

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA EXFOR S.A.



**Elaborado Por:
JACKELINE QUINTERO MARIN**

**Psicóloga Social Comunitaria
Especialista en Salud Ocupacional, Gerencia y Control de Riesgos
2017**

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA EXFOR S.A.

RESUMEN

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, en la que la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública.

La atención y la prevención de los efectos adversos del estrés ocupacional suponen su comprensión y su abordaje bajo un modelo sistémico, que permita dar cuenta tanto de la red de factores causales como de los impactos tanto en el nivel subjetivo como colectivo. La Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales se vislumbra como una alternativa que permite de forma sistemática tomar información de las características de la organización, de la tarea del grupo social y de las condiciones de salud de los trabajadores, a fin de realizar acciones de intervención, que con adecuado seguimiento, permitan mostrar su impacto y den soporte a los procesos de atención y al mismo tiempo de investigación en las cohortes ocupacionales.

Por lo tanto se pretende identificar y describir los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y niveles de estrés que más se presentan en la empresa Exfor S.A, que le permita a su vez implementar un sistema de vigilancia epidemiológica para mejorar las condiciones de salud y el ambiente de trabajo de sus empleados.

Para la obtención de la información se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial específicamente los cuestionarios estandarizados, la cual es la única autorizada por el Ministerio de Trabajo, en donde se analizó el Riesgo Psicosocial de cada

uno de los dominios y dimensiones intralaborales en las formas A (aplicada a jefes, profesionales, tecnólogos o técnicos) y B (aplicada a auxiliares y operarios), las dimensiones extralaborales y los niveles de estrés que se presentan en el personal de la empresa Exfor S.A.

INTRODUCCIÓN

Este análisis busca comparar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, factores de riesgo psicosocial extralaboral y los niveles de estrés en trabajadores, que laboran actualmente en la empresa Exfor S.A; con esto se pretende hacer una ampliación de la información, acerca del conocimiento que se tiene sobre estas tres variables, específicamente en personas que se encuentran laborando en la empresa.

Para conseguir de manera exitosa los resultados de este estudio, fue necesaria la utilización de tres cuestionarios que hacen parte de un único instrumento creado por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de la Protección Social en el 2010, llamada Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

JUSTIFICACIÓN

Los factores de Riesgo Psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre cuando se relaciona con su medio circundante, la sociedad que lo rodea y el trabajo, lo que se constituye en un riesgo cuando se produce un desequilibrio en su relación con el trabajo o con el entorno, generando estrés laboral, lo cual se convierte en una de las principales causas de incapacidad laboral.

La sociedad actual ha presentado grandes cambios que han influenciado las dinámicas empresariales, dejando atrás la organización tradicional basadas en estructuras autocráticas, verticales y operativas; dado que la competencia del mercado requiere organizaciones dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente donde el talento humano es indispensable, es necesario que en toda organización se analicen los riesgos laborales en donde se generen políticas de seguridad y salud en el trabajo, que permitan crear planes de acción preventivos y así obtener ambientes saludables para los trabajadores y fortalecer el buen clima laboral.

Finalmente, los factores de riesgo psicosociales pueden conducir a la persona a diversos comportamientos generando incidentes y accidentes de trabajo, procesos de enfermedad con consultas médicas repetidas, ausentismo laboral con pérdida de la capacidad de la fuerza de trabajo.

OBJETIVO

Dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 Ministerio de Protección social), mediante la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial).

La Resolución 2646 de 2008, establece disposiciones y se definen responsabilidades por parte del empleador para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta Resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, como lo es la batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, validada por la Pontificia Universidad Javeriana.

La presente Resolución se aplica a empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal, bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilien a trabajadores independientes al sistema de Seguridad Social Integral; a las Administradoras de Riesgos Laborales; a la policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas armadas.

Los Factores Psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y a las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y en el desempeño de las personas.

El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del Artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto –Ley 2150 de 1995.

MODELO DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS

La Batería de Riesgo Psicosocial se encuentra diseñada para medir los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, extralaboral y Estrés, estructurados de la siguiente manera de acuerdo a la definición de la Resolución 2646 de 2008 y que describe lo siguiente:

“Los factores Psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

La información será analizada de acuerdo a cada factor medido por la batería como el factor Intralaboral (factores inherentes al trabajo), extralaboral (factores externos al trabajo) y Nivel de Estrés de los empleados participantes.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE ACUERDO A LA BATERÍA

De acuerdo a la anterior definición, es necesario aclarar que las baterías en su Factor Intralaboral, se aplican de acuerdo a la clasificación de los diferentes grupos de empleados que existen en la empresa y los cuales se dividen en dos grupos:

- Factores de Riesgo Intralaboral Forma A: Aplicados a profesionales, tecnólogos, técnicos, jefes o supervisores que tengan personal a cargo.
- Factores de Riesgo Intralaboral Forma B: Aplicados a operarios y subordinados en general.

MARCO DE REFERENCIA

MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de facilitar la comprensión de los lectores del presente informe, a continuación se enuncian los conceptos sobre los Dominios y Dimensiones que evalúa la batería que mide los Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de facilitar la comprensión de los resultados aquí plasmados.

DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de Protección Social y La Pontificia Universidad Javeriana, en su documento técnico, describen los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, en donde se identifican dominios y dimensiones.

Los dominios, son el conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales, la batería reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas del trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensa. Las dimensiones, son la agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa este instrumento reconoce diecinueve (19) dimensiones o factores psicosociales intralaborales y siete (7) dimensiones extralaborales; a continuación se presenta la definición de cada uno de éstos dominios y dimensiones:

1. Dominio demandas del trabajo.

- **Dimensión demandas cuantitativas.** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Se convierten en fuente de riesgo cuando: El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

- **Dimensión demandas de carga mental.** Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando: La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

- **Dimensión demandas emocionales.** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Se convierte en fuente de riesgo cuando: El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su

trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.

El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).

El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

- **Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo.** Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.

Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros.

Se puede constituir en fuente de riesgo cuando: El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

- **Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico.** Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condición de tipo físico(ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Se convierten en fuente de riesgo cuando: Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

- **Dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo.** Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Se convierten en fuente de riesgo cuando: Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

- **Dimensión consistencia de rol.** Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el

ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

- **Dimensión influencia del ambiente laboral sobre el entorno extralaboral.** Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

2. Dominio Control Sobre el Trabajo.

- **Dimensión control y autonomía sobre el trabajo.** Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Es fuente de riesgo cuando: El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

- **Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.** Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

- **Dimensión Participación y manejo del cambio.** Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Se convierte en una fuente de riesgo cuando: El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

- **Dimensión Claridad del rol.** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

- **Dimensión Capacitación.** Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando: El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

3. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

- **Dimensión - Características del Liderazgo.** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando: La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

- **Dimensión relación con los colaboradores (subordinados).** Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Características que se convierten en fuente de riesgo cuando: La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

- **Dimensión retroalimentación del desempeño.** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es: Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

- **Dimensión Relaciones sociales en el trabajo.** Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

4. Dominio recompensa

- **Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.** Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando: El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad

laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

- **Dimensión reconocimiento y compensación.** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando: El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

5. Dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

- **Dimensión 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.

Es factor de riesgo cuando: La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada e insuficiente.

