%
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	12%	0%	24%	24%	41%
Exigencias de responsabilidad del cargo	6%	6%	12%	35%	41%
Consistencia del Rol	24%	6%	18%	29%	24%
Demandas de carga mental	12%	18%	29%	12%	29%
Demandas de la jornada de trabajo	6%	18%	6%	59%	12%

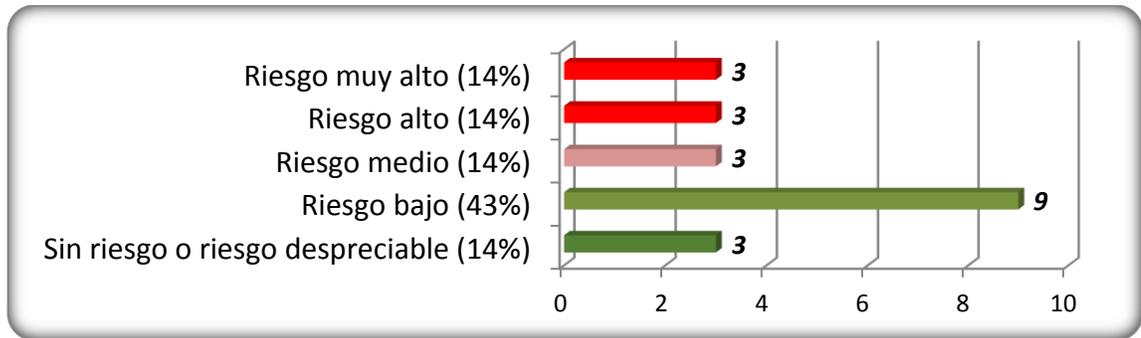
CONTROL SOBRE EL TRABAJO FORMA A	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Claridad de rol	47%	24%	18%	6%	6%
Capacitación	24%	24%	18%	0%	35%
Participación y manejo del cambio	18%	47%	24%	6%	6%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	18%	29%	18%	6%	29%
Control y autonomía sobre el trabajo	6%	47%	18%	18%	12%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO FORMA A	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Características del liderazgo	47%	12%	24%	6%	12%
Relaciones sociales en el trabajo	24%	24%	18%	12%	24%
Retroalimentación del desempeño	24%	29%	24%	12%	12%
Relación con los colaboradores	0%	18%	0%	6%	76%
RECOMPENSAS FORMA A	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12%	24%	12%	24%	29%
Reconocimiento y compensación	12%	53%	6%	24%	6%

De acuerdo con la información registrada en la tabla 6 la población percibe dificultades en los dominios Control Sobre El Trabajo y Liderazgo los cuales deben ser trabajados prioritariamente. Así mismo se debe trabajar en los otros dos Dominios para evitar que los factores que se encuentran altos puedan generar dificultades mayores en el trabajo.

4.2.2 RIESGO INTRALABORAL FORMA B

4.2.2.1 Distribución del dominio Demandas del trabajo

Gráfica 18. Dominio Demandas del Trabajo



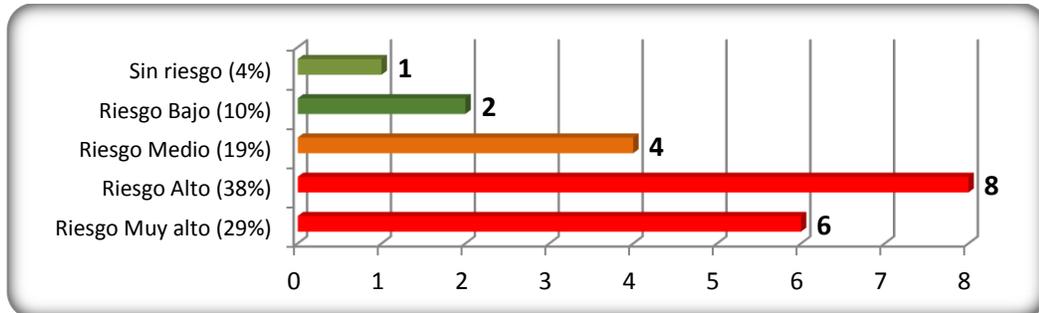
El Dominio Demandas del Trabajo es una fuente generadora de riesgo muy alto y alto para el 28% de los funcionarios (6 personas), para el 14% de los funcionarios (3 personas) se perciben en riesgo medio y para el 57% (12 personas) restantes constituye una fuente de riesgo bajo o ninguno.

