

DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



NIT 891.501.774-5

**ELABORADO POR:
WENDY SUSANA ORTEGA MARTINEZ
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

MARZO

2019

MANIZALES

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Protección Social de Colombia, a través de la Resolución 2646 de 2008, “establece disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”.

En efecto, y teniendo en cuenta que los factores psicosociales no identificados y/o controlados afectan la salud, el bienestar en general y el desempeño laboral, es preciso emprender programas que permitan identificar y reducir el impacto de los factores de riesgo sobre los trabajadores; proceso que inicia por la elaboración de un diagnóstico o evaluación de los factores psicosociales.

Dicho diagnóstico, según el artículo 10° de la resolución 2646 de 2008 debe ser realizado mediante un instrumento avalado en el país, por lo cual se aplica la batería BRP disponible en Prax One la cual cumple con el criterio de validez, sus propiedades psicométricas se pueden encontrar en el siguiente enlace: <https://docs.google.com/file/d/0Bz0RAqS5JrCucEhqY1k4U1pLSTg/edit>

Por tanto, en éste informe se presenta el diagnóstico o resultado de la evaluación de factores de riesgo psicosocial para la empresa EXFOR S.A.S. ofreciendo los aspectos protectores y críticos, además de proponer acciones y/o programas que propendan por el bienestar, la seguridad y salud de los trabajadores, así como la optimización de los procesos organizacionales.

OBJETIVOS

Objetivo general.

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la empresa EXFOR S.A.S.

Objetivos específicos.

- Dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 Ministerio de Protección social), mediante la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial).
- Aplicar, calificar y analizar los instrumentos de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Prax One.
- Determinar los factores psicosociales protectores y de riesgo presentes en los trabajadores la empresa EXFOR S.A.S
- Generar recomendaciones para la intervención en Riesgo Psicosocial, acorde a los factores de riesgo identificados.

REFERENTE LEGAL

En Colombia existe normatividad que fundamenta el accionar de las empresas frente a los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, dentro de las que se incluye:

- **Resolución 2646 de 2008:** “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Enfatiza en las responsabilidades de los empleadores en relación a la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales, resalta la importancia de la identificación tanto de los factores de riesgo psicosocial como de los factores protectores, describe la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales influyentes en la salud del trabajador y reglamenta la participación de un experto psicólogo especialista en Salud Ocupacional con licencia vigente en la medición del riesgo psicosocial.

- **Ley 1090 de 2006:** “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”. En términos generales reglamenta el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información producto de los mismos.

- **Decreto 1072 de 2015:** Artículo 2.2.4.6.15. aclara que sobre la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos el empleador debe aplicar una metodología que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, resaltando que los riesgos psicosociales hacen parte de los mismos, como se constata en el parágrafo 2° del mismo artículo que reza: “De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.”
- **Decreto 1477 de 2014:** Expide la Tabla de Enfermedades Laborales, la cual amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- **Ley 1616 de 2013:** Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones, incluyendo algunas en materia de promoción y prevención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que deben ser incluidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo; lo anterior contemplado en el artículo 9° de la presente Ley.
- **Resolución 1016 de 1989:** En el numeral 12 del artículo 10°, expone que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- **Decreto 614 de 1984:** Literal c) de artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional, “proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”.

MARCO CONCEPTUAL

Según la resolución 2646 de 2008 en el capítulo II Artículo 5 “Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales 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”.

Para facilitar la comprensión de los lectores del presente informe, a se enuncian los conceptos sobre los grupos y variables que evalúa el instrumento BRP que mide los Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de prepararlos para la adecuada interpretación de los resultados.

Los modelos teóricos en los cuales se basan los instrumentos utilizados para la medición son dos Modelo Demanda - Control -apoyo social de Robert Karasek y Modelo desequilibrio esfuerzo - recompensa de Johannes Siegrist.

Los Factores Psicosociales se dividen en dos grupos, los intralaborales y los extralaborales, adicionalmente se miden las características personales o condiciones Individuales.

Los factores psicosociales Intralaborales se dividen en los siguientes grupos y variables:

MODELO DEMANDA - CONTROL -APOYO SOCIAL DE ROBERT KARASEK

Plantea que las demandas psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social, son potenciales estresores, que al combinarse de cierta forma aumentan su efecto perjudicial para la salud.

DEMANDAS DEL TRABAJO:

- **Demanda global:** La demanda global es un concepto que agrupa el conjunto de demandas psicológicas, físicas y emocionales a las cuales un trabajador se ve expuesto, fruto de las actividades que le piden realizar y las condiciones laborales para ello.

- **Demandas psicológicas del trabajo:** La demanda psicológica de trabajo corresponde a las exigencias mentales que debe afrontar un trabajador para cumplir con las tareas que le son asignadas. Cuando debe trabajar muy rápido, mucho y en poco tiempo y el trabajo es complejo o contradictorio, se produce una demanda psicológica y tiene la capacidad de disparar la respuesta de estrés la cual al presentarse por largos periodos de tiempo y niveles muy elevados, aumenta la probabilidad de afectar la salud mental y física, además la demanda psicológica de trabajo se puede producir porque de forma natural las actividades que realizamos son muy exigentes, o porque la forma en que se ha decidido realizarlas, aumentan los esfuerzos requeridos para hacerlo.
- **Demandas físicas:** Las demandas físicas se refieren a los esfuerzos en términos de postura corporal, fuerza, movimiento o traslado de cargas que debe realizar un trabajador para desempeñar las funciones que le son asignadas. Cuando se debe trabajar en posturas incómodas, de pie o sentados por periodos de tiempo muy extensos, mover objetos muy pesados o cualquier otra actividad que implique un excesivo uso del cuerpo, es muy probable que se produzca una alta demanda física.
- **Esfuerzo extrínseco:** El esfuerzo extrínseco se refiere a la percepción que tiene un trabajador sobre qué tan exigente o que tanto esfuerzo debe realizar para desarrollar las actividades que le son asignadas. El concepto se deriva del modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Johannes Siegrist y se utilizan como parte del cálculo el indicador desequilibrio, esfuerzo recompensa. El esfuerzo extrínseco aumenta cuando el trabajo exige realizar muchas actividades en poco tiempo, trabajar muy rápido o más del tiempo previsto.
- **Esfuerzo intrínseco:** El esfuerzo intrínseco hace referencia a las exigencias que un trabajador se auto impone para desempeñar las actividades que le son asignadas en el trabajo. El concepto se deriva del modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Johannes Siegrist. El esfuerzo intrínseco, es elevado cuando el trabajador da un valor e importancia exagerada a su trabajo, perdiendo equilibrio con otros aspectos de su vida e imposibilitando desconectarse de sus actividades laborales.
- **Exigencias de responsabilidad del cargo:** Las exigencias de responsabilidad del cargo se refieren a la percepción que tiene un trabajador sobre qué tan críticas son las actividades que realiza. Cuando las actividades y decisiones que toma un

trabajador tienen gran impacto sobre la operación y sostenibilidad del negocio o sobre la salud y seguridad de los trabajadores aumenta la exigencia de responsabilidad del cargo

- **Demandas emocionales:** Las demandas emocionales se refieren a la percepción que tiene un trabajador sobre qué tan exigente o que tantos esfuerzos debe realizar emocionalmente para poder llevar a cabo su trabajo. Cuando el trabajo requiere que exprese emociones que no está sintiendo, por ejemplo, alegría cuando no está alegre, o que oculte emociones que, si siente, por ejemplo, no mostrar que está enfadado cuando sí lo está, se produce un alto nivel de demanda emocional.
- **Demanda medio ambiental:** La demanda medio ambiental hace referencia al nivel de exigencias que genera el ambiente físico en donde un trabajador realiza las actividades que le son asignadas. Cuando el trabajo se debe desarrollar en lugares con mucho ruido o vibración, poca iluminación o ventilación, en lugares sucios o donde hay químicos, entre otras condiciones de alta exigencia para los seres humanos, aumenta la demanda medio ambiental.
- **Jornada de trabajo:** La demanda de la jornada de trabajo hace referencia a la duración, variabilidad y tiempo disponible para el descanso o recuperación. Será mayor en la medida que se deba trabajar largos periodos de tiempo, horas extras en horario nocturno o muy variable, sin previo aviso, por fuera de los horarios pactados o si es muy difícil poder disponer del tiempo requerido para descansar.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