La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

- **Dimensión relaciones familiares.** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

- **Dimensión comunicación y relaciones interpersonales.** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando: La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos y allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

- **Dimensión situación económica del grupo familiar.** Trata 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.

- **Dimensión característica de la vivienda y de su entorno.** 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 son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

- **Dimensión 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 trabajador.

La influencia de entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando: Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

- **Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.** Son las condiciones en la que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Es fuente de riesgo cuando: El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

INSTRUMENTO

Para la medición de las variables estudiadas se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborada por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de la Protección Social (2010), la cual contiene:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica 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.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

Para efectos prácticos en el cumplimiento de los objetivos planteados, se aplicaron los tres cuestionarios de riesgo psicosocial, la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés.

Los factores de riesgo intralaboral se encuentran inmersos en los dominios y dimensiones que se pueden visualizar en la siguiente tabla. Es importante aclarar que la Forma A, es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y está compuesta por 123 preguntas, con una duración promedio de 28 minutos. La Forma B es aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios y se compone de 97 preguntas, con una duración promedio de 33 minutos. Los ítems de estos cuestionarios tienen una escala de respuesta tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta; esta escala indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación presentando opciones que van desde *siempre* hasta *nunca*. Las alternativas para escoger son: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca.

Tabla 1. 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 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

Los factores de riesgo extralaboral se evalúan a partir de las dimensiones que se encuentran en la siguiente tabla. Este cuestionario está compuesto por 31 preguntas, con una duración promedio de 7 minutos, con una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta; esta escala indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación presentando opciones que van desde *siempre* hasta *nunca*. Las alternativas para escoger son: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca.

Tabla 2. Dimensiones Extralaborales.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4
	Total	31

La evaluación de estrés se realiza por medio de un cuestionario compuesto por 31 ítems, con una duración promedio de 7 minutos, estos ítems tienen una escala de respuesta tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta; esta escala indaga la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses presentando opciones que van desde *siempre* hasta *nunca*. Las alternativas para escoger son: Siempre, Casi Siempre, A Veces, Nunca. Las categorías de síntomas de este cuestionario y la cantidad de ítems que las componen se pueden encontrar en la tabla 3.

PLAN DE ANÁLISIS

Para el análisis de cada una de las tablas y gráficos de las pruebas aplicadas se debe tener en cuenta, la interpretación genérica de los niveles de estrés y de riesgos que plantean las baterías, de acuerdo a la información consignada en el manual de interpretación de la batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. (Tablas 3, 4 y 5).

Tabla 3. Interpretación genérica de los niveles de estrés

NIVEL DE ESTRÉS	INTERPRETACIÓN
<i>Muy Bajo</i>	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
<i>Bajo</i>	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
<i>Medio</i>	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
<i>Alto</i>	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
<i>Muy Alto</i>	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Tabla 4. Interpretación genérica de los niveles de riesgo extralaboral

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
<i>Sin Riesgo o Riesgo Despreciable</i>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
<i>Riesgo Bajo</i>	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.
<i>Riesgo Medio</i>	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.
<i>Riesgo Alto</i>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo Muy Alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Tabla 5. Interpretación genérica de los niveles de riesgo intralaboral – Forma A y Forma B.

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
<i>Sin Riesgo o Riesgo Despreciable</i>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
<i>Riesgo Bajo</i>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios 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.
<i>Riesgo Medio</i>	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<i>Riesgo Alto</i>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo Muy Alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

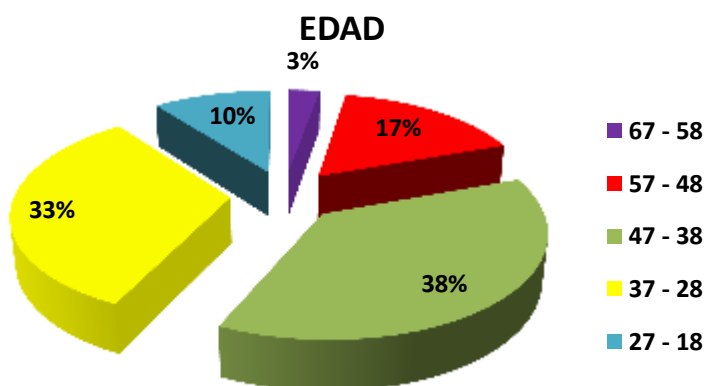
RESULTADOS

En este documento se presenta información general del personal del área administrativa y operativa, que labora en la empresa **Exfor S.A**, dando como resultado un total de 144 personas a las que se les aplicaron las baterías que miden los factores de riesgo psicosocial y estrés, más una persona que renunció al proceso, ya que cuenta con discapacidad (No oyente, no hablante y analfabeta). Para un total de 145 personas participantes en el proceso.

INFORMACIÓN GENERAL PERSONAL DE LA EMPRESA EXFOR S.A.

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

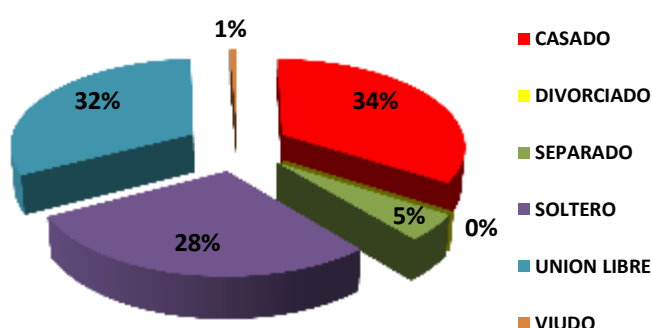
EDAD		
ITEMS	CANT.	%
67 - 58	4	3
57 - 48	24	17
47 - 38	54	38
37 - 28	47	33
27 - 18	15	10
TOTAL	144	100



Se observa que el 38% de la población, se encuentra entre los 47 y 38 años de edad, seguido por el 33% que se encuentran entre los 37 y 28 años. Aquí predomina la población en una edad adulta.

ESTADO CIVIL		
ITEMS	CANT.	%
CASADO	49	34
DIVORCIADO	0	0
SEPARADO	7	5
SOLTERO	41	28
UNION LIBRE	46	32
VIUDO	1	1
TOTAL	144	100

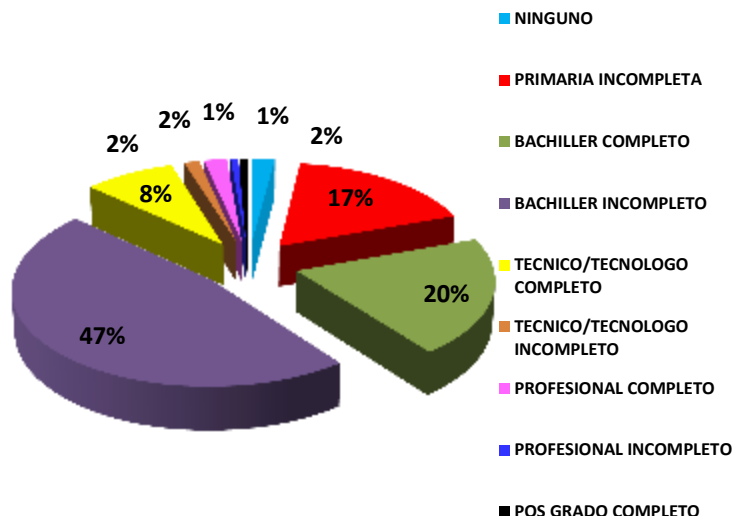
ESTADO CIVIL



Se observa como el porcentaje del 34% del personal, está representado por la población casada, seguido por el 32% del personal que convive en unión libre, también hay porcentaje representativo del 28% del personal que es soltero.