Los resultados Tabla 7 evidencian que la dimensión Demandas cuantitativas es percibida como factor de riesgo medio. Las dimensiones Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental y Demandas de la jornada de trabajo se perciben como factores protectores para los funcionarios.

Con respecto a las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico y Demandas emocionales se debe continuar trabajando para que no sea visualizado como factor de riesgo medio.

4.2.2.2 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Gráfica 19. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

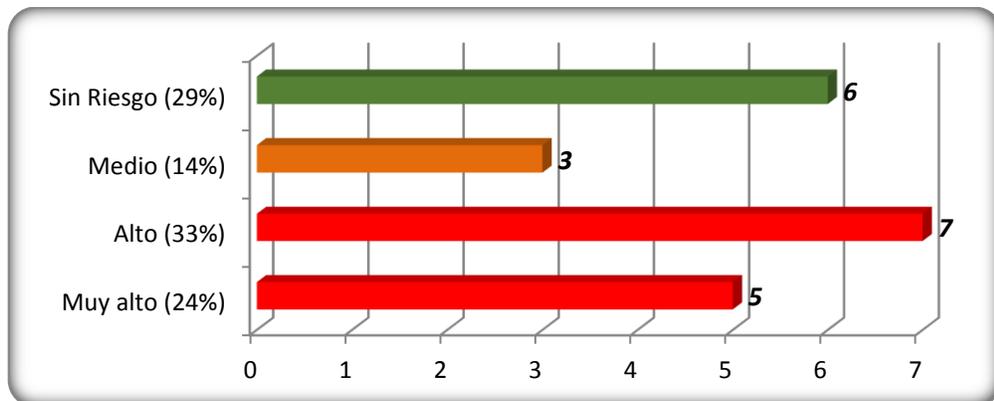


El dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo es fuente generadora de riesgo alto para el 67% de los funcionarios. Mientras para el 19% de los funcionarios lo considera riesgo Medio y para el 14% se encuentran en Riesgo Bajo o sin riesgo.

En este Dominio se visualizan todas sus dimensiones en Nivel de riesgo alto por lo que es necesario trabajar prioritariamente.

4.2.2.3 Dominio control sobre el trabajo

Gráfica 20. Dominio Control sobre el trabajo



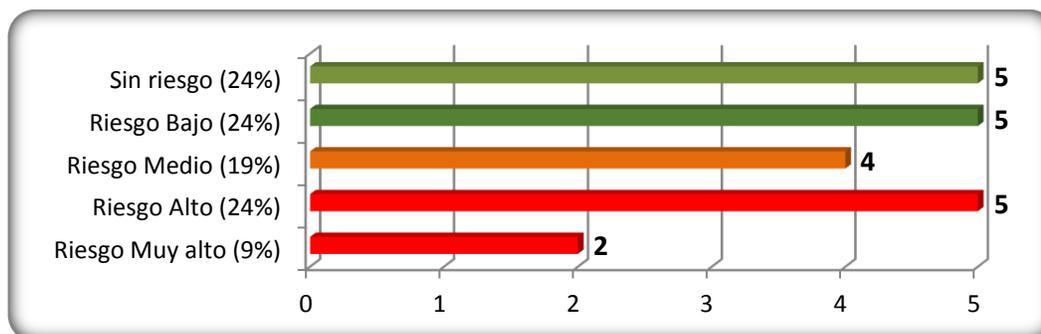
Con relación al Dominio Control sobre el trabajo para los funcionarios evidencian en un 57% que se encuentran en un factor de riesgo alto, para otro 14% manifiestan estar en un factor de riesgo medio y para el 29% de los funcionarios manifiestan estar en un nivel sin Riesgo.

Los resultados obtenidos indican que en este Dominio se encuentra las dimensiones Claridad de rol la cual es percibida con un nivel de riesgo alto. Las dimensiones Capacitación, Participación y manejo del cambio y Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos son percibidas en un nivel de riesgo medio y tan solo la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo es percibida como factor protector.