- **Control global:** El control global es un concepto que agrupa el conjunto de variables asociadas con el nivel en que un trabajador percibe que tiene dominio y autonomía para responder ante las responsabilidades que le son asignadas. Comprende aspectos como la percepción del trabajador sobre que tanto son aprovechadas sus habilidades, el margen de decisión que tiene para hacer el trabajo, la forma en que se gestionan los cambios organizacionales y la claridad sobre las actividades que debe desempeñar.
- **Participación y manejo del cambio:** La participación y manejo del cambio se refiere al nivel en que una organización facilita a sus trabajadores la adaptación y participación en procesos de cambio organizacional, es baja cuando las empresas

no permiten que sus trabajadores participen en la definición de los cambios que requiere incorporarse o no implementan acciones que les facilite comprender e interiorizar las razones y beneficios de los cambios, los conocimientos y habilidades requeridas para cambiarlo.

- **Capacitación:** La capacitación se refiere al conjunto de acciones que realiza una organización para facilitarle a los trabajadores la adquisición o fortalecimiento del conocimiento que requieren para hacer su trabajo. Se producen bajos niveles de capacitación cuando las empresas no proporcionan el apoyo o recursos suficientes para que los trabajadores se capaciten y adquieran el conocimiento que necesitan para ejecutar las actividades que les son asignadas.
- **Claridad de rol:** La claridad de rol hace referencia al nivel o medida en que un trabajador tiene claro las responsabilidades actividades y alcance de las acciones que debe desempeñar en la empresa y su impacto en el negocio. Cuando no se define y explica con claridad y de forma precisa las actividades que debe desempeñar, el alcance de sus responsabilidades e impacto o influencia de su trabajo en la organización, se genera una baja claridad de rol.
- **Control JCQ:** Hace referencia a la percepción que tiene un trabajador sobre el nivel de control que tienen sobre su propio trabajo. Se compone del nivel en que sus habilidades son utilizadas y el nivel en que puede tomar decisiones de manera autónoma. Este concepto se deriva del modelo demanda-control apoyo social de Robert Karasek, el cual plantea que a menor nivel de control sobre el trabajo existe una mayor probabilidad de desencadenar la respuesta de estrés. En la medida en que un trabajador perciba que sus habilidades no están siendo utilizadas o que no puede tomar decisiones autónomamente sobre los asuntos relacionados con sus responsabilidades será menor el nivel de control JCQ.
- **Uso de habilidades:** El uso de habilidades hace referencia al nivel en que un trabajador percibe que sus habilidades son utilizadas apropiadamente en el trabajo. Este concepto se deriva del modelo demanda control apoyo social de Robert Karasek, y hace parte del concepto control sobre el trabajo, cuando el trabajo es monótono, aburrido, poco desafiante o no permite ser creativos y poner en uso las habilidades, la percepción sobre el uso que se le da a estas, tiende a ser bajo.
- **Toma de decisiones:** La toma de decisiones, hace referencia a las posibilidades que tiene un trabajador de tomar decisiones de forma autónoma. Este concepto se

deriva del modelo demanda control apoyo social de Robert Karase, y hace parte del concepto control sobre el trabajo. Cuando no se cuenta con la opinión y participación de los trabajadores o la forma en que se organiza el trabajo limita la libertad y posibilidad de que tomen decisiones por si mismos se disminuye el nivel de toma de decisiones.

APOYO SOCIAL:

- **Apoyo social global:** El apoyo social global es un concepto que agrupa diferentes fuentes de apoyo que puede recibir un trabajador. Comprende fuentes como sus compañeros de trabajo, jefes o supervisores o información sobre su propio desempeño.
- **Apoyo de compañeros:** El apoyo de compañeros hace referencia al nivel de apoyo que percibe un trabajador por parte de sus compañeros de trabajo, este concepto se deriva del modelo demanda-control apoyo social de Robert Karasek y hace parte de un concepto más global denominado apoyo social a menor nivel de apoyo de los compañeros, existe una mayor probabilidad de desencadenar la respuesta de estrés o potencializar los efectos de otros estresores y a mayor apoyo mayor probabilidad de amortiguar, regular o mediar sus efectos. Esto quiere decir que el apoyo de compañeros desempeña dos roles, puede ser un estresor en sí mismo y puede potencializar o amortiguar los efectos de otros estresores. Los trabajadores tienden a percibir un bajo apoyo de compañeros cuando estos no tienen en consideración sus opiniones, bienestar físico, psicológico y económico. Las dificultades en los equipos de trabajo y poca ayuda también afectan la percepción de apoyo de compañeros.
- **Retroalimentación del desempeño:** La retroalimentación del desempeño hace referencia al momento, oportunidad y forma en la cual se le proporciona información a un trabajador sobre las actividades o acciones que lleva a cabo en una empresa. La retroalimentación del desempeño suele ser baja cuando los trabajadores no reciben información sobre su trabajo se les proporciona muy pronto o muy tarde o no se da claramente y de forma que ayude a crear cambio en las conductas que deban ser modificadas.

- **Apoyo social JCQ:** El apoyo JCQ hace referencia al nivel de apoyo social que percibe un trabajador por parte de sus supervisores y compañeros de trabajo. Se compone de las variables apoyo del jefe y supervisor y apoyo de los compañeros. Este concepto se deriva del modelo demanda control apoyo social de Robert Karasek, el cual plantea que, a menor nivel de apoyo social, existe una mayor probabilidad de desencadenar la respuesta de estrés o potencializar los efectos de otros estresores y a mayor apoyo social mayor probabilidad de amortiguar, regular o mediar sus efectos. Esto quiere decir que el apoyo social JCQ desempeña dos roles, puede ser un estresor en sí mismo y puede potencializar o amortiguar los efectos de otros estresores. Los trabajadores tienden a percibir un bajo apoyo social JCQ cuando sus jefes y compañeros no muestran interés por sus opiniones, bienestar físico, psicológico y económico. dificultades para el trabajo en equipo, relaciones sociales deficientes o colegas poco competentes, también afectan la percepción de apoyo social JCQ.
- **Apoyo del jefe o supervisor:** El apoyo del jefe o supervisor, hace referencia al nivel de apoyo que percibe un trabajador por parte de supervisores o jefes. Este concepto se deriva del modelo demanda-control apoyo social de Robert Karasek y hace parte de un concepto más global denominado apoyo social. A menor nivel de apoyo del jefe o del supervisor, existe una mayor probabilidad de desencadenar la respuesta de estrés o potencializar los efectos de otros estresores y a mayor apoyo social mayor probabilidad de amortiguar, regular o mediar sus efectos. Esto quiere decir que el apoyo del jefe o supervisor desempeña dos roles, puede ser un estresor en sí mismo y puede potencializar o amortiguar los efectos de otros estresores. Los trabajadores tienden a percibir un bajo apoyo del jefe o del supervisor cuando estos no tienen en consideración sus opiniones, bienestar físico, psicológico y económico, dificultades en el manejo de los equipos de trabajo, poca ayuda o atención a los trabajadores también afectan la percepción del apoyo del jefe o del supervisor.