NIVEL DE ESCOLARIDAD		
ITEMS	CANT.	%
NINGUNO	3	2
PRIMARIA INCOMPLETA	25	17
BACHILLER COMPLETO	29	20
BACHILLER INCOMPLETO	68	47
TECNICO/TECNOLOGO COMPLETO	12	8
TECNICO/TECNOLOGO INCOMPLETO	2	1
PROFESIONAL COMPLETO	3	2
PROFESIONAL INCOMPLETO	1	1
POS GRADO COMPLETO	1	1
TOTAL	144	100

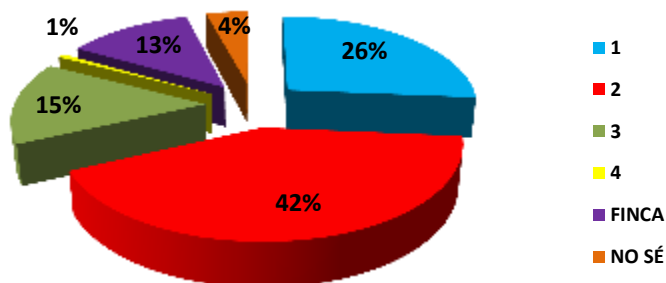
NIVEL DE ESCOLARIDAD



En cuanto a nivel de escolaridad, se observa que el 47%, se encuentra representado por personal con bachillerato incompleto, seguido por el 20% del personal que cuenta con el bachillerato completo. Sólo el 2% del personal de la empresa cuenta con carrera profesional completa y el 1% del personal con posgrado completo.

ESTRATO / SERVICIOS PÚBLICOS		
ITEMS	CANT.	%
1	38	26
2	60	42
3	21	15
4	1	1
FINCA	18	13
NO SÉ	6	4
TOTAL	144	100

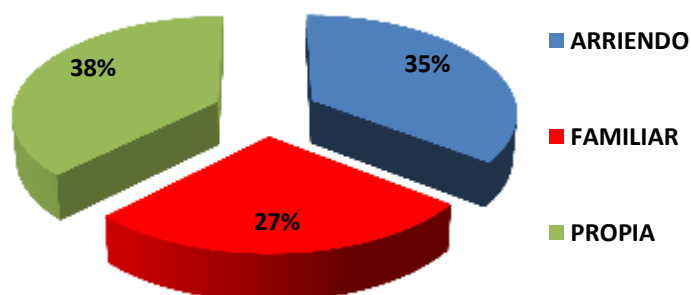
ESTRATO / SERVICIOS PÚBLICOS



El 42% del personal reside en sectores estrato 2, seguido por el 26% del personal que reside en sectores estrato 1.

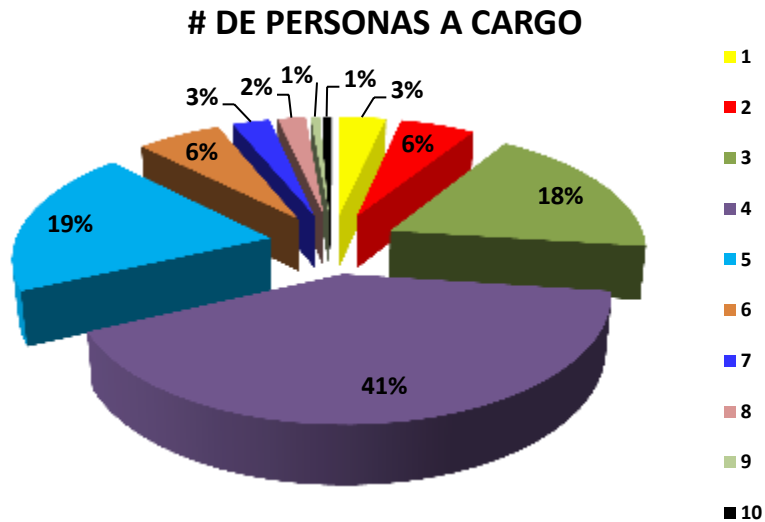
TIPO DE VIVIENDA		
ITEMS	CANT.	%
ARRIENDO	51	35
FAMILIAR	39	27
PROPIA	54	38
TOTAL	144	100

TIPO DE VIVIENDA



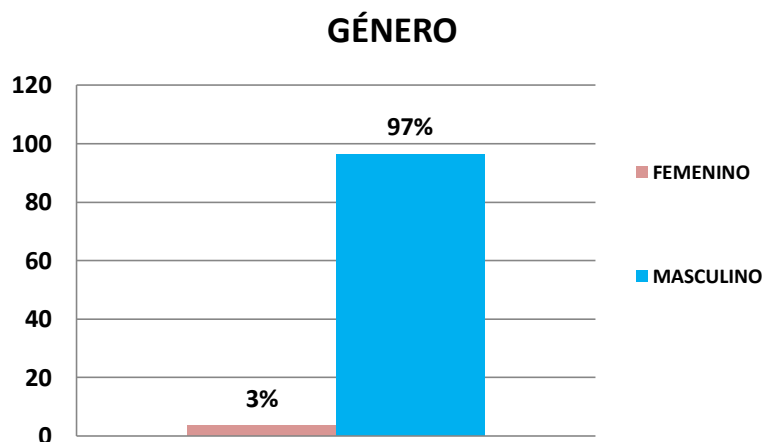
El 38% del personal reside en vivienda propia, seguido por el 35% del personal que reside en arrendamiento, mientras que el 27% del personal reside en vivienda familiar.

# DE PERSONAS A CARGO		
ITEMS	CANT.	%
0	5	3
1	8	6
2	26	18
3	59	41
4	28	19
5	9	6
6	4	3
7	3	2
8	1	1
11	1	1
TOTAL	144	100



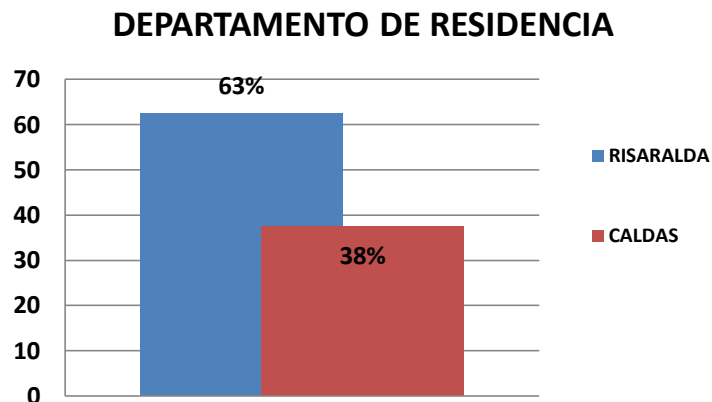
El 41% del personal manifiesta que tiene 3 personas a cargo, seguido por el 19% del personal que dice tener 5 personas a cargo y el 18% del personal con 3 personas a cargo.