4.2.2.4 Recompensas

De acuerdo con la siguiente gráfica para el dominio de recompensas se ha identificado que el 33% de la población percibe dificultades relacionadas con la estabilidad laboral, no se sienten a gusto o se encuentran poco identificados con la tarea que realizan y/o el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente. Este sentimiento se comparte en factor de riesgo medio para el 19% de la población, mientras el 48% se siente a gusto e identificado con la Entidad.

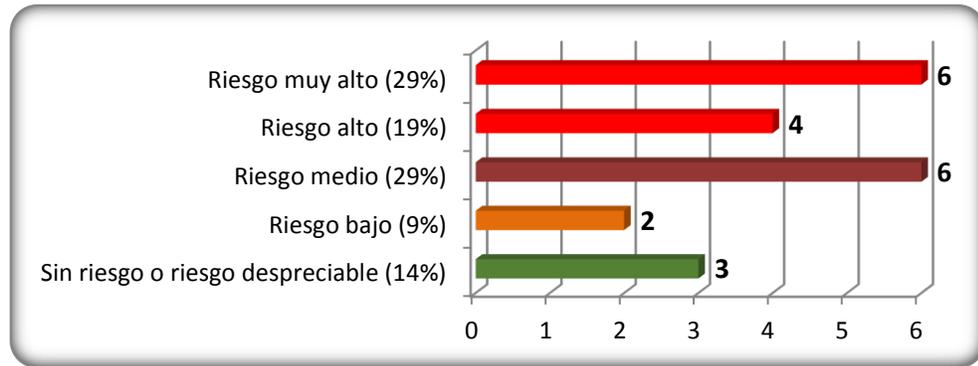
Gráfica 21. Recompensas



Los resultados en la Tabla 7 indican que en el Dominio recompensas la Dimensión Reconocimiento y compensación se evidencian como factor de riesgo medio mientras la dimensión Recompensas derivadas de la pertenecía a la organización y del trabajo que se realiza es visualizada como factor protector.

En las gráficas relacionadas a continuación se presentan los niveles de riesgo obtenidos en los servidores quienes respondieron los cuestionarios en su forma B (Cargos auxiliares y operarios).

Gráfica 17. Riesgo intralaboral. Valores generales



En el presente estudio se pudo aplicar la forma B de la batería de Riesgo Intralaboral a 21 funcionarios. A nivel general la percepción de Riesgo alto corresponde a un 48% (10 funcionarios), el 29% (6 funcionarios) considera que este factor a nivel general es de riesgo medio, y el 23% (5 funcionarios) manifiestan que están en riesgo bajo o sin riesgo.

Tabla 9. Resultado General Forma B

DEMANDAS DEL TRABAJO FORMA B	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5%	29%	14%	24%	29%
Demandas emocionales	19%	0%	24%	19%	38%
Demandas cuantitativas	5%	24%	29%	33%	10%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0%	19%	10%	48%	24%
Demandas de carga mental	10%	0%	24%	43%	24%
Demandas de la jornada de trabajo	0%	10%	0%	48%	43%

CONTROL SOBRE EL TRABAJO FORMA B	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Claridad de rol	57%	14%	5%	0%	24%
Capacitación	14%	43%	10%	5%	29%
Participación y manejo del cambio	24%	29%	14%	10%	24%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10%	19%	33%	24%	14%
Control y autonomía sobre el trabajo	5%	0%	14%	33%	48%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO FORMA B	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Características del liderazgo	38%	29%	19%	5%	10%
Relaciones sociales en el trabajo	24%	14%	43%	0%	19%
Retroalimentación del desempeño	48%	33%	10%	0%	10%
RECOMPENSAS FORMA B	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%	14%	10%	38%	38%
Reconocimiento y compensación	10%	24%	19%	33%	14%

A partir del análisis de los datos presentados en la siguiente tabla es preciso resaltar que los dominios Control sobre el trabajo, y Liderazgo principalmente son visualizados como factores de riesgo Alto, los otros dominios aunque tienen factores protectores deben ser reforzados.