RECOMPENSAS:

- **MODELO DESEQUILIBRIO ESFUERZO - RECOMPENSA DE JOHANNES SIEGRIST**

Plantea que el esfuerzo que implica el trabajo y la recompensa que se recibe por este son potenciales estresores que al combinarse de cierta forma aumentan su efecto perjudicial sobre la salud.

- **Recompensa:** La recompensa se refiere al nivel en que un trabajador percibe que recibe retribución por el trabajo que realiza su empresa. El concepto se deriva del modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Johannes Siegrist y se utiliza como parte del cálculo del indicador desequilibrio esfuerzo recompensa. La percepción de recompensa tiende a disminuir en la medida en que los trabajadores no perciben reconocimiento, apoyo, justicia y trato justo, pocas posibilidades de promoción y crecimiento, un bajo ajuste al cambio y salario, también influyen sobre la percepción de recompensa.

INDICADORES DE RIESGO:

La relación de las variables demandas del trabajo, control sobre el trabajo y apoyo social y recompensas establecen los indicadores de riesgo Tensión laboral, desequilibrio esfuerzo recompensa, e inseguridad laboral.

- **Tensión laboral:** La tensión laboral es la percepción que tiene un trabajador sobre la relación que existe entre las demandas psicológicas que implica su trabajo y el control que tiene sobre este. Cuando el trabajo es complejo, mucho, o no hay tiempo suficiente para realizarlo y en donde se trabaja las habilidades no se usan apropiadamente, las posibilidades de tomar decisiones son escasas o no hay suficientes y adecuados espacios para la participación, se produce la tensión laboral. El concepto se deriva del modelo demanda control apoyo social de Robert Karasek y es uno de los estresores con mayor capacidad para predecir enfermedades asociadas al estrés. Esto quiere decir que entre más alta y más tiempo se esté expuestos a la tensión laboral, será más probable enfermar. La tensión laboral disminuye cuando existe equilibrio entre las demandas psicológicas y el control que tenemos sobre el trabajo, lo cual se logra al simplificar el trabajo,

dimensionar adecuadamente la cantidad y tiempo para hacerlo permitiendo la toma de decisiones y participación de los trabajadores, evitando las actividades monótonas y repetitivas y promoviendo el aprendizaje, uso de las habilidades y creatividad de los trabajadores.

- **Desequilibrio esfuerzo recompensa:** El desequilibrio esfuerzo recompensa es la igualdad o equilibrio que se percibe entre los esfuerzos que se realizan para hacer el trabajo y las recompensas que se reciben por ello. Cuando se tienen muchas responsabilidades y actividades por realizar, se debe trabajar muy rápido o más del tiempo previsto y se recibe poco reconocimiento y apoyo, trato injusto, falta de promoción o seguridad laboral, se produce el desequilibrio. El concepto se deriva del modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Johannes Siegrist y es uno de los estresores con mayor capacidad para predecir enfermedades asociadas al estrés, esto quiere decir que entre mayor desequilibrio y tiempo se esté expuesto a este, mayor será la probabilidad de enfermar, para disminuir el desequilibrio esfuerzo recompensa se debe crear un adecuado balance entre los esfuerzos que implica el trabajo y las recompensas recibidas por este, lo cual se logra al simplificar lo que se hace, distribuir y asignar apropiadamente las responsabilidades y tiempos para cada tarea tratando justamente a los trabajadores, brindando seguridad, estabilidad laboral y posibilidades de promoción.
- **Inseguridad laboral:** La inseguridad laboral es la percepción que tiene un trabajador sobre qué tan estable y seguro es su trabajo. Cuando los contratos que se realizan con los trabajadores son inestables, su continuidad es irregular y no se proporciona suficiente seguridad a los trabajadores sobre su permanencia en una empresa o sus condiciones laborales, se produce la inseguridad laboral. El concepto se deriva del modelo demanda control apoyo social de Robert Karesen y es uno de los estresores con mayor capacidad para predecir enfermedades asociadas al estrés, esto quiere decir que entre más alta y más tiempo se esté expuesto a la inseguridad laboral, será más probable enfermar. La inseguridad laboral se disminuye cuando los contratos, condiciones laborales con los colaboradores proporcionan estabilidad en las condiciones de trabajo y permanencia contractual.

INDICADORES DE SALUD Y SATISFACCIÓN:

Prax One además de los grupos y variables descritas anteriormente establece unos indicadores como complemento a la evaluación, que sirven a la empresa como insumo para la identificación de factores de riesgo psicosocial, estas no es recomendable intervenirlas porque son ele efecto, al intervenir las causas estas tienden a mejorar.

- **Reacciones ante el estrés:** Las reacciones ante el estrés son los síntomas o consecuencias que se generan al estar sometidos a un estresor. Se manifiesta cognitiva, conductual y somáticamente, por ejemplo, la reducción en la capacidad de procesamiento y recuperación de información, dificultades para almacenar nueva información, el aumento, la disminución del apetito, aumento en el consumo de alcohol o sustancias depresogenas, dolores de cabeza, estomacales o musculares, son algunas reacciones ante el estrés. En general las reacciones se producen cuando se está expuesto por un tiempo prolongado y de forma intensa a situaciones estresantes.
- **Salud general:** La percepción de salud general corresponde a la valoración que se hace respecto a que tanto bienestar se percibe, las creencias que se tienen sobre qué tan probable es enfermarse, o que tan resistente se puede ser ante esta posibilidad.
- **Salud mental:** La definición más aceptada por la comunidad científica es la que propone que la salud mental es el estado de equilibrio entre una persona y su entorno sociocultural, lo cual garantiza su participación laboral, intelectual y social para alcanzar bienestar y calidad de vida.
- **Vitalidad:** Esta variable se define como la percepción que se tiene sobre el nivel de energía o vitalidad con la cual se cuenta para responder a las demandas del día a día. La vitalidad, es el extremo bueno de una dimensión que va desde la extenuación y fatiga hasta vitalidad y energía.
- **Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral corresponde al nivel en que se percibe que las expectativas, deseos y capacidades, están en confluencia o sincronía con las actividades o áreas que se nos pide realizar en el trabajo y las condiciones laborales bajo las cuales lo realiza. En la medida en que las

condiciones laborales y lo que se pide que se haga sea más cercano a lo que cada uno espera será mayor el nivel de satisfacción laboral.

Los factores psicosociales extralaborales se dividen en:

CONDICIONES EXTRALABORALES:

- Medio de transporte.
- Tiempos de desplazamiento.
- Facilidades de transporte.
- Tipo de vivienda.
- Percepción de seguridad vivienda.
- Servicios públicos vivienda.
- Acceso a salud.
- Causas de la negación servicios de salud.
- Respuesta atención en salud.
- Uso del tiempo libre.
- Redes de apoyo.

Las condiciones individuales se encuentran divididas en información socio demográfica y adicionalmente la batería incluye la medición de afrontamiento y personalidad, ambas divididas de la siguiente manera:

INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA:

- Sexo.
- Edad.
- Escolaridad.
- Estado civil.
- Estrato.

AFRONTAMIENTO Y PERSONALIDAD:

Neuroticismo: este rasgo caracteriza a las personas que manifiestan ansiedad, depresión, sentimiento de culpa, baja auto-estima, timidez, tristeza, temor, nerviosismo e inquietud. Se resalta también que la principal característica de una persona con alto puntaje es una constante preocupación, con fuerte inestabilidad emocional. Cierta despreocupación en relación a los otros y soledad; además de una

tendencia a la crueldad, la poca sensibilidad, activación autonómica, perturbación, agitación ante las experiencias estresantes, menor bienestar psicológico, más quejas somáticas, ansiedad, rabia, tristeza, disgusto inconformidad e insatisfacción.

Negación: Esta estrategia describe la ausencia de aceptación del problema y su evitación por distorsión o desfiguración del mismo en el momento de su valoración.