GÉNERO		
ITEMS	CANT.	%
FEMENINO	5	3
MASCULINO	139	97
TOTAL	144	100



El 97% del personal que labora en la empresa Exfor S.A, en su mayoría está representada por el género masculino, mientras que el 3% del personal es femenino.

DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA		
ITEMS	CANT.	%
RISARALDA	90	63
CALDAS	54	38
TOTAL	144	100



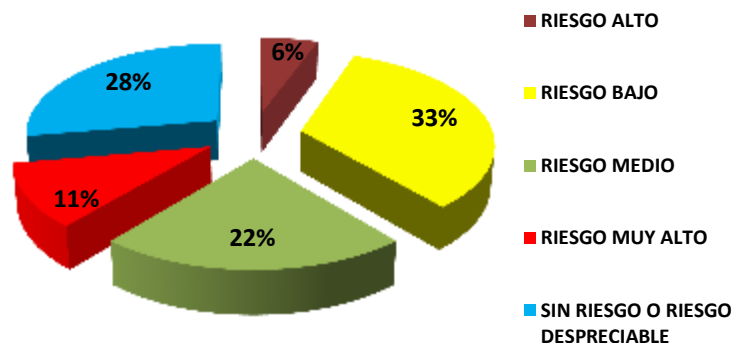
El 63% del personal reside en municipios del Departamento de Risaralda, mientras que el 38% del personal, reside en municipios de Caldas.

INFORMACIÓN GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PERSONAL DE LA EMPRESA EXFOR S.A.

TOTAL EMPLEADOS EVALUADOS 18

FRP INTRALABORAL FORMA A		
ITEMS	CANT.	%
RIESGO ALTO	1	6
RIESGO BAJO	6	33
RIESGO MEDIO	4	22
RIESGO MUY ALTO	2	11
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	5	28
TOTAL	18	100

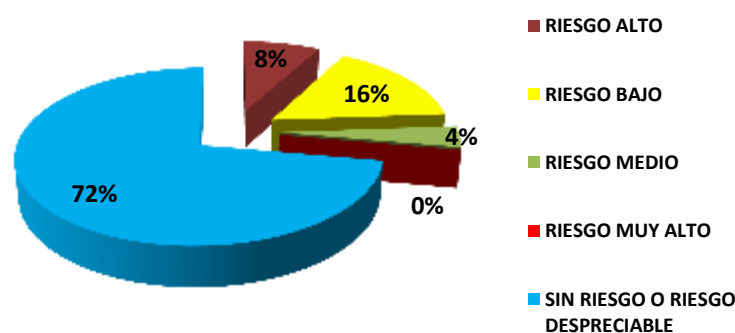
FRP INTRALABORAL FORMA A



En el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en su forma A (técnicos, tecnólogos, profesionales o jefes-supervisores con personal a cargo), el 33% del personal manifiesta estar en Riego Bajo, seguido por el 28% del personal Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, lo que demuestra un buen nivel de satisfacción laboral del personal que labora para la empresa, por lo tanto solo se requieren programas enfocados a la promoción y prevención del riesgo.

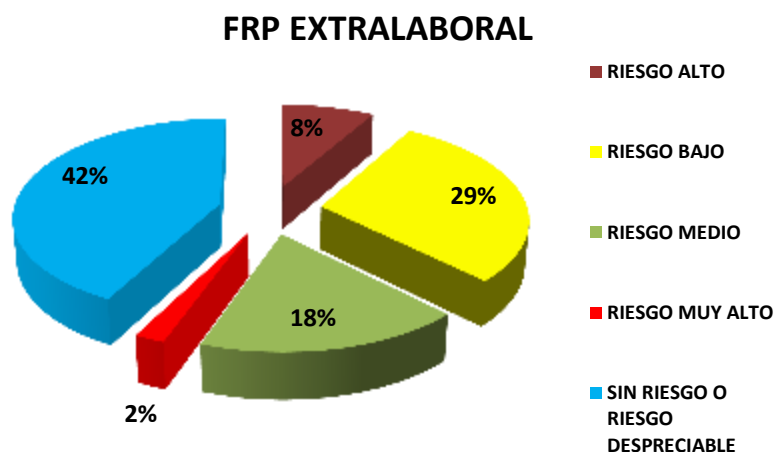
FRP INTRALABORAL FORMA B		
ITEMS	CANT.	%
RIESGO ALTO	10	8
RIESGO BAJO	20	16
RIESGO MEDIO	5	4
RIESGO MUY ALTO	0	0
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	91	72
TOTAL	126	100

FRP INTRALABORAL FORMA B



En cuanto a los factores de Riesgo Intralaboral Forma B (operadores forestales), se observa que el 72% del personal manifiesta estar Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, esto como indicador del buen nivel de satisfacción del personal que labora para la empresa, por lo tanto sólo se requiere realizar programas enfocados a la promoción y prevención del riesgo.

FRP EXTRALABORAL		
ITEMS	CANT.	%
RIESGO ALTO	12	8
RIESGO BAJO	42	29
RIESGO MEDIO	26	18
RIESGO MUY ALTO	3	2
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	61	42
TOTAL	144	100



En los factores de Riesgo Extralaboral, el 42% del personal manifiesta estar en Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 29% del personal que se encuentra en Riesgo Bajo. Por lo tanto sólo se requiere realizar programas enfocados a la promoción y prevención del Riesgo.

DIMENSIONES:

ITEM	Tiempo Fuera del Trabajo		Relaciones Familiares		Comunicación y Relaciones Interpersonales		Situación económica del Grupo familiar	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
RIESGO ALTO	26	18	0	0	13	9	25	17
RIESGO BAJO	37	26	18	13	37	26	16	11
RIESGO MEDIO	20	14	8	6	28	19	32	22
RIESGO MUY ALTO	6	4	1	1	9	6	14	10
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	55	38	117	81	57	40	57	40
TOTAL	144	100	144	100	144	100	144	100

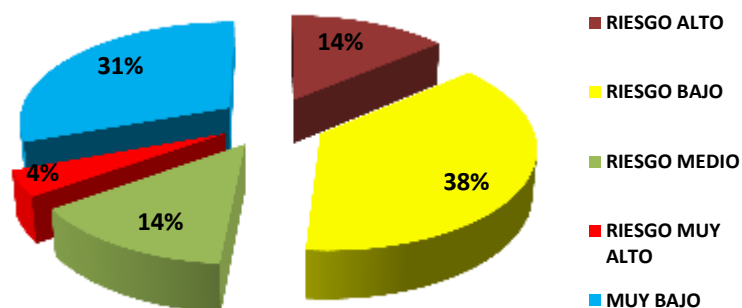
ITEM	Características de la Vivienda y de su entorno		Influencia del Entorno Extralaboral sobre el trabajo.		Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
RIESGO ALTO	15	10	19	13	28	19
RIESGO BAJO	23	16	23	16	43	30
RIESGO MEDIO	15	10	13	9	34	24
RIESGO MUY ALTO	5	3	19	13	11	8
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	86	60	70	49	28	19
TOTAL	144	100	144	100	144	100

En las dimensiones que se encuentran contenidas en los factores de Riesgo Extralaboral, se puede observar que en su mayoría el personal está representado entre los ítems Sin Riesgo o Riesgo Despreciable y el Riesgo Bajo. A excepción de la dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda, la cual se encuentra en el Riesgo Bajo con el 30% y Riesgo Medio con el 24%, pues consideran que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o que la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. Por lo tanto se requiere realizar actividades enfocadas a la promoción y prevención, con el fin de que el riesgo no se vaya a incrementar.