4.3 ANALISIS DE RIESGO EXTRALABORAL

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial extra laboral está dividido en 7 dimensiones que componen la evaluación,

Tabla 10. Dimensiones extra laborales

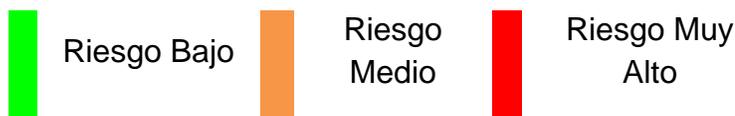
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo. Relaciones familiares. Comunicación y relaciones interpersonales. Situación económica del grupo familiar. Características de la vivienda y de su entorno. Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo. Desplazamiento vivienda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

Los niveles de riesgo descritos durante el siguiente proceso, corresponden a la siguiente interpretación:

Tabla 11. Interpretación de los niveles de riesgo

NIVEL DEL RIESGO	ACCIONES A SEGUIR
SIN RIESGO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan vincular al servidor en acciones o programas de promoción
RIESGO BAJO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan vincular al servidor en acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO ALTO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Los niveles de riesgo están representados por colores así:



De igual forma se asignan valores numéricos en cada celda que corresponden a los puntajes transformados obtenidos por cada grupo analizado.

La clasificación de los puntajes transformados por niveles de riesgo en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial extra laboral se realiza teniendo en cuenta la escala de la batería 2010.

Tabla 12. Definiciones dimensiones extra laborales

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

En relación al nivel de riesgo extra laboral la gráfica 22 ilustra el nivel de riesgo general en el que se encuentra la población objeto del presente análisis. Se identifica que del total de servidores el 61% se encuentra en niveles de riesgo MUY ALTO y ALTO lo cual se encuentra estrechamente relacionado con aspectos como el tiempo del que dispone el servidor para actividades de recreación, descanso y para compartir con su familia, el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda en la que reside, la influencia del entorno extra laboral en su trabajo, la calidad de la comunicación y las relaciones interpersonales.

Gráfica 22. Distribución poblacional del nivel de Riesgo Extra laboral.

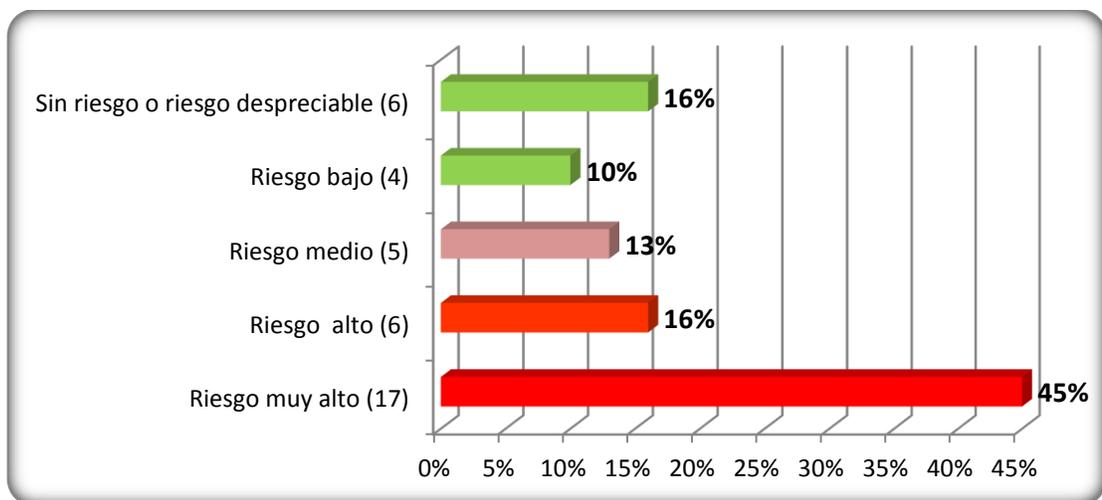


Tabla 13. Factores Extra laborales

RESULTADO DE LAS CONDICIONES EXTRALABORALES	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesg o Alto	Riesg o Medio	Riesg o Bajo	Sin riesg o
Tiempo fuera del trabajo					
FORMA A	6%	12%	18%	35%	29%
FORMA B	24%	24%	24%	24%	4%
Relaciones familiares					
FORMA A	0%	0%	6%	35%	59%
FORMA B	0%	4%	10%	19%	67%
Comunicación y relaciones interpersonales					
FORMA A	0%	35%	29%	18%	18%
FORMA B	24%	29%	24%	9%	14%
Situación económica del grupo familiar					
FORMA A	6%	6%	24%	35%	29%
FORMA B	9%	19%	19%	43%	10%
Características de la vivienda y de su entorno					
FORMA A	18%	29%	12%	23%	18%
FORMA B	52%	24%	5%	14%	5%
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo					
FORMA A	29%	35%	12%	6%	18%
FORMA B	9%	29%	14%	5%	43%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda					
FORMA A	53%	6%	6%	12%	23%
FORMA B	62%	19%	10%	9%	0%

Respecto a las dimensiones extra laborales se presenta factor de Riesgo Alto en las dimensiones Comunicación y relaciones interpersonales, Características de la vivienda y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Las dimensiones Tiempo fuera del trabajo e Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo se

visualizan como factor de riesgo medio y solo las Relaciones familiares se perciben de manera protectora.

Tabla 14. Resultado de las condiciones extra laborales por niveles

RESULTADO DE LAS CONDICIONES EXTRALABORALES POR NIVELES	PORCENTAJE DE TRABAJADORES				
	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin riesgo
Tiempo fuera del trabajo	16%	18%	21%	29%	16%
Relaciones familiares	0%	3%	8%	26%	63%
Comunicación y relaciones interpersonales	13%	32%	26%	13%	16%
Situación económica del grupo familiar	8%	13%	21%	40%	18%
Características de la vivienda y de su entorno	37%	26%	8%	18%	11%
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	18%	32%	13%	5%	32%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	58%	13%	8%	11%	10%

4.4 ANÁLISIS DE ESTRÉS

El “Cuestionario para la evaluación del estrés” es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

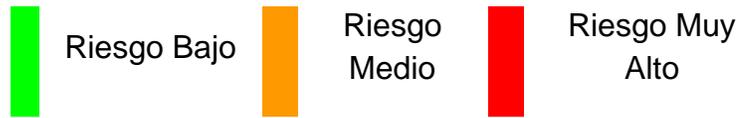
- a) Fisiológicos
- b) comportamiento social
- c) intelectuales y laborales
- d) psicoemocionales.

Los niveles de riesgo descritos durante el siguiente proceso, corresponden a la siguiente interpretación:

Tabla 15. Interpretación de los niveles de riesgo

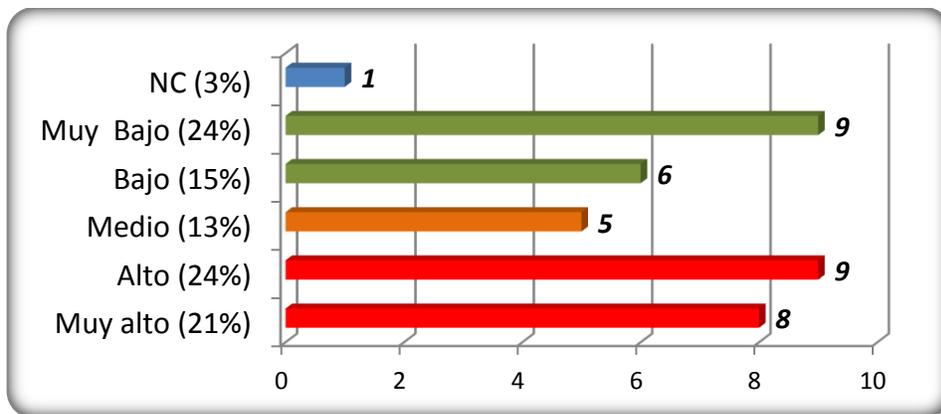
NIVEL DEL RIESGO	ACCIONES A SEGUIR
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan vincular al servidor en acciones o programas de promoción
RIESGO BAJO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan vincular al servidor en acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO ALTO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Los niveles de riesgo están representados por colores así:



De igual forma se asignan valores numéricos en cada celda que corresponden a los puntajes transformados obtenidos por cada grupo analizado, de acuerdo a valores asignados en la batería de riesgo psicosocial 2010.

Gráfica 23. Distribución poblacional de los niveles de estrés.



De acuerdo con los datos presentados en la gráfica el 45% de la población presenta respuestas de estrés perjudiciales para la salud que requieren intervención inmediata, así mismo se identifican un nivel de riesgo medio en el 13% de los servidores lo cual demanda intervención en el marco de un Programa para el Manejo del Estrés Laboral. Por otra parte, el 39% presenta niveles bajos de estrés, lo cual amerita programas o actividades orientados a la promoción y prevención.

Tabla 16 Nivel de Estrés

PORCENTAJE DE TRABAJADORES						
Consolidado	Riesgo muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo	NC
FORMA A	24%	29%	12%	6%	24%	6%
FORMA B	19%	19%	14%	24%	24%	0%

Esta tabla muestra la distribución en la población de acuerdo al tipo de encuesta realizada.

4.5 Factores Protectores

Intra-laborales

La población encuestada considera que durante el desarrollo de su tarea no se encuentran expuestos a situaciones devastadoras como violencia, amenazas a su integridad, contacto directo con personas heridas, entre otros que afecten su estado emocional.

Factores Extra laborales

La población encuestada percibe que las relaciones con sus familiares son positivas, además el apoyo social que reciben de los mismos corresponde con sus necesidades y expectativas.

5 Estrategias de Intervención

Análisis DOFA		
	Oportunidades	Amenazas
Fortalezas	<p style="text-align: center;">Estrategia FO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios y mecanismos formales de comunicación, para informar al personal sobre los cambios que se están planeando o ejecutando, respondiendo dudas e inquietudes; ser claros en términos de las consecuencias y necesidades que estos cambios conllevan para la empresa y evitar especulaciones; gestionar espacios que permitan la participación por parte de los trabajadores y se valoren las opiniones y las propuestas realizadas para el mejoramiento de los procesos y las condiciones laborales. • Revisar el sistema de retribuciones en la entidad que permita que los colaboradores evidencien el reconocimiento por su labor; así mismo buscar herramientas que les permitan acceder a los servicios de bienestar que posibiliten el desarrollo personal y profesional. • Es conveniente que los equipos de trabajo se fortalezcan y apoyen a diario partiendo del conocimiento mismo de los integrantes, facilitando así procesos de 	<p style="text-align: center;">Estrategia FA</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el programa de inducción garantizar que los colaboradores conozcan las funciones que van a desarrollar dentro de la organización; Hacer claridad frente a los alcances de su función, la importancia de su labor y las expectativas que se tienen en su cargo. Con respecto al personal que se encuentra dentro es conveniente realizar un proceso de reinducción orientado a reconocer estos mismos procesos. • Preparar a los líderes para que desarrollen habilidades en la asignación equitativa de tareas y deleguen actividades en las que todos puedan aplicar y aportar conocimientos con el fin de generar mayor autonomía y control sobre las tareas asignadas. • Es importante incentivar hábitos y estilos de vida saludables, así como garantizar la participación de los colaboradores en un programa de pausas

	<p>comunicación y ejerciendo el liderazgo necesario que se requiere para mantener el orden y respeto entre sus miembros.</p>	<p>activas durante su jornada laboral, y respetar por parte de la empresa dichos espacios.</p>
<p>Debilidades</p>	<p>Estrategia DO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es conveniente racionalizar las cargas de trabajo a partir de su análisis en donde se identifiquen las causas de la sobrecarga y establezcan medidas correctivas, como p.ej.: redistribuir cargas, redistribuir el puesto de trabajo, eliminar tiempos muertos y de innecesarios desplazamientos. • Garantizar que las personas cuenten con buenas condiciones físicas en sus puestos de trabajo necesarias para mitigar los efectos del ambiente. Contar con información de los puestos de trabajo con el fin de identificar exactamente los riesgos presentes que atentan contra la salud de los trabajadores y disminuyen el nivel de productividad de los mismos. • Identificar y valorar los planes de capacitación que existen previamente, identificando objetivos y el grado de respuesta que da a las necesidades de la organización para establecer la unidad de manejo que permitan a la persona adaptarse productivamente al cargo. 	<p>Estrategia DA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe trabajar en conjunto tanto con Cajas de compensación familiar como con la Subdirección de Talento Humano para dirigir los planes de Bienestar con el fin de disminuir o controlar los factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Los planes deben permitir el acceso a los servicios de recreación, salud, vivienda y educación tanto para el trabajador como para la familia. Igualmente incluir capacitaciones orientadas al manejo de relaciones de pareja, economía familiar, pautas de crianza entre otros.

Conclusiones

- Se analizaron los riesgos intralaborales, extra laborales e individuales dentro del IDPAC obteniendo los diferentes resultados que el estudio arrojó, se logra generar las acciones de intervención.
- Gracias a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se logró determinar cuáles son los efectos que producen los factores de los riesgos ya mencionados.
- Con el análisis de los resultados se logró evaluar la magnitud del impacto en la salud de los funcionarios del IDPAC objeto del análisis.
- La creación y aplicación de las estrategias de intervención permiten prevenir y controlar los factores del riesgo psicosocial.

Recomendaciones

- Con respecto a los hallazgos como se dijo anteriormente, se recomienda implementar actividades de promoción e intervención de los factores que se hallaron críticos y en donde sea necesario transformar y promover bienestar y calidad de vida para los colaborador57es a través de planes de intrusión
- Como recomendación, establecer un sistema de vigilancia epidemiológica que garantice el seguimiento y control de los riesgos psicosociales.
- Se sugiere generar programas de intervención para mantener los niveles de riesgo lo más bajo posible, así mismo programas de promoción y prevención.

Alcances de la Práctica

- Dentro de mi experiencia como pasante podría resaltar el hecho de sentirme motivado y con la mejor disposición de aprender y absorber conocimientos de diversas fuentes, entrar a la realidad empresarial tiene como principal efecto encontrarle sentido a toda la teoría de la academia y comenzar a darle la percepción que uno mismo crea a partir de ese conjunto de información recopilada.
- La decisión de tomar la opción de pasantía como trabajo de grado se debe realmente al "afán" de conocer el movimiento real del sistema para el que estamos preparados, en este caso una empresa real en donde pudiese conocer de forma práctica y tangible como funciona una organización. Sin embargo las otras opciones de Trabajo de Grado son muy interesantes y cada cual tiene su reto, pero en este caso el rumbo que quiero tomar profesionalmente tiene como comienzo adquirir muchos mas conocimientos teóricos y prácticos.

Bibliografía

- **Ministerio de Protección Social. Resolución número 2646 de 2008 [Internet]**
http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.8.pdf
- **Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia [internet]**
<http://www.monografias.com/trabajos15/salud-ocupacional/salud-ocupacional.shtml>
- **Organización internacional del trabajo OIT. Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo [internet]**
http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/enciclo/indice_gral.htm
- http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf
- **Duque MN. Innovación tecnológica, factores psicosociales y estrés en el puesto de trabajo, un estudio empírico [internet]**
- <http://www.eurofound.europa.edu/pubdocs/1997/43/es/1/ef9743es.pdf>
- <http://ocw.um.es/cc.-sociales/psicologia-del-trabajo/material-de-clase-1/bloque-3-tema-9.pdf>
- <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/brito-nava-et al.pdf>
- <http://www.atinachile.cl/content/view/108185/salud-y-trabajo-I.html>
- http://www.unad.edu.co/sec_general/dinamico/imagenes/imgcontenido/unad/archivos/Resolucion_acoso_laboral.pdf

Anexos

- 1. Carta de Presentación**
- 2. Carta de Aceptación**
- 3. Constancia Cumplimiento de Practica**
- 4. Formato Evaluación**
- 5. Formato Autoevaluación**
- 6. Definición de las Dimensiones de los Riesgos Intralaborales**
- 7. Definición de las Dimensiones de los Riesgos Extra laborales**
- 8. Ficha de Datos Generales (información sociodemográfica) – Batería de Riesgo Psicosocial**
- 9. Cuestionario Factores Intralaborales Forma A – Batería de Riesgo Psicosocial.**
- 10. Cuestionario Factores Intralaborales Forma B – Batería de Riesgo Psicosocial.**
- 11. Cuestionario Factores Extra Laborales – Batería de Riesgo Psicosocial**
- 12. Cuestionario Estrés – Batería de Riesgo Psicosocial**