Reacción agresiva: Esta estrategia hace referencia a la expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos, la cual puede disminuir la carga emocional que presenta la persona en un momento determinado.

Reevaluación positiva: A través de esta estrategia se busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema. Es una estrategia de optimismo que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen enfrentar la situación.

Búsqueda de apoyo social: Esta estrategia se refiere el apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema, las emociones generadas ante el estrés.

Búsqueda de apoyo profesional: Esta estrategia se describe como el empleo de recursos profesionales para tener mayor información sobre el problema y sobre las alternativas para enfrentarlo. Se considera como un tipo de apoyo social.

Religión: El rezo y la oración se consideran como estrategias para tolerar el problema o para generar soluciones ante el mismo. La creencia en un Dios paternalista permite la evaluación de su intervención por parte del individuo en prácticamente todas las situaciones estresantes, puede influir sobre la actividad de afrontamiento, tanto en dirección como en intensidad.

Espera: Esta estrategia se define como una estrategia cognitivo comportamental dado que se procede acorde con la creencia de que la situación se resolverá por sí sola con el pasar del tiempo. El componente se caracteriza por considerar que los problemas se solucionan positivamente con el tiempo, hace referencia a una espera pasiva que contempla una expectativa positiva de la solución del problema.

Solución de problemas: Esta estrategia puede describirse como la secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo.

Evitación emocional: Esta estrategia se refiere a la movilización de recursos enfocados a ocultar o inhibir las propias emociones. El objetivo de esta estrategia es evitar las reacciones emocionales valoradas por el individuo como negativas por la carga emocional o por las consecuencias o por la creencia de una desaprobación social si se expresa. Algunos autores se refieren a esta estrategia como Control emocional, refiriéndose a la movilización de recursos enfocados a regular y ocultar los propios sentimientos.

Evitación cognitiva: Esta estrategia se define como la neutralización de los pensamientos valorados como negativos o perturbadores, por medio de la distracción y la actividad. Se evita pensar en el problema propiciando otros pensamientos realizando otras actividades.

Autonomía: Esta estrategia hace referencia a la tendencia a responder ante el problema buscando de manera independiente las soluciones sin contar con el apoyo de otras personas tales como amigos, familiares o profesionales.

INSTRUMENTO

Para la medición de las variables se utilizó instrumento avalado en el país, se aplica la batería BRP disponible en Prax One la cual cumple con el criterio de validez, este contiene:

- Consentimiento informado.
- Formato actualización datos.
- Formato evaluación condiciones sociodemográficas.
- Formato de evaluación de factores de riesgo psicosociales.
- Formato evaluación de afrontamiento y personalidad.

FORMATO EVALUACIÓN CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

- **Objetivo de la evaluación:** Describir las principales características socio demográficas de los trabajadores.
- **Instrumento:** Batería de riesgo psicosocial BRP.

- **Perfil del evaluador:** Personal encargado de Gestión Humana o Salud y Seguridad en el trabajo.
- **Formas de evaluación:** El instrumento posee una única forma.
- **Medio de evaluación:** Computador.
- **Variables que evalúa:**
 - Personas a cargo
 - Medio de transporte
 - Tiempo de desplazamiento
 - Tipo de vivienda
 - Características de la vivienda
 - Acceso a servicios de salud
 - Utilización del tiempo libre
 - Redes de apoyo social
- **Estadísticas:**
 - Frecuencias absolutas y relativas
- **Población a la que se puede evaluar:**
 - Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales Colombiano.
- **Número de ítems:** 17
- **Duración:** 5 minutos aproximadamente

FORMATO DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.

- **Objetivo de la evaluación:** Identificar los factores de riesgo psicosociales que necesitan ser intervenidos y controlados
- **Instrumento:** BRP recomendada.
- **Perfil del evaluador:** Psicólogo especialista en salud y seguridad en el trabajo con licencia vigente.
- **Formas de evaluación:** El instrumento posee una única forma.
- **Medio de evaluación:** Computador–Papel.
- **Variables que evalúa:**
 - Indicadores de riesgo: Tensión laboral, Desequilibrio E/R, Inseguridad Laboral
 - Demanda Global: Demandas psicológicas del trabajo, Demandas físicas, Esfuerzo extrínseco, Esfuerzo intrínseco, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas emocionales, Demanda medioambiental, Jornada de trabajo
 - Control Global: Participación y manejo del cambio, Capacitación, Claridad de rol, Control JCQ (Uso de habilidades, Toma de decisiones)

- Apoyo social Global: Retroalimentación del desempeño, Apoyo Social JCQ (Apoyo del jefe o supervisor, Apoyo de compañeros)
- Recompensa.
- Reacciones ante el estrés, Salud general, Salud mental, Vitalidad, Estado de salud.
- **Estadísticas:** Mínimo, Máximo, Media, Desviación estándar, Coeficiente de variación, Frecuencia absoluta, Frecuencia relativa, Correlación de Pearson.
- **Población a la que se puede evaluar:** Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales Colombiano.
- **Número de ítems:** 160 ítems aproximadamente.
- **Duración de la evaluación:**
 - Trabajadores SIN dificultad de lectoescritura 60 minutos aproximadamente.
 - Trabajadores CON dificultad de lectoescritura 90 minutos aproximadamente
- **Frecuencia:** Puede realizar esta evaluación una vez por año.
- **Observaciones:** Automáticamente el sistema incluye la evaluación de estrés, salud y satisfacción laboral.
- Recuerde que la evaluación de condiciones sociodemográficas y de afrontamiento y personalidad son complementarias a la de riesgo psicosocial y requeridas por la resolución 2646 de 2008.

FORMATO EVALUACIÓN DE AFRONTAMIENTO Y PERSONALIDAD

- **Objetivo de la evaluación:** Describir las características de afrontamiento y personalidad de los trabajadores
- **Instrumento:** Batería de riesgo psicosocial BRP.
- **Perfil del evaluador:** Psicólogo con tarjeta profesional vigente.
- **Formas de evaluación:** El instrumento posee una única forma.
- **Medio de evaluación:** Computador–Papel
- **Variables que evalúa:**
 - Neuroticismo
 - Negación
 - Reacción agresiva
 - Reevaluación positiva
 - Búsqueda de apoyo social
 - Búsqueda de apoyo profesional
 - Religión

- Espera
 - Solución de problemas
 - Evitación emocional
 - Evitación cognitiva
 - Autonomía
- **Estadísticas:** Mínimo, Máximo, Media, Desviación estándar, Coeficiente de variación, Frecuencia absoluta, Frecuencia relativa, Correlación de Pearson
 - **Población a la que se puede evaluar:** Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales Colombiano
 - **Número de ítems:** 84
 - **Duración:** 30 minutos aproximadamente
 - **Frecuencia:** Puede realizar esta evaluación una vez por año
 - **Observaciones:** Para dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 realice esta evaluación al menos cada año.

La aplicación de BRP se realizó de forma mixta virtual y físico según lo propone la herramienta y teniendo en cuenta el nivel académico del personal y el manejo de computador.

RESULTADOS

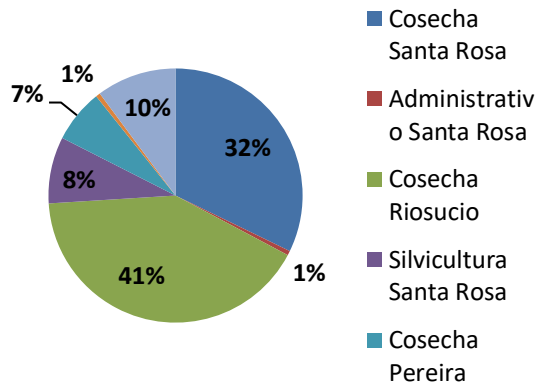
Se presenta información del personal que se encuentra activo en la empresa **EXFOR S.A.S**, con un total de personal evaluado de 177 personas.

No se aplica la batería a una persona con discapacidad (sordomudo y analfabeta), además se debe invalidar un cuestionario de BRP ya que no cuenta con la totalidad de respuestas.

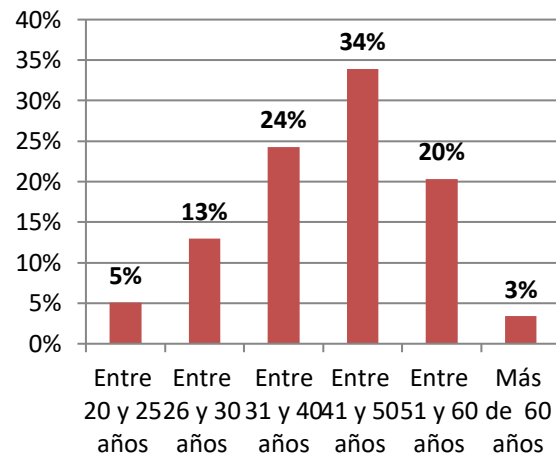
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA PERSONAL EMPRESA EXFOR S.A.S

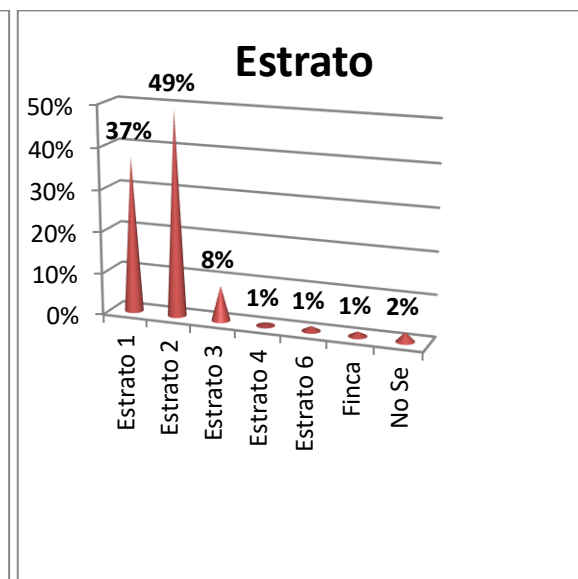
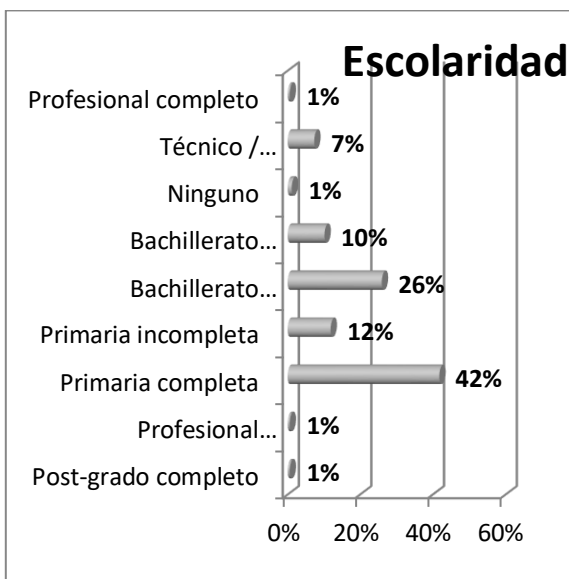
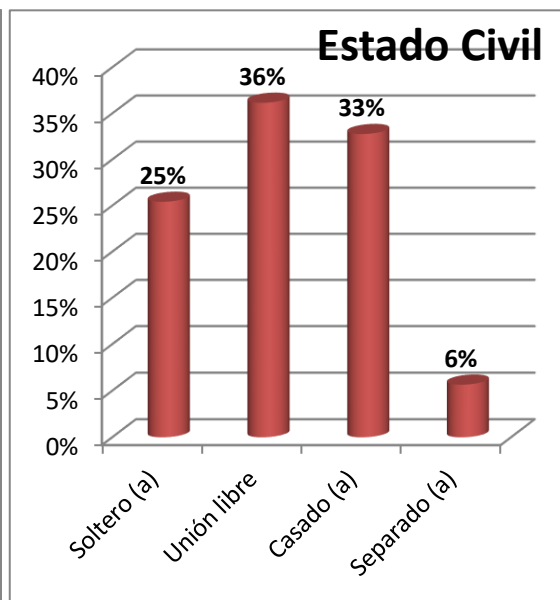
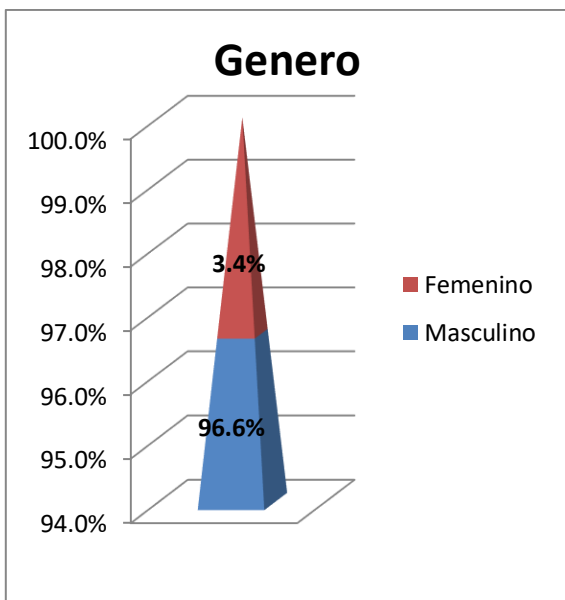
Se presentan datos sociodemograficos que servirán de insumo a la organización para establecer ciertos indicadores y determinar estrategias de intervención.

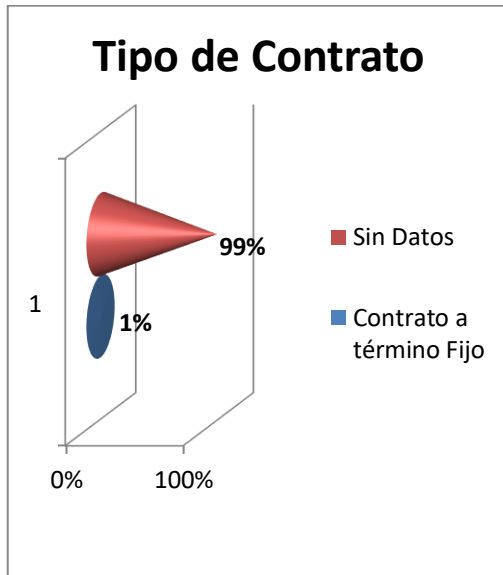
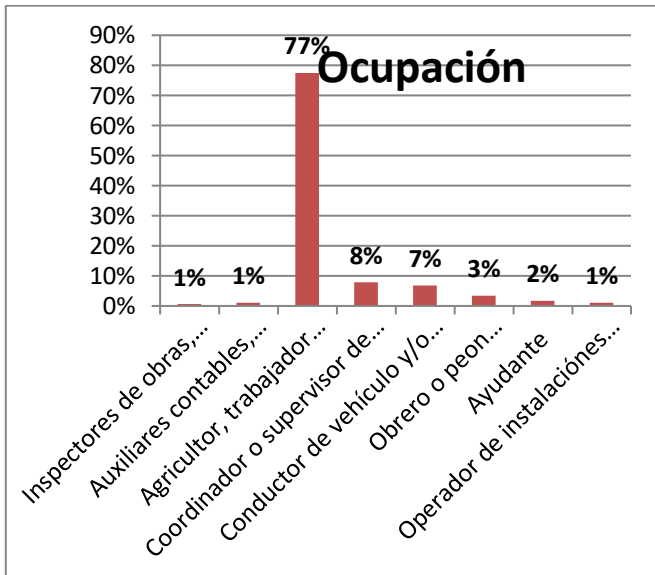
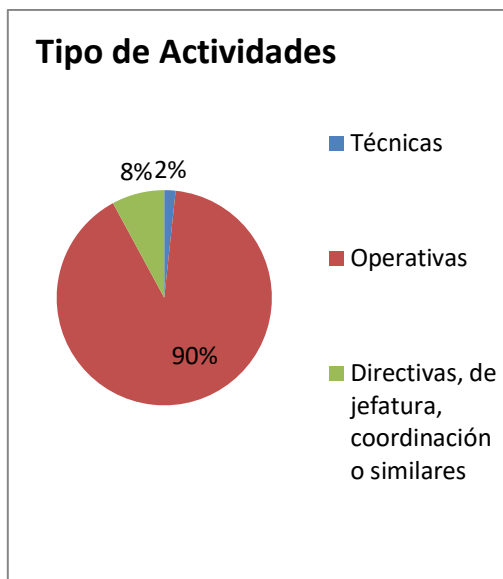
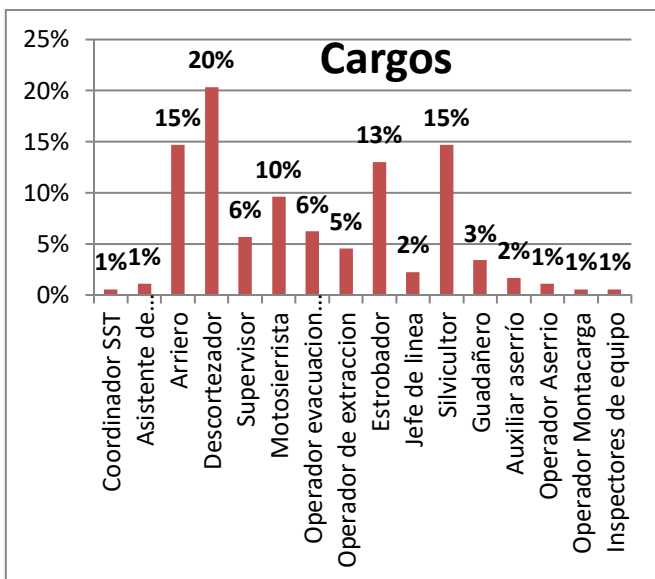
Centros de trabajo

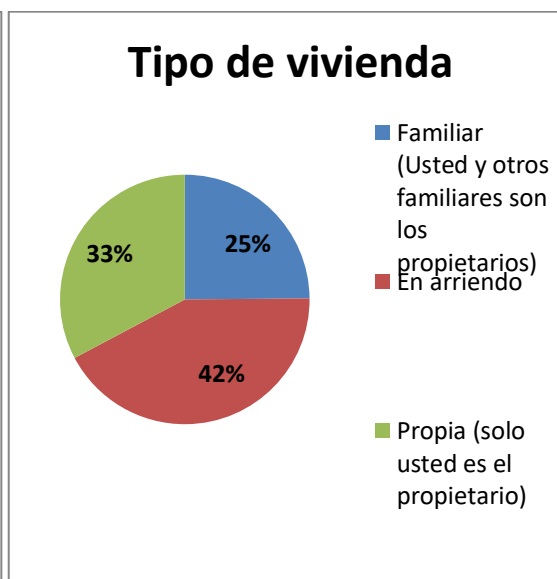
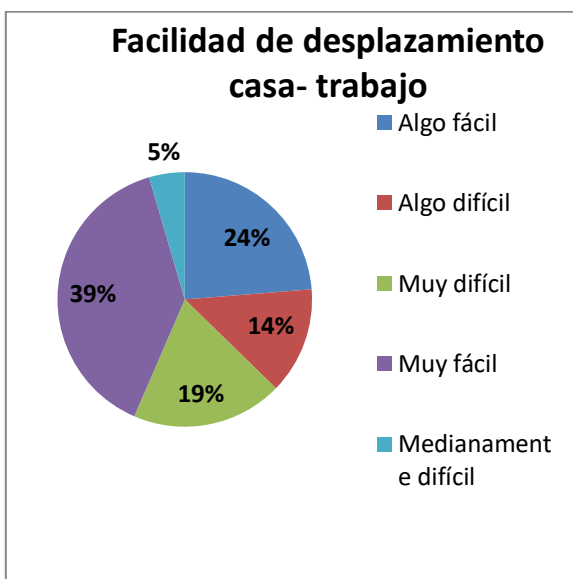
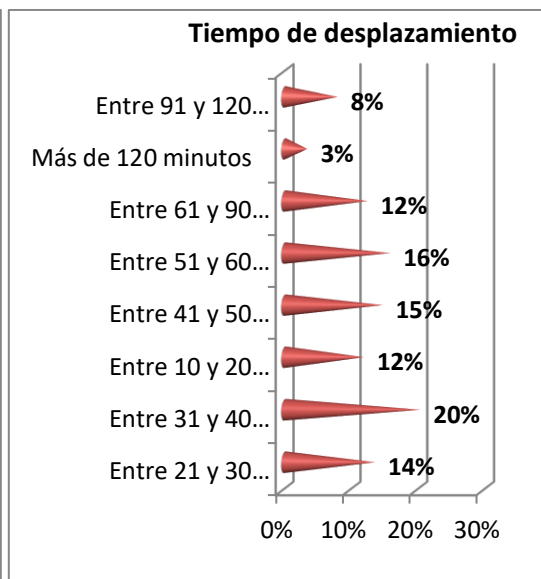
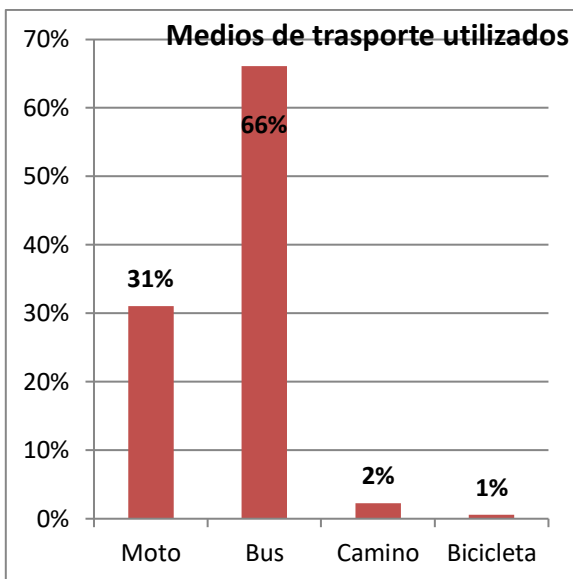


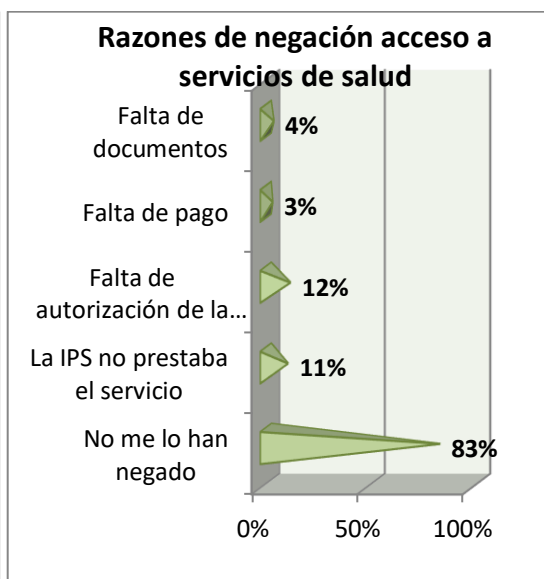
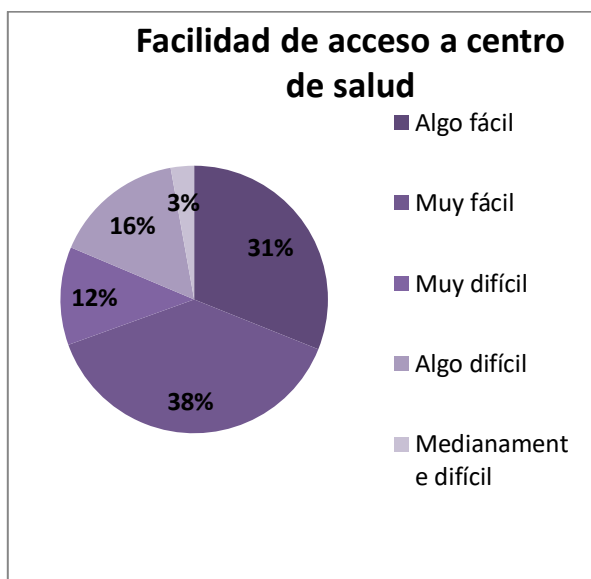
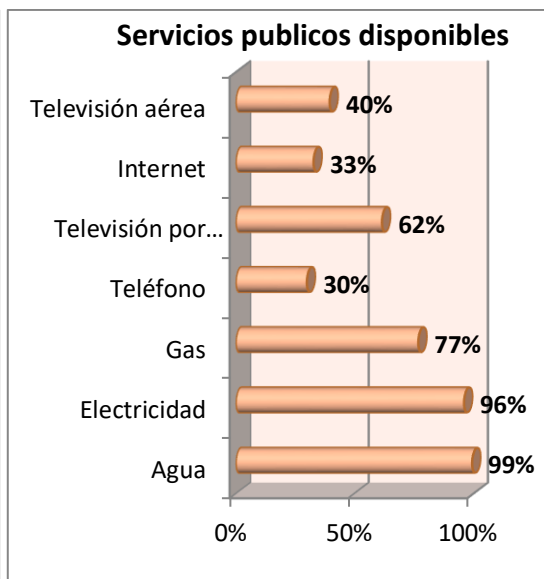
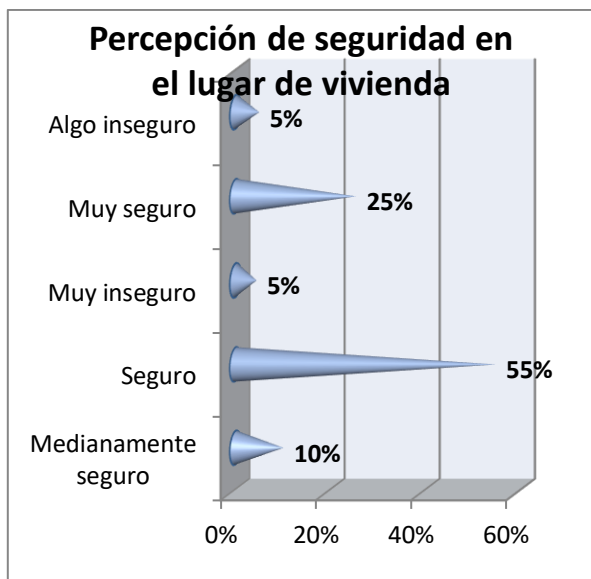
Edad



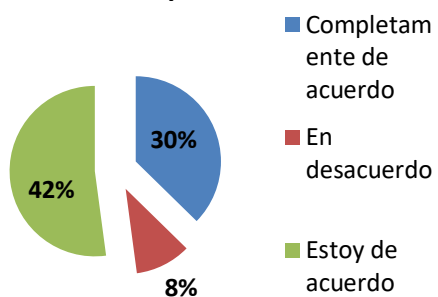




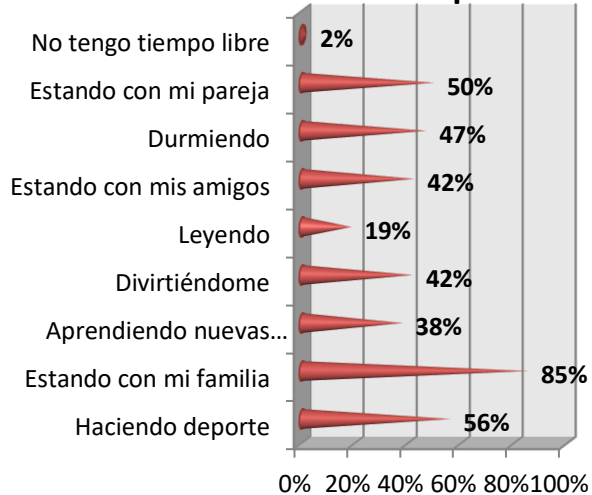




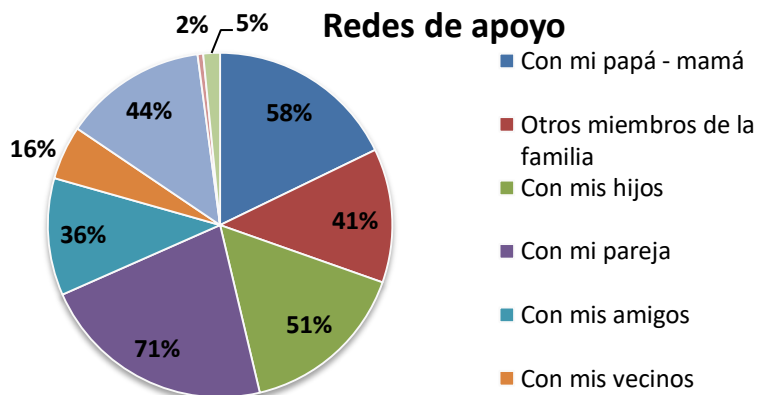
El trabajador a recibido la atención en salud que ha requerido?



Uso del tiempo libre



Redes de apoyo



RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Es importante tener en cuenta para la interpretación de los resultados los datos relacionados a continuación:

El nivel hace referencia a la percepción que tienen los empleados que participan de la evaluación con relación a la variable evaluada, no corresponde al nivel de riesgo, este representa que tan usual o inusual es la puntuación obtenida en la población Colombiana respecto a la variable medida, baremo nacional.

El color según lo propuesto por BRP las variables en color verde no son objeto de intervención, las que aparecen en color rojo deben ser intervenidas y las de color gris son efectos por consiguiente no se recomienda intervenirlas ya que al intervenir las demás estas deben verse impactadas.

Este instrumento no mide nivel de riesgo, entrega porcentaje de personas expuestas al riesgo con propuesta de intervención cuando este supera el 30%.

El porcentaje de expuestos es la suma de las frecuencias bajo y muy bajo para el caso de los grupos control global, apoyo social, recompensas, salud general, salud mental, vitalidad y satisfacción laboral, y alto y muy alto para el caso de reacciones de estrés, tensión laboral, desequilibrio esfuerzo recompensa, inseguridad laboral y el grupo de demandas del trabajo.

Se relacionan resultados generales de BRP de la empresa EXFOR S.A.S en los cuales se incluyen 176 empleados.

RECOMPENSAS

GRUPO	NIVEL	% EXPUESTOS
RECOMPENSAS	MEDIO	10.23

APOYO SOCIAL

VARIABLES EVALUADAS	NIVEL	% EXPUESTOS
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	MEDIO	10.23
APOYO SOCIAL JCQ	ALTO	6.25
APOYO DEL JEFE O SUPERVISOR	ALTO	7.95
APOYO DE COMPAÑEROS	MEDIO	6.82
GRUPO: APOYO SOCIAL GLOBAL	ALTO	5.68

CONTROL GLOBAL

VARIABLES EVALUADAS	NIVEL	% EXPUESTOS
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	MEDIO	8.52
CAPACITACIÓN	ALTO	4.55
CLARIDAD DEL ROL	ALTO	19.32
CONTROL JCQ	MEDIO	23.30
USO DE HABILIDADES	MEDIO	25.57
TOMA DE DECISIONES	MEDIO	25.57
GRUPO: CONTROL GLOBAL	MEDIO	5.68

DEMANDA GLOBAL

VARIABLES EVALUADAS	NIVEL	% EXPUESTOS
DEMANDAS PSICOLOGICAS DEL TRABAJO	MEDIO	20.45
DEMANDAS FISICAS	ALTO	72.73
ESFUERZO EXTRINSECO	MEDIO	19.32
ESFUERZO INTRÍNSECO	MEDIO	20.45
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	MEDIO	38.07

DEMANDAS EMOCIONALES	MEDIO	19.32
DEMANDA MEDIO AMBIENTAL	MEDIO	34.66
JORNADA DE TRABAJO	BAJO	7.95
GRUPO: DEMANDA GLOBAL	MEDIO	17.05

INDICADORES DE RIESGO

La relación de la demanda global, control global, apoyo social y recompensas establecen los indicadores Tensión global, desequilibrio esfuerzo recompensa y seguridad laboral.

VARIABLES EVALUADAS	NIVEL	% EXPUESTOS
TENSIÓN LABORAL	MEDIO	15.91
DESEQUILIBRIO ESFUERZO RECOMPENSA	MEDIO	12.50
INSEGURIDAD LABORAL	BAJO	14.20

INDICADORES DE SALUD Y SATISFACCIÓN

VARIABLES EVALUADAS	NIVEL	% EXPUESTOS
REACCIONES ANTE EL ESTRÉS	MEDIO	14.77
SALUD GENERAL	MEDIO	32.39
SALUD MENTAL	MEDIO	18.75
VITALIDAD	MEDIO	18.75
SATISFACCIÓN LABORAL	MEDIO	13.64

INFORMACIÓN EVALUACIÓN DE AFRONTAMIENTO Y PERSONALIDAD

NIVEL	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
Variable	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Neuroticismo	43	24.29	20	11.30	85	48.02	7	3.95	22	12.43
Negación	40	22.60	8	4.52	66	37.29	11	6.21	52	29.38
Reacción agresiva	55	31.07	15	8.47	83	46.89	4	2.26	20	11.30
Reevaluación positiva	16	9.04	10	5.65	78	44.07	42	23.73	31	17.51
Búsqueda de apoyo social	14	7.91	18	10.17	60	33.90	26	14.69	59	33.33
Búsqueda de apoyo profesional	27	15.25	16	9.04	59	33.33	16	9.04	59	33.33
Religión	21	11.86	3	1.69	89	50.28	18	10.17	46	25.99
Espera	21	11.86	26	14.69	68	38.42	21	11.86	41	23.16
Solución de problemas	12	6.78	12	6.78	74	41.81	28	15.82	51	28.81
Evitación emocional	36	20.34	10	5.65	84	47.46	12	6.78	35	19.77
Evitación cognitiva	17	9.60	10	5.65	74	41.81	25	14.12	51	28.81
Autonomía	46	25.99	42	23.73	48	27.12	11	6.21	30	16.95

Esta información permite a la empresa conocer hacia qué estrategia de afrontamiento se inclinan las personas cuando es necesario resolver situaciones y problemas que se presentan a nivel intralaboral, extralaboral e individual, esto representado en porcentajes y en niveles desde muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados muestran que la empresa EXFOR S.A.S. cuenta con variables que se traducen en factores protectores que se deben mantener con las buenas prácticas de gestión humana, es importante no dejarlas de lado ya que impactan de manera positiva a los trabajadores y favorecen su desempeño y sentido de pertenencia por la organización.

Es importante que la empresa tenga claro que la intervención en riesgo psicosocial corresponde al área de gestión humana y alta dirección con apoyo de los líderes para lograr mayor efectividad en las estrategias.

Con base en los resultados no es necesario realizar el programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial, pero si establecer plan de acción que apunte a la intervención de las variables que superan el 30% de expuestos y estrategias que permitan mantener los factores protectores encontrados.

Se evidencia en los resultados que las variables a intervenir se encuentran en el grupo de demandas del trabajo, específicamente en las variables demandas físicas con un

porcentaje de 72.73%, demanda medio ambiental con 34.66% exigencias de responsabilidad del cargo con 38.07% de expuestos.

Según lo anterior para la variable demandas físicas se recomienda implementar sistema de vigilancia epidemiológico con énfasis osteomuscular manteniendo todos los controles propuestos en la estrategia definida con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de sistema musculo esquelético.

La variable demanda medio ambiental es característica de la actividad económica, ya que los empleados que desempeñan las labores operativas tienen sus puestos de trabajo a la intemperie y esta variable se refiere a las exigencias que genera el ambiente físico en que deben desempeñar sus labores, esta condición entendida en este caso como algo propio del contexto de la organización.

Las características de esta variable son condiciones 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.

La empresa debe incluir dentro de sus procesos de inducción y reinducción la misión, teniendo en cuenta estas variables, como estrategia para mitigar el riesgo se debe brindar por medio de formación estrategias que permitan a los colaboradores hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, incluido aquí el disfrute del tiempo libre, estos procesos se deben realizar de manera constante para lograr apropiación de los colaboradores y generar recordación.

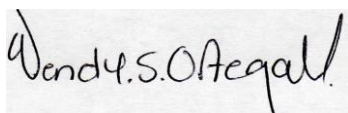
La variable responsabilidad del cargo se encuentra por encima de 30%, esto puede deberse a la falta de comprensión de aspectos relacionados con las condiciones del cargo, funciones, responsabilidades y alcance, por eso es importante dentro de los procesos de gestión humana diseñar los perfiles y realizar descripciones y análisis de cargos en compañía de los líderes, con la finalidad de dar claridad de las responsabilidades de los cargos asignados, alcance la toma de decisiones impacto de las mismas sobre los demás y criticidad. Estos análisis de puestos de trabajo también servirán para determinar cargas de trabajo, es muy importante tener en cuenta que aquí no se evalúan las personas sino las condiciones de trabajo.

Es recomendable que la empresa designe un responsable del área de talento humano que estructure los procesos de organización del trabajo así como los planes de bien estar fortaleciendo aun más los factores protectores organizacionales.

La intervención de los diferentes grupos de variables impactará los indicadores de riesgo: Tensión laboral, desequilibrio esfuerzo recompensa e inseguridad laboral, además de los indicadores de salud y satisfacción que tendrán variaciones según la percepción de bien estar que tengan los trabajadores, es importante establecer planes de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, en aras del bien estar integral de los colaboradores.

El resultado de esta evaluación se puede consultar en <https://www.prax.com.co/> con el usuario que ha sido asignado a su empresa.

Nota: Adjunto copia de la licencia en seguridad y salud en el trabajo.

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature reads "Wendy S. Ortega Martínez" in a cursive script.

Wendy Susana Ortega Martínez

Psicóloga Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Licencia SST N° 73196/2017

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Bogotá: Diario Oficial 47.059 de julio 23 de 2008.

Congreso de la república. (2006). Ley 1090 de 2006. Bogotá: Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre de 2006

Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013. Bogotá: Diario Oficial 48680 de enero 21 de 2013.

Presidente de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Bogotá: Gobierno Nacional de Colombia.

Presidente de la República de Colombia. (2014). Decreto 1477 de 2014. Bogotá: Diario Oficial 49234 de agosto 05 de 2014.

Presidente de la República de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. Bogotá: Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984.

Ministerio de Trabajo, S. S. (1989). Resolución 1016 de 1989. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2016). Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

<https://www.prax.com.co/servicios/evaluaci%C3%B3n> – Herramienta validada PraxOne para la medición de factores de riesgo psicosocial.