NIVEL DE ESTRÉS		
ITEMS	CANT.	%
RIESGO ALTO	20	14
RIESGO BAJO	54	38
RIESGO MEDIO	20	14

RIESGO MUY ALTO	6	4
MUY BAJO	44	31
TOTAL	144	100

NIVEL DE ESTRÉS

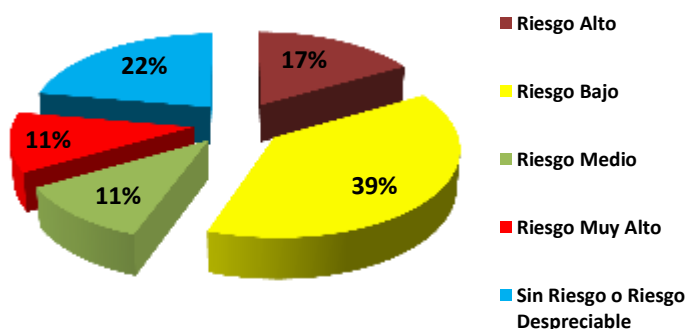


En el nivel de Estrés, se observa que el 38% del personal se encuentra en un Riesgo Bajo, seguido por el 31% del personal en Riesgo Muy Bajo, por lo tanto sólo se deben realizar actividades enfocadas a la promoción y prevención del Riesgo.

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A

DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	3	17
Riesgo Bajo	7	39
Riesgo Medio	2	11
Riesgo Muy Alto	2	11
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	4	22
TOTAL	18	100

DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



Se observa como en los factores de Riesgo Intralaboral en la forma A, el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, el 39% del personal se encuentra en Riesgo Bajo, seguido por el 22% del personal que se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, por lo tanto sólo se deben realizar actividades enfocadas a la promoción y prevención del riesgo.

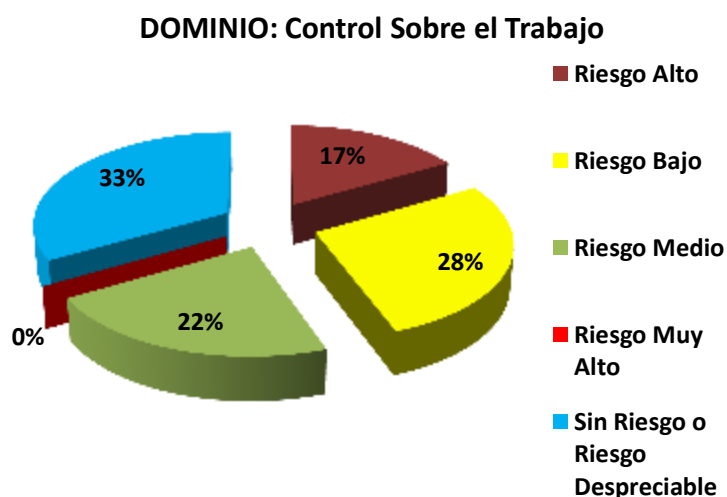
A continuación se pueden analizar cada una de las dimensiones, con el fin de detectar en cuales se pueda estar presentando riesgo:

ITEM	DIMENSION:							
	Características de Liderazgo		Relaciones Sociales en el Trabajo		Retroalimentación del Desempeño		Relación con los Colaboradores	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	3	17	3	17	3	17	4	22
Riesgo Bajo	4	22	7	39	5	28	4	22
Riesgo Medio	4	22	0	0	4	22	3	17
Riesgo Muy Alto	2	11	1	6	1	6	0	0
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	5	28	7	39	5	28	7	39
TOTAL	18	100	18	100	18	100	18	100

A pesar de que la mayoría del personal se encuentra entre el Riesgo Bajo-Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, se observa que algunas de las Dimensiones contenidas en este Dominio, requieren de actividades de intervención, que permitan disminuir las Fuentes de Riesgo:

- ✓ Características de Liderazgo: El 28% del personal, se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el Riesgo Bajo y Riesgo Medio, ambas compartiendo el mismo porcentaje del 22%. Se convierte en fuente de Riesgo, cuando el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
- ✓ Relación con los colaboradores: El 39% del personal se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguidos por el Riesgo Bajo y Riesgo Alto, ambas compartiendo el mismo porcentaje del 22%. Se convierte en fuente de riesgo cuando el grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y efectivamente con su jefe, el apoyo que recibe el jefe por parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DOMINIO: Control Sobre el Trabajo		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	3	17
Riesgo Bajo	5	28
Riesgo Medio	4	22
Riesgo Muy Alto	0	0
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	6	33
TOTAL	18	100



En cuanto al Dominio Control Sobre el Trabajo, el 33% del personal manifiesta estar Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 28% del personal en Riesgo Bajo, sin embargo vale la pena resaltar que el 22% del personal manifiesta estar en Riesgo Medio, lo que amerita realizar actividades de intervención con el fin de disminuir las fuentes de Riesgo, las cuales están siendo afectadas por las siguientes dimensiones:

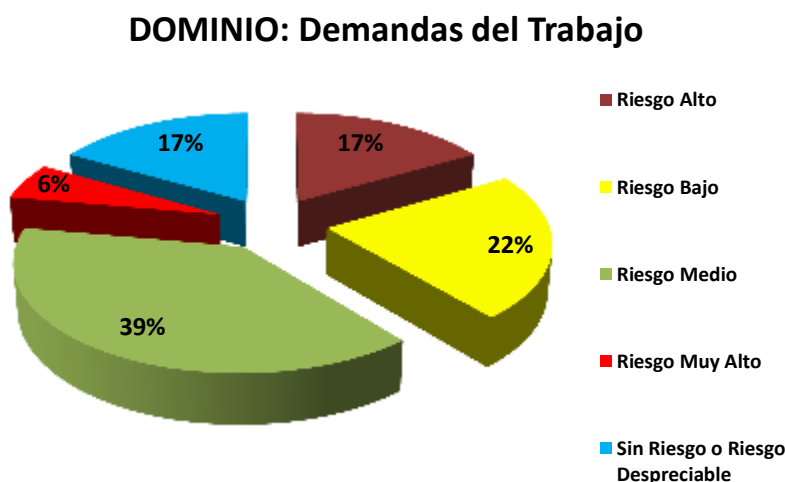
ITEM	DIMENSION:									
	Claridad del Rol		Capacitación		Participación y Manejo del Cambio		Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades		Control y Autonomía Sobre el Trabajo	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	4	22	1	6	1	6	3	17	1	6
Riesgo Bajo	5	28	1	6	4	22	1	6	8	44
Riesgo Medio	2	11	1	6	2	11	5	28	5	28
Riesgo Muy Alto	2	11	0	0	2	11	2	11	0	0
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	5	28	15	83	9	50	7	39	4	22
TOTAL	18	100	18	100	18	100	18	100	18	100

Dentro de las dimensiones contenidas en el Dominio Control Sobre el Trabajo, se analiza lo siguiente:

- ✓ Dimensión Claridad del Rol: El 28% del personal se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable y el Riesgo Bajo, ambas compartiendo el mismo porcentaje, seguido por el Riesgo Alto con el 22% del personal que manifiesta, que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
- ✓ Dimensión Capacitación: En ésta se resalta que El 83% del personal se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, lo que indica que el personal se encuentra muy satisfecho con las actividades de entrenamiento, inducción y formación que la empresa brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

- ✓ **Control y Autonomía Sobre el Trabajo:** A pesar de que en esta dimensión el 44% del personal se encuentra en Riesgo Bajo, es importante realizar actividades de intervención, con el fin de que el riesgo no se vaya a incrementar, ya que el 28% del personal se encuentra en Riesgo Medio, pues consideran que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo y la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

DOMINIO: Demandas del Trabajo		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	3	17
Riesgo Bajo	4	22
Riesgo Medio	7	39
Riesgo Muy Alto	1	6
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	3	17
TOTAL	18	100



En el Dominio Demandas del Trabajo, el 39% del personal manifiesta estar en Riesgo Medio, seguido por el 22% del personal en Riesgo Bajo, por lo que se requiere realizar actividades de intervención enfocadas hacia la disminución de las Fuentes de Riesgo, con el fin de que estas no se vayan a incrementar. A

continuación se analizan las dimensiones, en las cuales se están presentando fuentes de Riesgo.

DIMENSIONES:

ITEM	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico		Demandas Emocionales		Demandas Cuantitativas		Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	3	17	2	11	4	22	1	6
Riesgo Bajo	2	11	1	6	0	0	5	28
Riesgo Medio	8	44	2	11	2	11	6	33
Riesgo Muy Alto	3	17	1	6	0	0	3	17
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	2	11	12	67	12	67	3	17
TOTAL	18	100	18	100	18	100	18	100

ITEM	Exigencias de Responsabilidad del Cargo		Demandas de Carga Mental		Consistencia del Rol		Demandas de la Jornada de Trabajo	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	11	61	5	28	4	22	2	11
Riesgo Bajo	0	0	4	22	3	17	7	39
Riesgo Medio	3	17	5	28	6	33	7	39
Riesgo Muy Alto	4	22	2	11	2	11	1	6
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	0	0	2	11	3	17	1	6
TOTAL	18	100	18	100	18	100	18	100

- ✓ Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico: El 44% del personal manifiesta estar en Riesgo Medio, seguida por el Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto, cada una representadas por el 17% del personal. Se convierten en fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
- ✓ Demandas Cuantitativas: Se encuentra representada por el 67% del personal Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, se observa también como el 22% del personal manifiesta estar en Riesgo Alto, por lo tanto se debe

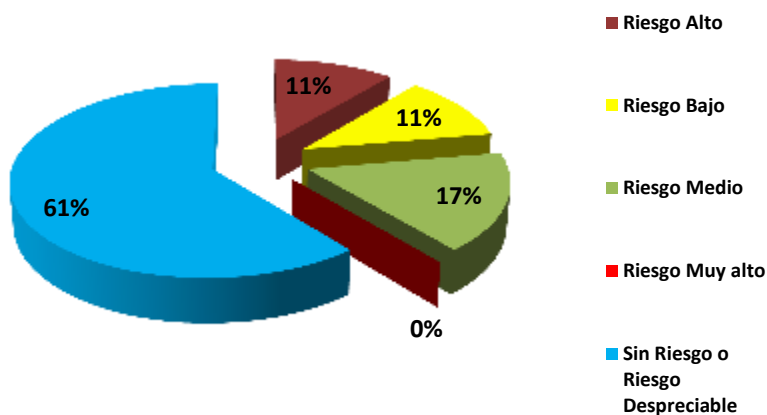
realizar actividades de promoción y prevención para disminuir las fuentes de riesgo. Se convierte en fuente de riesgo, por las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

- ✓ Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral: El 33% del personal se encuentra en Riesgo Medio seguido por el 28% del personal en Riesgo Bajo, se requiere realizar actividades de Promoción y Prevención, con el fin de disminuir las fuentes de riesgo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- ✓ Exigencias de Responsabilidad del Cargo: Representada con el 61% del personal en Riesgo Alto, seguido por el 22% del personal en Riesgo Muy Alto. Se requiere realizar actividades de intervención inmediatas con el fin de disminuir las fuentes de riesgo; ya que el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de su área o sección de trabajo, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control (manejo de personal, información confidencial, valores o seguridad y salud de otras personas).
- ✓ Demandas de Carga Mental: Está representado por el 28% del personal en Riesgo Alto, al igual que Riesgo Medio con el 28% del personal, que consideran la información excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
- ✓ Consistencia del Rol: Representada con el 33% del personal en Riesgo Medio seguido por el 22% del personal en Riesgo Alto, esta se convierte en fuente de Riesgo cuando al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles, durante el ejercicio de su cargo, a veces pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
- ✓ Demandas de la Jornada de Trabajo: Se encuentra representada por el Riesgo Medio y Riesgo Bajo, ambas con el mismo porcentaje del 39%, se deben realizar actividades de promoción y prevención, para que el riesgo

no se vaya a incrementar. Se convierte en fuente de Riesgo cuando se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

DOMINIO: Recompensas		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	2	11
Riesgo Bajo	2	11
Riesgo Medio	3	17
Riesgo Muy alto	0	0
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	11	61
TOTAL	18	100

DOMINIO: Recompensas



En el Dominio Recompensas, se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, representado con el 61% del personal, seguido por el 17% del personal en Riesgo Medio. Lo que indica un buen nivel de satisfacción del personal que labora para la empresa en este dominio. Cada una de sus dimensiones, se analizan a continuación.

ITEM	DIMENSION:			
	Recompensas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza		Reconocimiento y Compensación	
	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	3	17	6	33
Riesgo Bajo	4	22	3	17
Riesgo Medio	0	0	0	0
Riesgo Muy alto	1	6	1	6
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	10	56	8	44
TOTAL	18	100	18	100

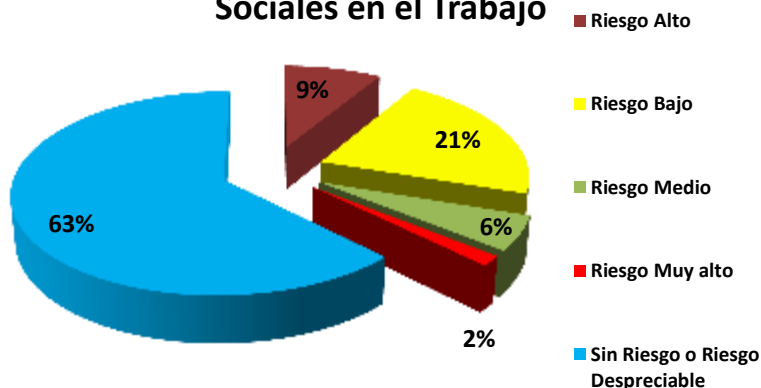
En el Dominio de Recompensas se analiza la siguiente Dimensión:

- ✓ Reconocimiento y Compensación: El 44% del personal, se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, pero es importante tener en cuenta que un porcentaje representativo del personal con el 33% está en Riesgo Alto; es decir, que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador, no corresponde con sus esfuerzos y logros. Se convierte en fuente de riesgo cuando el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, o se percibe inestabilidad laboral. También se puede presentar, cuando los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B.

DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	11	9
Riesgo Bajo	27	21
Riesgo Medio	7	6
Riesgo Muy alto	2	2
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	79	63
TOTAL	126	100

DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



En el Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo en su Forma B, se puede observar que el 63% del personal, se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 21% del personal en Riesgo Bajo. En General se observa un buen nivel de satisfacción del personal en este dominio. Sólo se requieren implementar programas de promoción y prevención que permitan la disminución de las fuentes de riesgo, especialmente en las dimensiones que se enuncian a continuación:

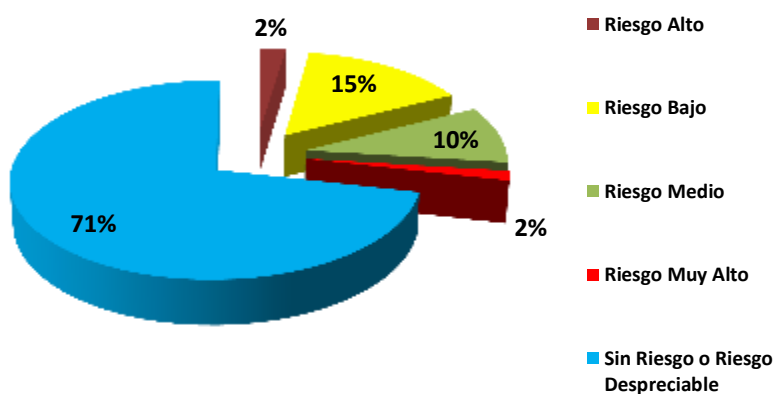
ITEM	DIMENSION:					
	Características de Liderazgo		Relaciones Sociales en el Trabajo		Retroalimentación del Desempeño	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	18	14	8	6	9	7
Riesgo Bajo	17	13	26	21	23	18
Riesgo Medio	10	8	21	17	9	7
Riesgo Muy Alto	2	2	3	2	2	2
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	79	63	68	54	83	66
TOTAL	126	100	126	100	126	100

- ✓ Características de Liderazgo: Está representado por el 63% del personal que manifiesta estar Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, lo que indica un buen nivel de satisfacción del personal, sin embargo es importante realizar seguimiento al 14% del personal que se encuentra en Riesgo Alto, por lo

tanto se deben realizar actividades enfocadas a la promoción y prevención, con el fin de disminuir las fuentes de riesgo, pues algunas personas manifiestan que el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse o relacionarse respetuosa y efectivamente y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

DOMINIO: Control Sobre el Trabajo		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	3	2
Riesgo Bajo	19	15
Riesgo Medio	12	10
Riesgo Muy Alto	2	2
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	90	71
TOTAL	126	100

DOMINIO: Control Sobre el Trabajo



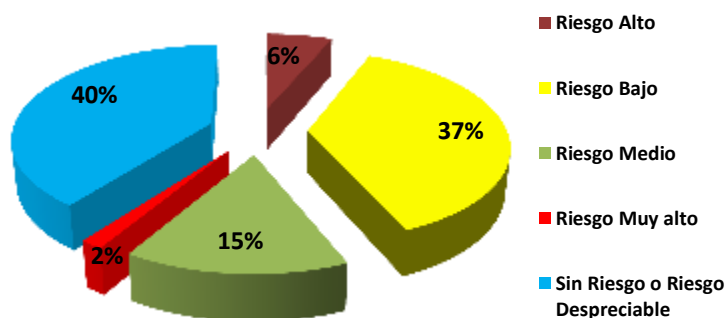
En el Dominio Control Sobre el Trabajo, se puede observar como en su mayoría el 71% del personal manifiesta estar en Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 15% del personal en Riesgo Bajo. Por lo tanto sólo se requieren realizar actividades enfocadas a la promoción y prevención del riesgo. A continuación se enuncian cada una de las dimensiones contenidas en este dominio.

ITEM	DIMENSION:									
	Claridad del Rol		Capacitación		Participación y Manejo del Cambio		Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades		Control y Autonomía Sobre el Trabajo	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	7	6	4	3	5	4	21	17	3	2
Riesgo Bajo	11	9	9	7	28	22	43	34	32	25
Riesgo Medio	16	13	4	3	3	2	21	17	18	14
Riesgo Muy Alto	3	2	3	2	2	2	5	4	10	8
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	89	71	106	84	88	70	36	29	63	50
TOTAL	126	100	126	100	126	100	126	100	126	100

En las Dimensiones contenidas en el Dominio Control Sobre el Trabajo, no se evidencian fuentes de riesgo que afecten el desempeño de los empleados que laboran para la empresa.

DOMINIO: Demandas del Trabajo		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	8	6
Riesgo Bajo	47	37
Riesgo Medio	19	15
Riesgo Muy alto	2	2
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	50	40
TOTAL	126	100

DOMINIO: Demandas del Trabajo



En el Dominio Demandas del Trabajo el 40% del personal se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 37% del personal en Riesgo Bajo, por lo tanto sólo se requiere realizar programas enfocados a la promoción y prevención del riesgo. Las dimensiones contenidas en este dominio se relacionan a continuación:

DIMENSIONES:

ITEM	Demandas ambientales y de Esfuerzo Físico		Demandas Emocionales		Demandas Cuantitativas	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	36	29	1	1	8	6
Riesgo Bajo	16	13	0	0	45	36
Riesgo Medio	37	29	0	0	10	8
Riesgo Muy Alto	30	24	0	0	9	7
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	7	6	125	99	54	43
TOTAL	126	100	126	100	126	100

ITEM	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral		Demandas de la Jornada de Trabajo		Demandas de Carga Mental	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	34	27	5	4	20	16
Riesgo Bajo	42	33	32	25	26	21
Riesgo Medio	15	12	4	3	24	19
Riesgo Muy Alto	3	2	0	0	17	13
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	32	25	85	67	39	31
TOTAL	126	100	126	100	126	100

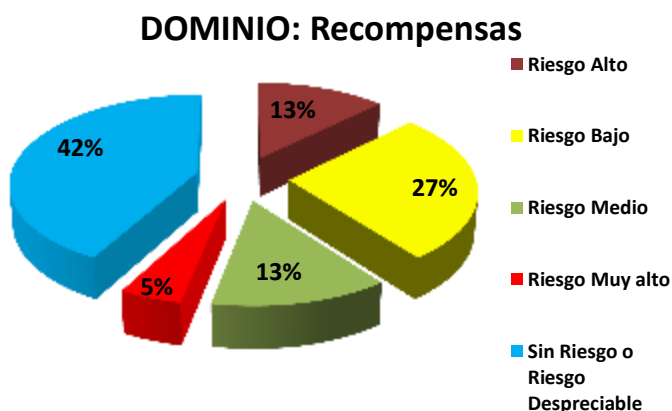
En el Dominio Demandas del Trabajo se presentan las siguientes Dimensiones, que requieren de intervención:

- ✓ Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico: Aquí el personal manifiesta estar entre el Riesgo Medio y el Riesgo Alto, ambas con el mismo porcentaje del 29%, seguido por el Riesgo Muy Alto con el 24% del personal, se requiere realizar actividades enfocadas a la disminución de las

fuentes de riesgo. Pues se puede convertir en fuente riesgo, cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

- ✓ Demandas Emocionales: En esta dimensión, es importante resaltar el alto nivel de satisfacción del personal que labora para la empresa, ya que el 99% del personal manifiesta estar Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, por lo tanto solo se requiere realizar actividades enfocadas a la promoción y prevención del riesgo.
- ✓ Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral: El 33% del personal se encuentra en Riesgo Bajo, seguido por el 27% del personal que se encuentra en Riesgo Alto, se requiere realizar actividades de intervención para la disminución de las fuentes de riesgo. Esta condición se constituye en fuente de riesgo ya que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente el bienestar, la vida personal y familiar del trabajador.

DOMINIO: Recompensas		
ITEM	CANT.	%
Riesgo Alto	16	13
Riesgo Bajo	34	27
Riesgo Medio	17	13
Riesgo Muy alto	6	5
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	53	42
TOTAL	126	100



En el Dominio Recompensas el 42% del personal de operadores forestales, se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 27% del personal que dice estar en Riesgo Bajo, lo que evidencia un buen nivel de satisfacción del personal en esta área. Aquí refieren el sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimentan al estar vinculados a la organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.

A continuación se realiza el análisis de cada una de sus dimensiones.

DIMENSIONES:

ITEM	Recompensas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza		Reconocimiento y Compensación	
	CANT.	%	CANT.	%
Riesgo Alto	4	3	16	13
Riesgo Bajo	18	14	34	27
Riesgo Medio	11	9	17	13
Riesgo Muy Alto	7	6	6	5
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	86	68	53	42
TOTAL	126	100	126	100

En el Dominio Recompensas se encuentran contenidas las siguientes Dimensiones:

- ✓ Recompensas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza: En esta dimensión sólo se deben realizar actividades de promoción y prevención, con el fin de que las fuentes de riesgo no se vayan a incrementar.
- ✓ Reconocimiento y Compensación: El 42% del personal está Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguido por el 27% del personal que se encuentra en Riesgo Bajo, ya que consideran que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración), se encuentran acordes con sus esfuerzos y logros.

CONCLUSIONES

Al realizar el análisis de los resultados arrojados por la aplicación de los cuestionarios estandarizados de la batería de factores de riesgo psicosocial, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

Los resultados de la aplicación de las baterías arrojan información confiable y verídica, que puede ser empleada para la elaboración e implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en la empresa Exfor S.A.

La información de los resultados obtenidos en la aplicación de las baterías de que miden los factores de riesgo psicosocial, ayudará a realizar cambios a nivel organizacional que permitan disminuir y/o mitigar la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y nivel de estrés, o a realizar planes de acción para la corrección de las fuentes de riesgo que se puedan estar presentando al interior de la empresa.

Para el personal expuesto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, se deben proponer acciones y programas ejecutados a nivel Organizacional, que deben estar dirigidos a la promoción y prevención del riesgo, o si el caso a la intervención para la disminución de las fuentes de riesgo que se puedan estar generando en la empresa.

A pesar de que los niveles de riesgo intralaboral en su forma A se encuentran entre (Sin Riesgo o Riesgo Despreciable y el Riesgo Bajo); y en su forma B se encuentran en (Riesgo Bajo), es importante tener en cuenta que hay algunas Dimensiones en las que se requiere realizar intervención, pero más enfocada especialmente hacia el personal de la Forma A (Técnicos, tecnólogos, profesionales o jefes con personal a cargo), los cuales se relacionan con los siguientes dominios:

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el cual incluye la siguiente dimensión:

- Relación con los colaboradores
- Características de Liderazgo

En el Dominio control sobre el trabajo, se incluyen dimensiones como:

- Claridad del rol
- Control y autonomía sobre el trabajo

En cuanto al dominio demandas del trabajo, se ubican las siguientes dimensiones:

- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas cuantitativas
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas de carga mental
- Consistencia del Rol
- Demandas de la jornada de trabajo

En referencia al Dominio Recompensa, existen las siguientes dimensiones:

- Reconocimiento y compensación

En cuanto a las dimensiones extralaborales presentes como resultado de la aplicación de las baterías, se pueden enunciar las siguientes:

- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Como resultado de la aplicación de las Baterías de Riesgo Psicosocial, se puede evidenciar que el nivel de estrés en el personal de la empresa se encuentra entre el (Riesgo Bajo - Muy Bajo), por lo que sólo se requieren realizar actividades de promoción y prevención, con el fin de garantizar de que el riesgo no se incremente.

En general se puede observar como el resultado de la aplicación de las baterías de Riesgo Psicosocial en la empresa Exfor S.A, ha sido bastante positiva, pues se puede evidenciar el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia que tiene el personal que labora para la empresa, ya que en la gran mayoría de sus dominios y dimensiones solo se requiere realizar actividades enfocadas hacia la promoción y prevención del riesgo, característico de las empresas que se encuentran recibiendo calificaciones dentro de los niveles Sin Riesgo o Riesgo Despreciable – Riesgo Bajo - Riesgo Medio.

RECOMENDACIONES

Tomando como referencia los resultados arrojados por las Baterías de Riesgo Psicosocial en la Empresa Exfor S.A, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Diseñar e implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica enfocado hacia los factores de Riesgo Psicosocial, que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores a partir de la planificación, ejecución y evaluación, para poner en marcha medidas de control, promoción e intervención oportunas.
- Evaluar permanentemente las medidas de intervención, en los dominios y dimensiones que aquí presentaron factores de Riesgos psicosociales, evaluando así su eficacia. Teniendo en cuenta que algunos factores están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea, por lo tanto algunas medidas de intervención se pueden dirigir a la adaptación laboral del trabajador.
- Diseñar e implementar acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.
- Velar por el cumplimiento del Capítulo 2, de la Resolución 2646 de 2008, que promueve la identificación y la evaluación periódica de los factores de Riesgo psicosocial intra y extralaboral y los niveles del estrés.
- El responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la empresa, deberá tener en cuenta los resultados aquí obtenidos para realizar cambios que favorezcan la salud y seguridad de los trabajadores, entre los cuales se recomienda la capacitación del personal tanto operativo como directivo, en los siguientes temas:

- ✓ Manejo de las relaciones interpersonales

- ✓ Comunicación Asertiva
 - ✓ Trabajo en Equipo
 - ✓ Manejo del Estrés
 - ✓ Administración del Tiempo
 - ✓ Manejo del Trabajo bajo Presión
 - ✓ Capacitación: Inherente a la labor, para el desempeño efectivo del trabajo
 - ✓ Motivación
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Inteligencia Emocional
 - ✓ Acoso Laboral
 - ✓ Pausas Activas
- De acuerdo a lo establecido en el Artículo 17 de la Resolución 2646 de 2008, uno de los componentes mínimos que debe contener el Programa de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en el numeral 6. Refiere a la gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa.