EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA

ASESORADO POR:

INDIVIDUAL
VERSÁTIL COMO EL TALENTO HUMANO

Bogotá, julio de 2019

Dirección: Calle 106 # 56 - 62
Oficna 309 - Bogotá - Colombia

Teléfono: + 57 703 33 88
Movil: 316 527 14 47
Email: info@individual.com.co

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS 3
   2.1. Objetivo General 3
   2.2. Objetivos Específicos 3
3. MARCO TEÓRICO 4
4. METODOLOGÍA 7
   4.1. Población 7
   4.2. Instrumentos 7
   4.3. Procedimiento 8
5. RESULTADOS 9
   5.1. Resultados de las Variables Sociodemográficas y Ocupacionales 9
   5.2. Resultados de los Factores Psicosociales Intralaborales 13
      5.2.1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo 14
      5.2.2. Control sobre el Trabajo 19
      5.2.3. Demandas del Trabajo 25
      5.2.4. Recompensas 34
   5.3. Resultados de los Factores Psicosociales Extralaborales 37
   5.4. Resultados de Estrés 45
   5.5. Resultados de Rasgos de Personalidad 46
   5.6. Resultados por Estilos de Afrontamiento 48
6. CONCLUSIONES 50
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN 53

Referencias 57

Anexos 59

1. INTRODUCCIÓN

Como parte del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial a implementarse en CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA, se aplicó de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2010), para su población de participantes. La información que se obtuvo a partir de la aplicación es el punto de partida para la intervención y búsqueda de reducción de los niveles de riesgo psicosocial que puedan derivar en algún tipo de enfermedad en la población. En este documento se describe el proceso de aplicación de los instrumentos psicométricos y los resultados arrojados por éstos. De igual forma se propone la estrategia de intervención de acuerdo con el análisis global de la información recolectada en la empresa.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Promover la salud y el bienestar de participantes vinculados a CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA, a través de la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de los factores psicosociales protectores, atendiendo lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

2.2. Objetivos Específicos

- Realizar la caracterización sociodemográfica de la población evaluada.
- Establecer la distribución de participantes de CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA, según el nivel de riesgo para cada una de las dimensiones y dominios evaluados a través de los cuestionarios de la batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.
- Recomendar las acciones de prevención e intervención, que permitan el mejoramiento, control y mitigación de los principales factores de riesgo psicosocial detectados.

3. MARCO TEÓRICO

En los últimos años se han generado cambios significativos en los procesos económicos como la globalización de los mercados y las crisis financieras, los cuales han modificado las actividades laborales a través de la introducción de nuevas tecnologías y el cambio de las relaciones laborales[1]. Factores como la mentalización del trabajo, el incremento de las relaciones sociales y del trabajo en equipo, la introducción de nuevas tecnologías y las relaciones contractuales y laborales han favorecido el aumento de la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo[1]. Estos riesgos psicosociales se relacionan con el incremento en los niveles de estés soportado por la población trabajadora y conllevan al deterioro de la salud física y mental de la misma[2].

Los riesgos psicosociales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo como la interacción entre el contenido de la tarea, la organización y manejo del trabajo, las condiciones ambientales y las condiciones organizacionales, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores por otro[3]. Los niveles elevados de los riesgos psicosociales pueden conducir a dificultades relacionadas con la enfermedad mental de los trabajadores, costos asociados a procedimientos judiciales e incremento de acoso laboral[2]. Por su parte, la exposición prolongada a niveles elevados de estrés da cuenta de diversas dificultades mentales y físicas, como ansiedad, depresión, intentos de suicidio, problemas de sueño, dolores de espalda, fatiga, problemas digestivos, enfermedad autoinmune, función inmunológica pobre, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial y úlceras pépticas[5].

Los costos por la tención de dificultades relacionadas con los riesgos psicosociales han sido considerables[5]. Se han encontrado dificultades en niveles individuales, organizacionales y sociales[5]. Se calcula que el costo social derivado de la atención a las consecuencias de los riesgos psicosociales en Europa es de: €617 billones al año por atención de depresión relacionada con condiciones laborales, €272 billones por ausentismo, €242 billones por baja productividad, €63 billones por atención en salud y €39 billones por pagos de beneficios[6]. En Estados Unidos el costo se calcula de 300 billones de dólares al año[7].

Los riesgos psicosociales elevados se han relacionado directamente con los niveles de estrés manifestados por las condiciones laborales[4]. A su vez, estos niveles de estrés se han relacionado con la manifestación de dificultades en salud mental y salud física. Con relación a la salud mental se encuentran evidencias relacionadas a depresión[8], psicosis[9], ansiedad[10], trastorno de estrés portraumático[11], agotamiento[12], trastornos cognitivos[13], Karoshi[14], Burnout[15] y dificultades sociales y conductuales[16] entre otros. En los aspectos físicos se ha encontrado relación con enfermedad cardiaca[17], síndromes metabólicos y diabetes[18] y desórdenes musculoesqueléticos[19] entre otros.

Modelos Teóricos de Estrés y Riesgo Psicosocial

Con el fin de gestionar el riesgo psicosocial, se han desarrollado diversos modelos teóricos que dan cuenta de la fundamentación científica del análisis y evaluación de los riesgos psicosociales. Dentro de los modelos teóricos más abordados se encuentran los basados en los desajustes entre la persona y el puesto de trabajo, como el modelo de Demandas – Control de Karasek[20], mientras que otras atienden

al intercambio de contribuciones y compensaciones entre empleador y trabajador, como la del Esfuerzo-Recompensa de Siegrist[21].

El Modelo de Demandas – Control de Karasek plantea que los trabajadores con altas demandas laborales presentan mayores niveles de estés[20]. Sin embargo, al existir un mayor control o toma de decisiones, se reducen los efectos negativos de las altas demandas laborales. Johnson y Hall ampliaron este modelo, incluyendo el Apoyo Social como un factor determinante en los niveles de estrés percibidos por los trabajadores[22]. Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli continuaron con esta línea de trabajo y diseñaron el Modelo Demandas – Recursos, por medio del cual se interrelacionan el control junto con el clima laboral de apoyo, la participación y la variedad de tareas entre otros[23].

Con relación al Modelo de Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, se parte de la conceptualización de las recompensas como el estatus laboral, la estima y el salario. Cuando un trabajador desarrolla un esfuerzo elevado y no es correspondido de igual forma por dichas recompensas, se podría generar un nivel de estrés elevado[21].

Aparte de estas dos vertientes, se han diseñado otros modelos que conceptualizan al estrés como una respuesta psicológica negativa, con consecuencias nocivas para el bienestar de los trabajadores y de las organizaciones[1]. Dentro de este grupo de modelos se encuentra el Modelo de Características de la Tarea[24], el Modelo de Michigan[25], el Modelo Socio-Técnico[26] y el Modelo Vitamínico de Warr[27].

De igual forma se ha realizado una contribución actual a otro tipo de modelos más complejos para el estudio de los riesgos psicosociales[1]. El Modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas) se basa en el Modelo de Proceso Dual de Scahufeli y Bakker, incluyendo una valoración positiva sobre el estrés[28]. En este sentido se considera a estrés como un factor que genera efectos negativos en la salud de los trabajadores, pero favorece el desempeño de estos en el desarrollo de las actividades laborales[29]. El Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional -modelo AMIGO-, parte de la interacción de múltiples variables: estratégicas, carácter duro, carácter blando y de ajuste[30].

Instrumentos de Evaluación de Riesgo Psicosocial

Con base en los modelos teóricos desarrollados, se ha diseñado diversos cuestionarios de autorreporte que detectan la presencia de niveles de riesgo psicosocial elevado en los ambientes de trabajo[31]. Estos cuestionarios han sido utilizados de forma masiva, debido a la facilidad de su aplicación y el bajo costo que significa su implementación[31]. Sin embargo, estos cuestionarios arrojan medidas "subjetivas" basadas en la percepción de los trabajadores[31]. Se podrían realizar diversas evaluaciones basadas en evidencia objetiva, como enfermedades derivadas del riesgo psicosocial, desempeño de los trabajadores o accidentes derivados de niveles de riesgo psicosocial elevado, pero serían más costosas y difíciles de llevar a cabo en todos los trabajadores[31].

Dentro de los instrumentos de medición de riesgo psicosocial más conocidos se encuentran: Copenhagen psychosocial questionnaire -COPSOQ-[32], Effort-reward imbalance -ERI-[33], General nordic questionnaire -QPS Nordic-[34], Job content questionnaire –JCQ-[35], Niosh generic job stress questionnaire[36], Occupational stress index -OSI-[37], Occupational stress questionnaire[38], Psychosocial working conditions –PWC-[39], Stress profile[40], Work environment scale -wes-[41] y RHIA/VERA[42] entre otros.

A pesar de existir un amplio número de cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial, se ha encontrado que su uso en los lugares de trabajo ha sido muy bajo[1]. De acuerdo con la Encuesta Europea de Nuevos y Emergentes Riesgos en Empresas, en Europa tan sólo el 26% de los establecimientos de los 27 Estados miembros de la Unión Europea (UE-27) dice contar con procedimientos para hacer frente al estrés relacionado con el trabajo[43].

Riesgo Psicosocial en Colombia

En Colombia se han desarrollado esfuerzos significativos para trabajar sobre la gestión de los riesgos psicosociales. En el año 2008 el Ministerio de Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, en donde 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. 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.

De igual forma en el año 2010 se publicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual fue validada para la población de trabajadores colombianos[44]. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios[44]. El modelo en el que se basa la batería considera elementos del Modelo de Demandas – Control y Apoyo Social de Karasek Theorell y Jonhson, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist y del Modelo Dinámico de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos[44]. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales[44].

Por su parte, en el año 2014 el Ministerio de Trabajo expidió la Tabla de Enfermedades Laborales, a través del Decreto 1477 de 2014, en donde se clasificaron las enfermedades ocasionadas por el cumplimiento de una labor determinada. Dentro de esta tabla se presentan los aspectos psicosociales que pueden derivar en diversos tipos de enfermedades. Dentro de las enfermedades relacionadas con una influencia en riesgo psicosocial elevado se mencionan:

Trastornos psicóticos agudos y transitorios, Depresión, Episodios depresivos, Trastorno de pánico, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno mixto ansioso – depresivo, Reacciones a estrés grave, Trastornos de adaptación, Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, Hipertensión arterial secundaria, Angina de pecho, Cardiopatía isquémica, Infarto agudo de miocardio, Enfermedades cerebrovasculares, Encefalopatía hipertensiva, Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar, Úlcera gástrica, Úlcera duodenal, Úlcera péptica, de sitio no especificado, Úlcera gastroyeyunal, Gastritis crónica, no especificada, Dispepsia, Síndrome del colon irritable con diarrea, Síndrome del colon irritable sin diarrea, Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos y Estrés post-traumático.

4. METODOLOGÍA

4.1. Población

Se realizó la aplicación de la batería a 47 personas de CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA. En la Tabla 1 se encuentra la distribución por áreas funcionales:

Tabla 1. Distribución por Cargos

CARGOS	PARTICIPANTES
Asesora	1
Auxiliar Administrativo	10
Conductor	2
Director Unidad de Contabilidad y Presupuesto	1
Jefe Oficina Prensa y Atención al Cliente	1
Profesional Especializado	6
Profesional universitario	12
Secretaria	4
Técnico	10
TOTAL	**47**

4.2. Instrumentos

Se tuvo en cuenta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010), de la cual se usaron los cuestionarios de: Evaluación de factores de riesgo extralaboral (aplicada a todos los trabajadores), Evaluación de factores de riesgo intralaboral Forma A (aplicada a trabajadores con cargos técnicos, tecnólogos, profesionales y jefes), Evaluación de factores de riesgo intralaboral Forma B (aplicada a trabajadores con cargos de auxiliares u operarios), Evaluación de Estrés (aplicada a todos los trabajadores participantes) y Ficha de Datos Generales.

Con base en el numeral b, Artículo 8, Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008, se realizó la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento en la población. Las características de personalidad se evaluaron a través del instrumento Minimult (Ver Ficha Técnica en el Anexos 1), el cual se aplicó a toda la población. Por su parte, los estilos de afrontamiento fueron evaluados en toda la población, a través de la adaptación para la población colombiana de la Ways Coping Checklist revisada (Rueda y Vélez-Botero, 2010) (Ver Ficha Técnica en el Anexo 2).

Adicionalmente se aplicó el formato de consentimiento informado, donde los convocados expresan que están de acuerdo con participar en la evaluación.

Los cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), Extralaboral y Evaluación del Estrés, tienen la interpretación genérica de los Niveles de Riesgo (Tabla 2):

Tabla 2. Dimensiones de Riesgo Psicosocial

NIVEL DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas significativas.
Riesgo Medio	Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones de intervención preventivas.
Riesgo Alto	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	Tiene una 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.

4.3. Procedimiento

La aplicación de los cuestionarios se realizó en 2019. Antes de la aplicación se explicó el motivo de la evaluación y se diligenció el consentimiento informado, luego de ello se inició la aplicación de cada uno de los cuestionarios.

5. RESULTADOS

La información obtenida se divide en: Análisis Sociodemográfico y Ocupacional, Análisis de Riesgo Intralaboral, Análisis de Riesgo Extralaboral, Análisis de Estrés, Análisis de Personalidad y Análisis de Estilos de Afrontamiento.

5.1. Resultados de las Variables Sociodemográficas y Ocupacionales

En la Tabla 3 y Gráfica 1 se presentan los resultados sociodemográficos y en la Tabla 4 y Gráfica 2 se presentan los resultados ocupacionales de la población:

Tabla 3. Resultados Sociodemográficos

SEXO:		
• 72.3% son mujeres.	• 27.7% son hombres.	
RANGOS DE EDAD:		
• 8.5% tiene menos de 30 años.	• 21.3% tiene entre 31 y 40 años.	
• 17.0% tiene entre 41 y 50 años.	• 53.2% tiene más de 50 años.	
ESTADO CIVIL:		
• 34.8% son soltero/as.	• 17.4% son casado/as.	
• 26.1% viven en unión libre.	• 15.2% son separado/as.	
• 4.3% son divorciado/as.	• 0.0% son viudo/as.	
Con base en esta información, de las personas que respondieron:		
• 43.5% convive en pareja: casado/as y unión libre.	• 54.3% de la población no convive en pareja: soltero/as, separado/as, divorciado/as y viudo/as.	
NIVEL MÁXIMO DE ESCOLARIDAD:		
• 37.0% de las personas evaluadas tiene estudios de posgrado (completo o incompleto).	• 30.4% ha realizado estudios profesionales (completos e incompletos).	
• 19.6% reporta tener estudios técnicos o tecnológicos (completos e incompletos).	• 10.9% informa haber alcanzado a tener estudios de bachillerato (completo o incompleto).	
0.0% informó tener estudios de primaria (completos o incompletos).		
Con base en esta información, de las personas que respondieron:		
• 87.0% cuenta con estudios superiores.	• 67.4% cuenta con estudios profesionales o de posgrado.	
ESTRATO SOCIOECONOMICO:		
• 0.0% vive en estrato 1.	• 20.0% vive en estrato 2.	
• 48.9% vive en estrato 3.	• 24.4% vive en estrato 4.	
• 6.7% vive en estrato 5.	• 0.0% vive en estrato 6.	
TIPO DE VIVIENDA:		
• 70.2% vive en vivienda propia.	• 8.5% vive en arriendo.	• 21.3% vive en vivienda familiar.
PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE DE LA PERSONA EVALUADA:		
• 10.6% de los evaluados no tienen personas a cargo.	• 44.7% son responsables económicamente de 1 persona.	
• 31.9% son responsables económicamente de 2 personas.	• 12.8% son responsables económicamente de 3 personas.	
• 0.0% son responsables económicamente de 4 personas.	• 0.0% son responsables económicamente de 5 o más personas.	

Gráfica 1. Resultados Sociodemográficos

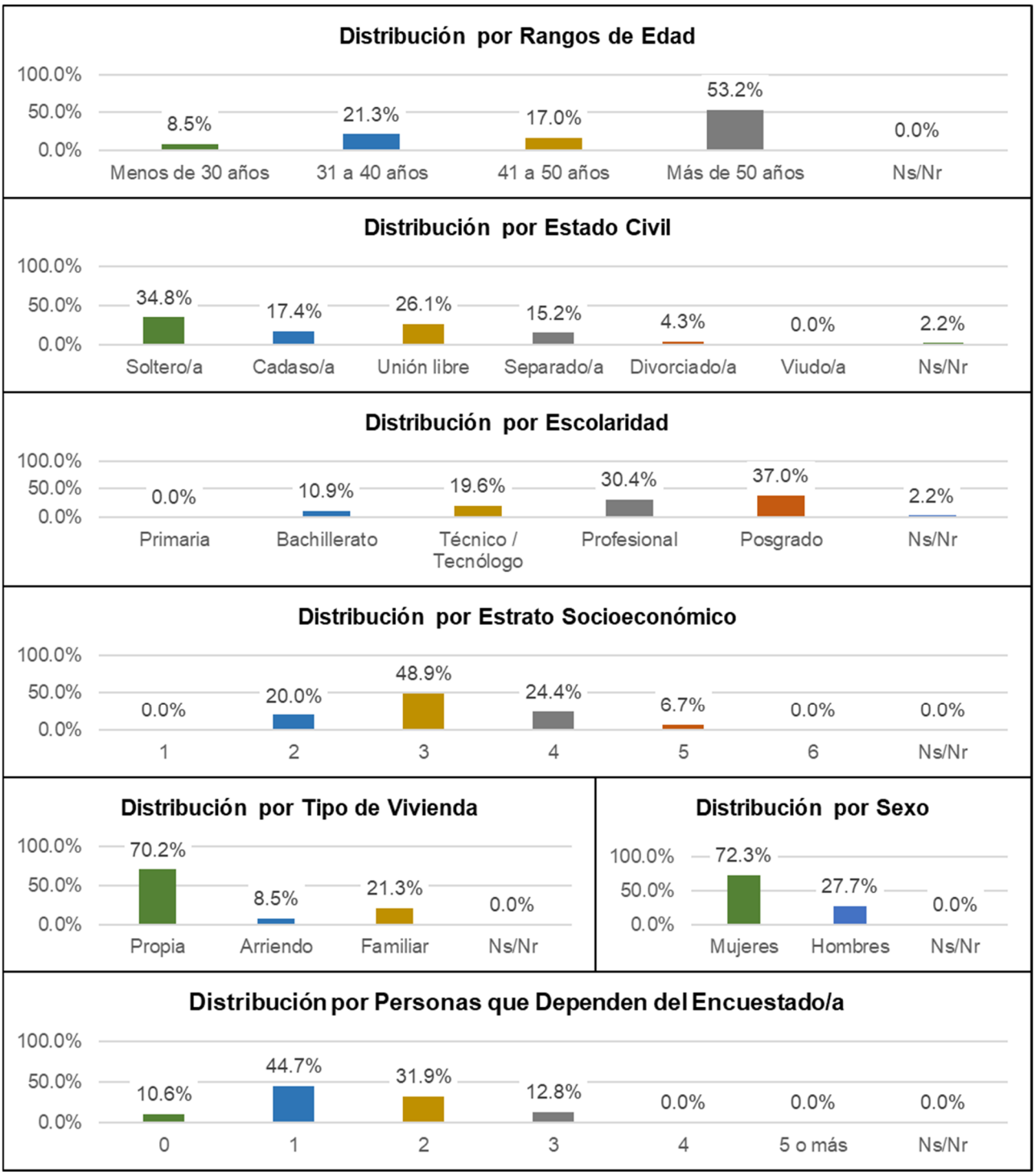
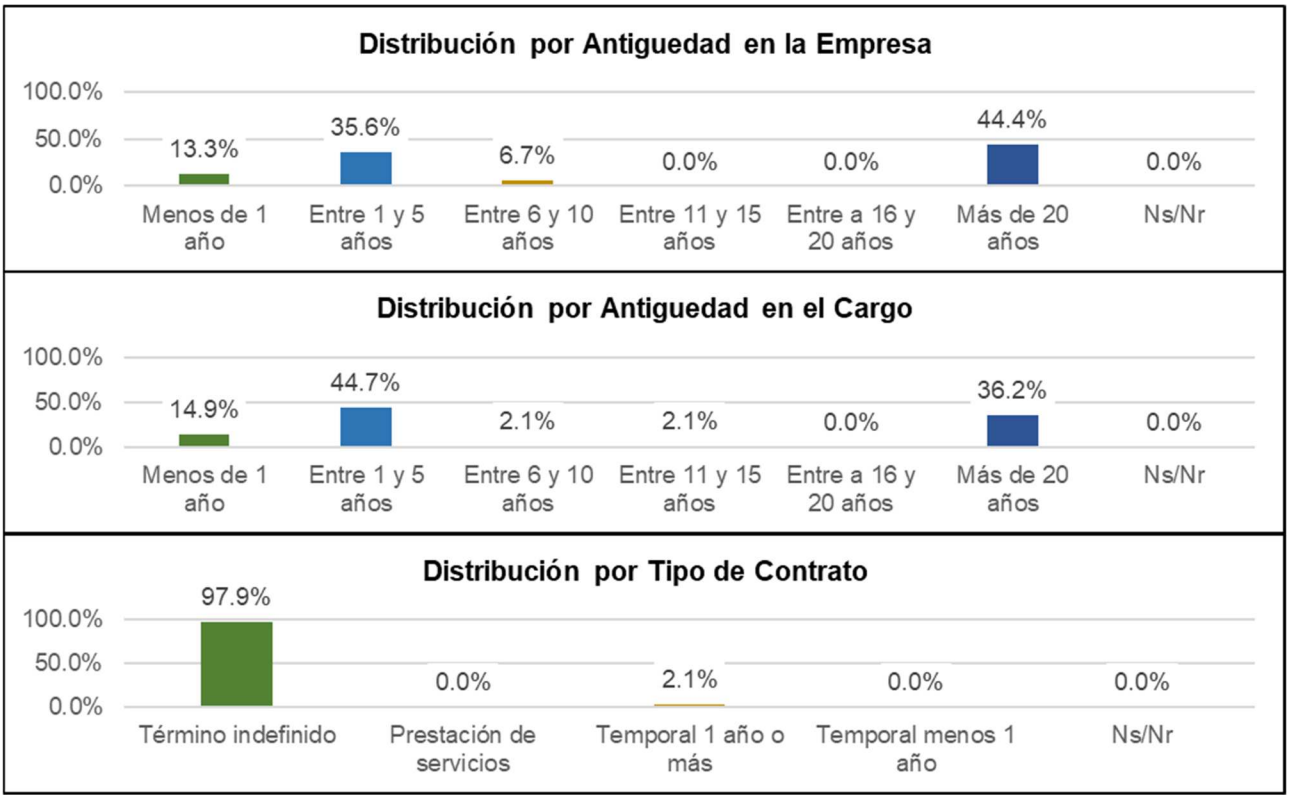


Tabla 4. Resultados Ocupacionales

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:	
• 13.3% tiene menos de 1 año.	• 35.6% tiene entre 1 y 5 años.
• 6.7% tiene entre 6 y 10 años.	• 0.0% tiene entre 11 y 15 años.
• 0.0% tiene entre 16 y 20 años.	• 44.4% tiene más de 20 años.
ANTIGÜEDAD EN LA CARGO:	
• 14.9% tiene menos de 1 año.	• 44.7% tiene entre 1 y 5 años.
• 2.1% tiene entre 6 y 10 años.	• 2.1% tiene entre 11 y 15 años.
• 0.0% tiene entre 16 y 20 años.	• 36.2% tiene más de 20 años.
TIPO DE CONTRATO:	
• 97.9% por término indefinido.	• 0.0% por prestación de servicios.
• 2.1% por contrato temporal por 1 año o más.	• 0.0% por contrato temporal por menos de 1 año.

Gráfica 2. Resultados Ocupacionales



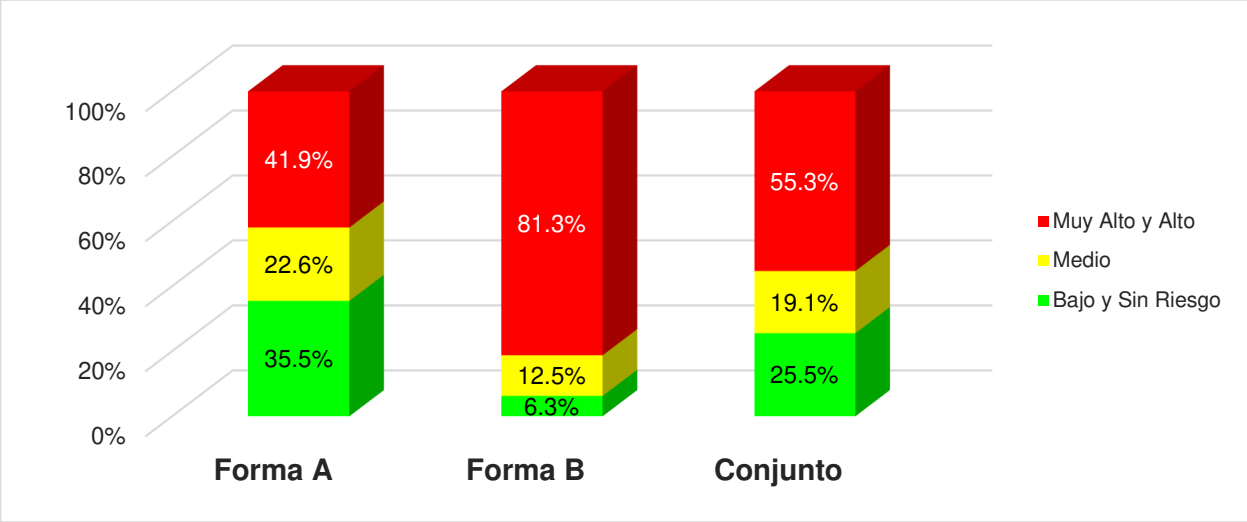
5.2. Resultados de los Factores Psicosociales Intralaborales

Definición:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización, que influyen en la salud y bienestar del individuo. Está compuesta por cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican sus niveles de riesgo.

Resultados:

Gráfica 3. Riesgo Intralaboral



Interpretación:

De acuerdo con los resultados presentados, el 41.9% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado, en tanto que el 81.3% de las personas que respondieron la Forma B presentaron el mismo nivel de riesgo. De forma conjunta (sumando Forma A y B), el 55.3% del total de las personas que respondieron el cuestionario de evaluación de riesgo intralaboral tuvieron un nivel de riesgo elevado. Se requiere evaluar los Dominios y Dimensiones que componen el riesgo intralaboral para identificar la fuente de los riesgos evidenciados.

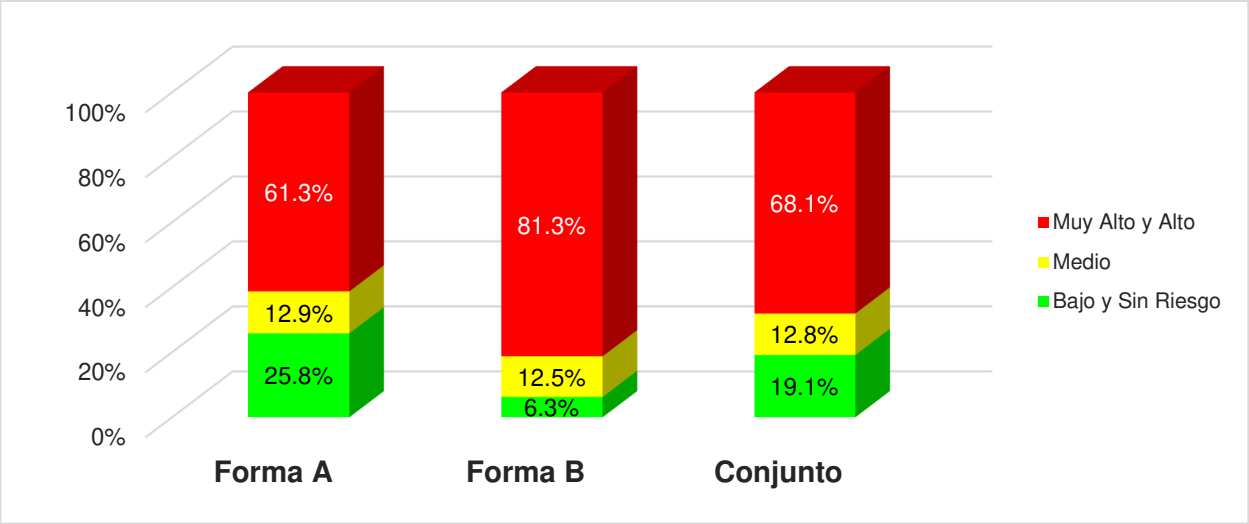
5.2.1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Definición:

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

Resultados:

Gráfica 4. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



Interpretación:

Con base en esta información, el 61.3% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado, por el 81.3% de quienes respondieron la Forma B. De forma conjunta, alcanzó el 68.1%. A continuación, se presentan las Dimensiones que componen este Domino para identificar las fuentes de riesgo.

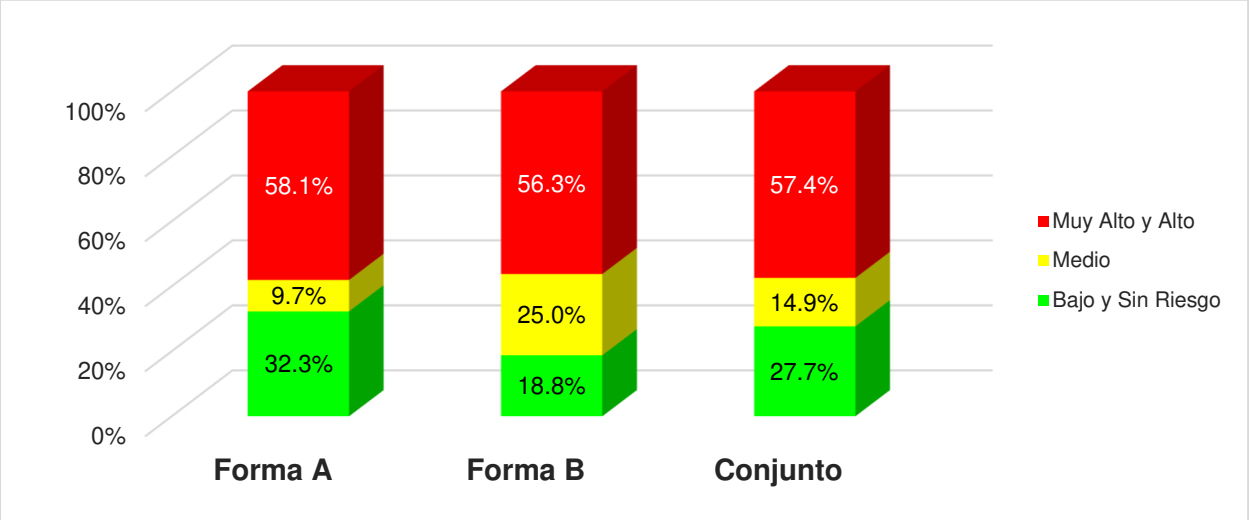
Características del Liderazgo

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 5. Características del Liderazgo



Interpretación:

El 58.1% de las personas que respondieron la Forma A, el 56.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 57.4% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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 en comunicación y apoyo social a sus colaboradores.

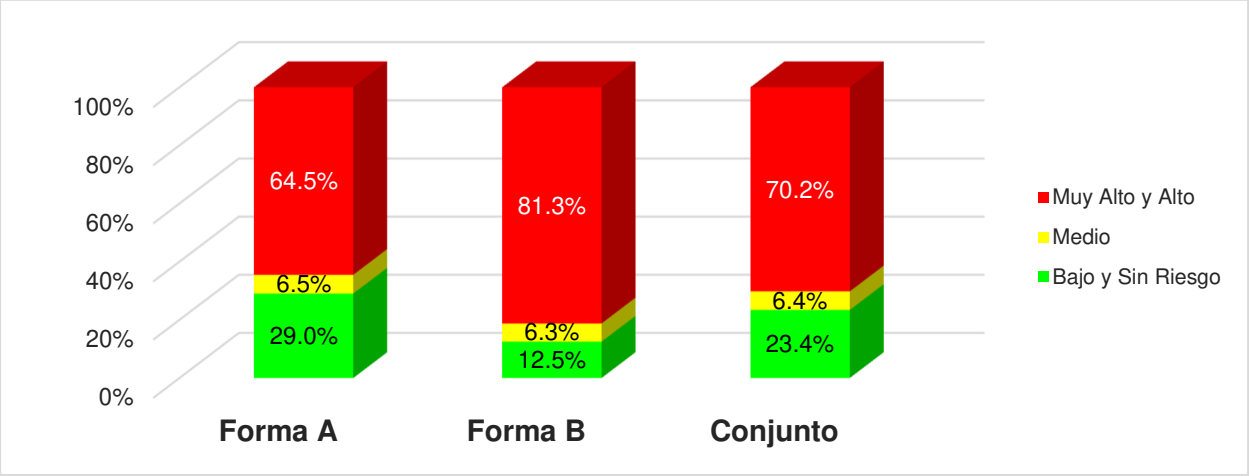
Relaciones Sociales en el Trabajo

Definición:

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) y la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Resultados:

Gráfica 6. Relaciones Sociales en el Trabajo



Interpretación:

El 64.5% de las personas que respondieron la Forma A, el 81.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 70.2% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

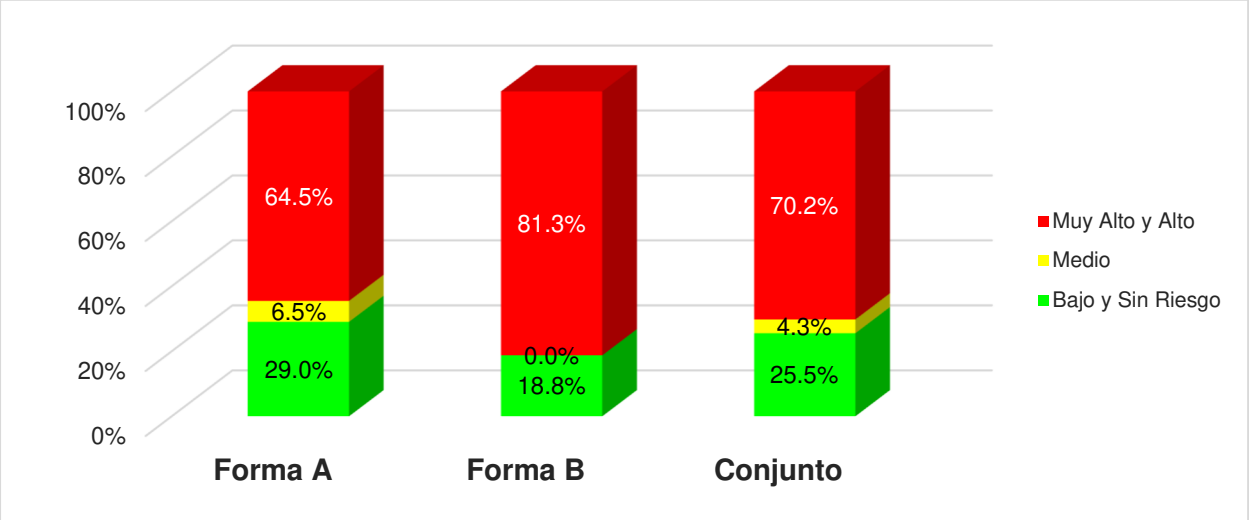
Retroalimentación del Desempeño

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 7. Retroalimentación del Desempeño



Interpretación:

El 64.5% de las personas que respondieron la Forma A, el 81.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 70.2% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

Retroalimentación inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

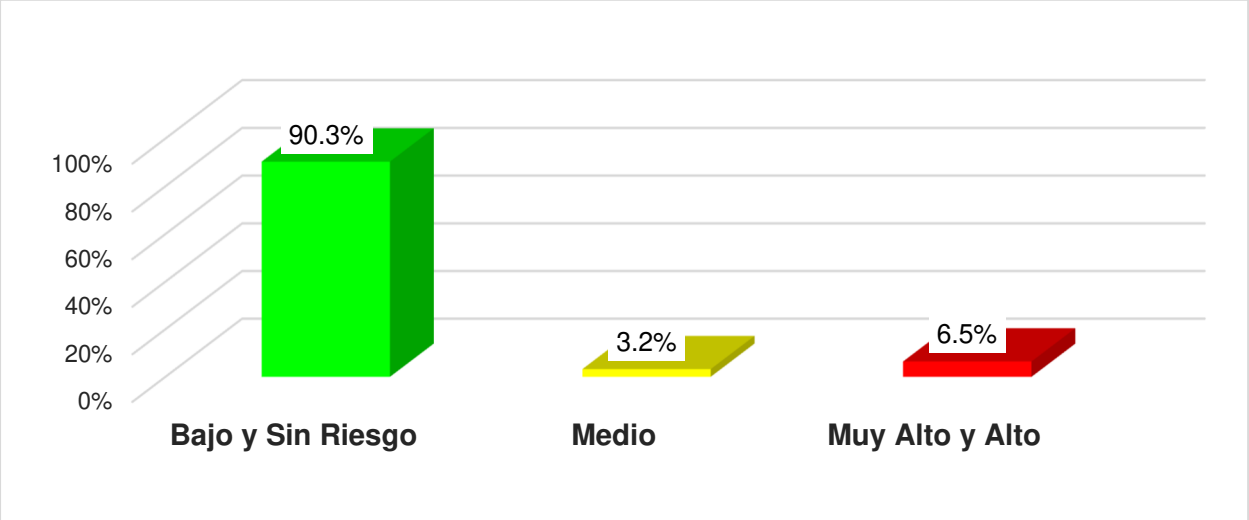
Relación con Colaboradores – Sólo Forma A

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 8. Relación con Colaboradores



Interpretación:

Este factor solamente se califica en personas que tienen a su cargo otras personas o son jefes. El 90.3% presentó un nivel de Riesgo Bajo o no presentaron riesgo, en tanto que el 3.2% presentó un nivel de Riesgo Medio y el 6.5% un Riesgo Muy Alto y Alto. En las personas con niveles elevados de riesgo, se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. Los colaboradores tienen dificultades para comunicarse y relacionarse con su jefe.

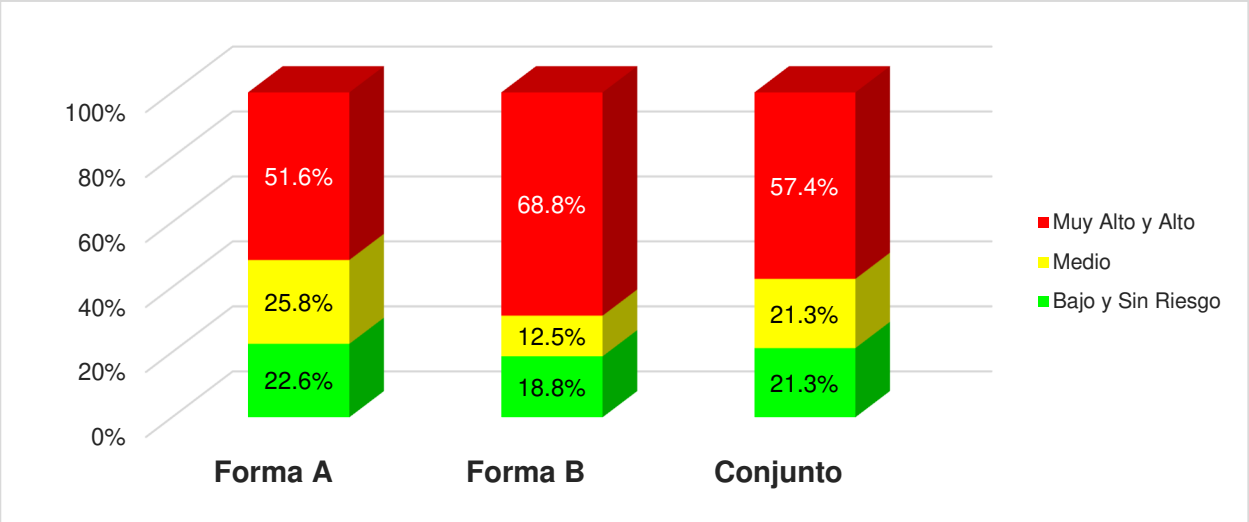
5.2.2. Control sobre el Trabajo

Definición:

Se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al trabajador la posibilidad de influir en su trabajo.

Resultados:

Gráfica 9. Control sobre el Trabajo



Interpretación:

Con base en esta información, el 51.6% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado, por el 68.8% de quienes respondieron la Forma B. De forma conjunta, alcanzó el 57.4%. A continuación, se presentan las Dimensiones que componen este Domino para identificar las fuentes de riesgo.

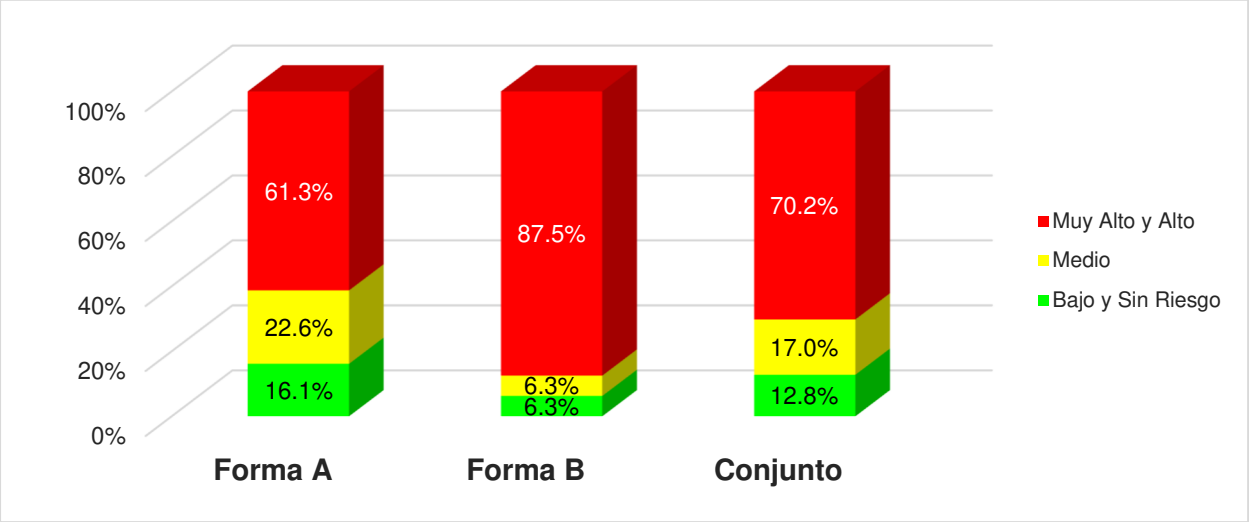
Claridad del Rol

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 10. Claridad del Rol



Interpretación:

El 61.3% de las personas que respondieron la Forma A, el 87.5% de las personas que respondieron la Forma B y el 70.2% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

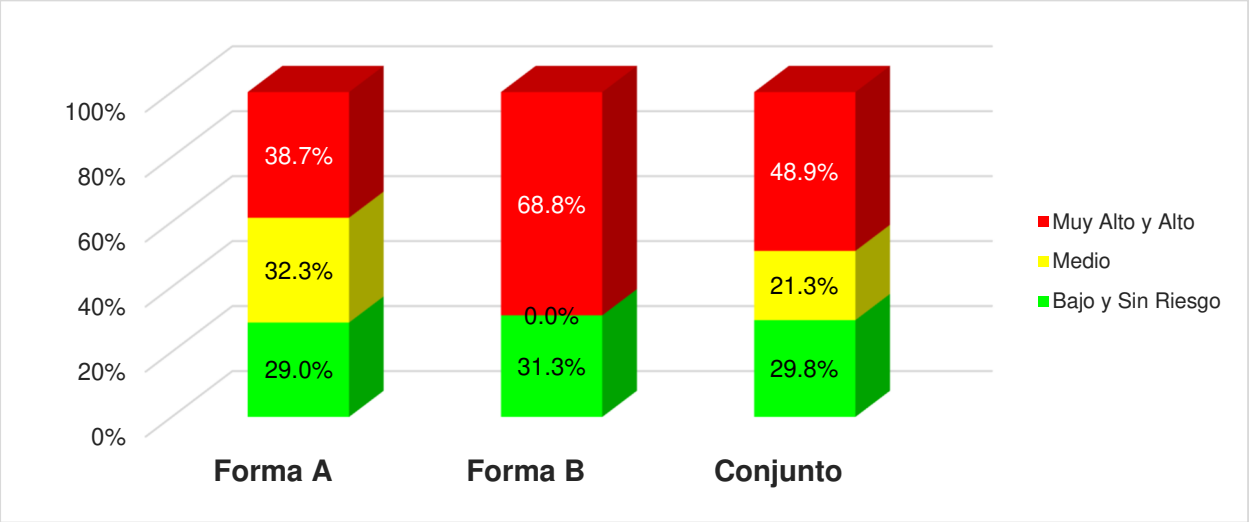
Capacitación

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 11. Capacitación



Interpretación:

El 38.7% de las personas que respondieron la Forma A, el 68.8% de las personas que respondieron la Forma B y el 48.9% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

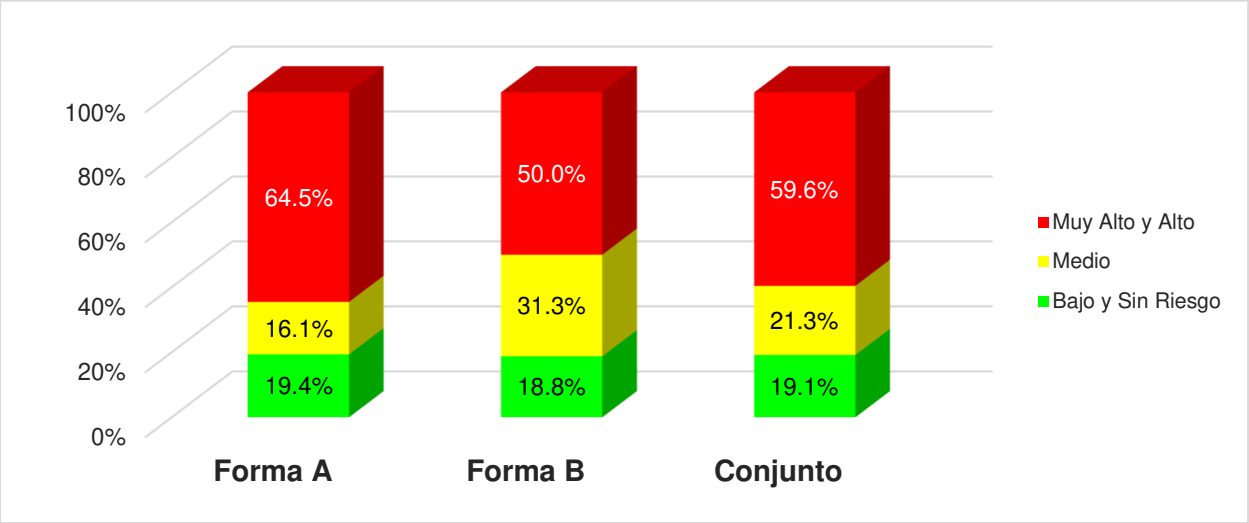
Participación y Manejo del Cambio

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 12. Participación y Manejo del Cambio



Interpretación:

El 64.5% de las personas que respondieron la Forma A, el 50.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 59.6% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

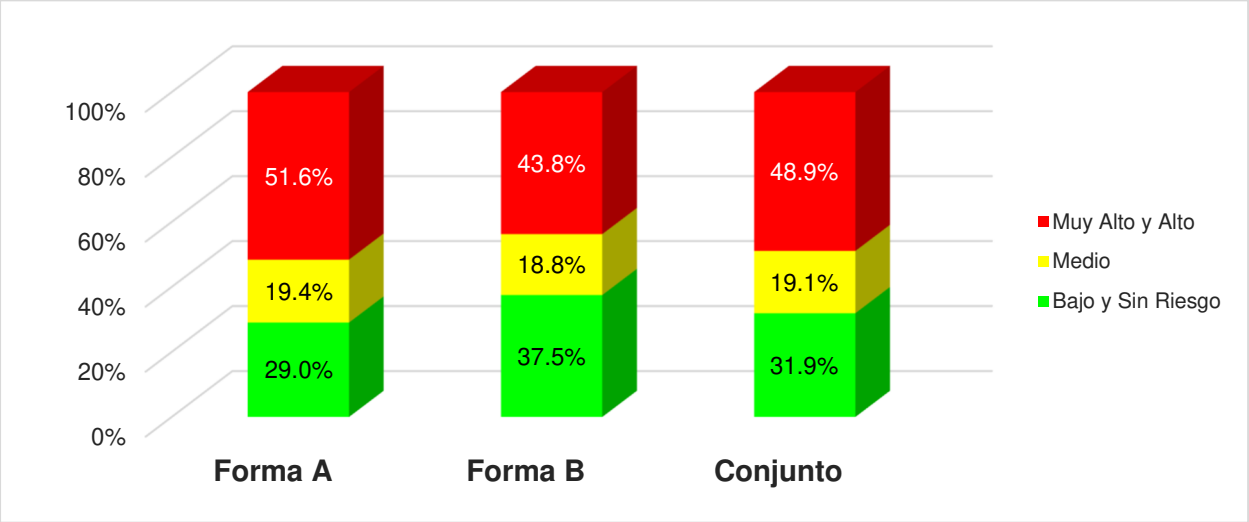
Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos

Definición:

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Resultados:

Gráfica 12. Oportunidades para el Uso y Desarrollo



Interpretación:

El 51.6% de las personas que respondieron la Forma A, el 43.8% de las personas que respondieron la Forma B y el 48.9% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

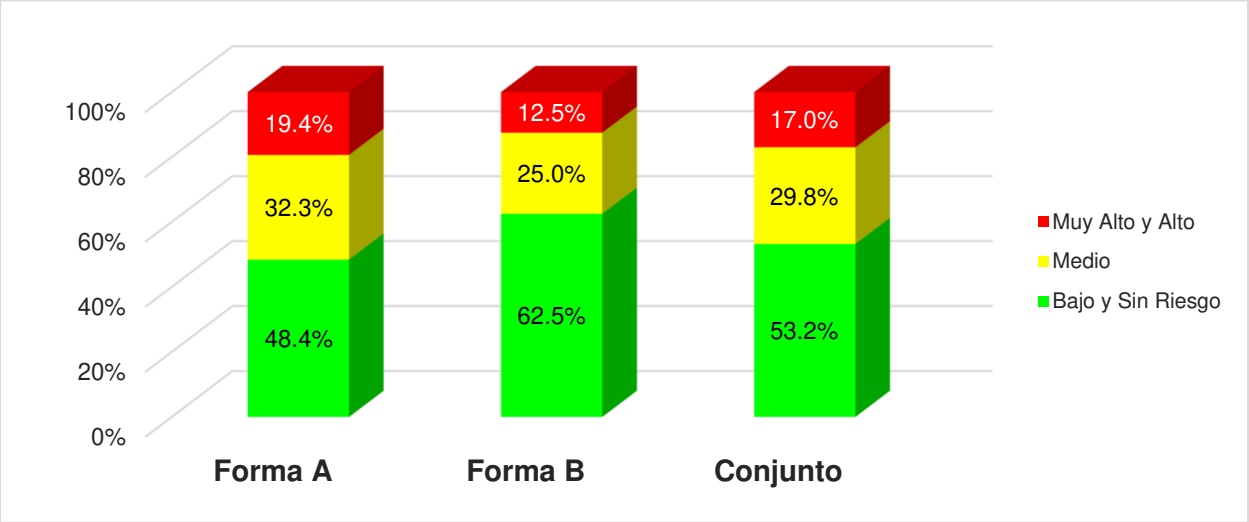
Control y Autonomía sobre el Trabajo

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 13. Control y Autonomía sobre el Trabajo



Interpretación:

El 19.4% de las personas que respondieron la Forma A, el 12.5% de las personas que respondieron la Forma B y el 17.0% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

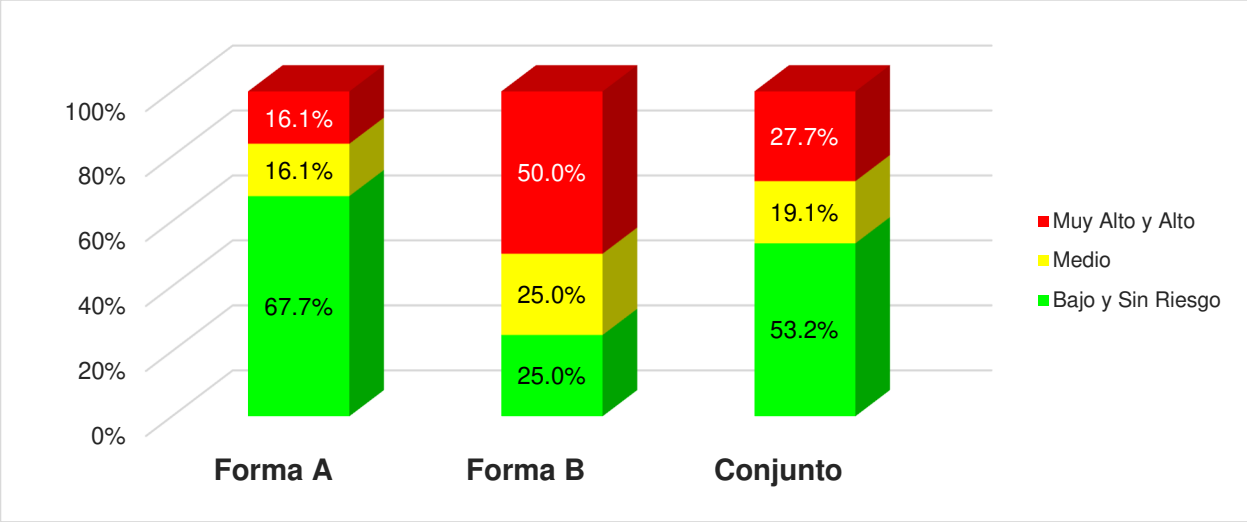
5.2.3. Demandas del Trabajo

Definición:

Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Resultados:

Gráfica 14. Demandas del Trabajo



Interpretación:

Con base en esta información, el 16.1% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado, por el 50.0% de quienes respondieron la Forma B. De forma conjunta, alcanzó el 27.7%. A continuación, se presentan las Dimensiones que componen este Domino para identificar las fuentes de riesgo.

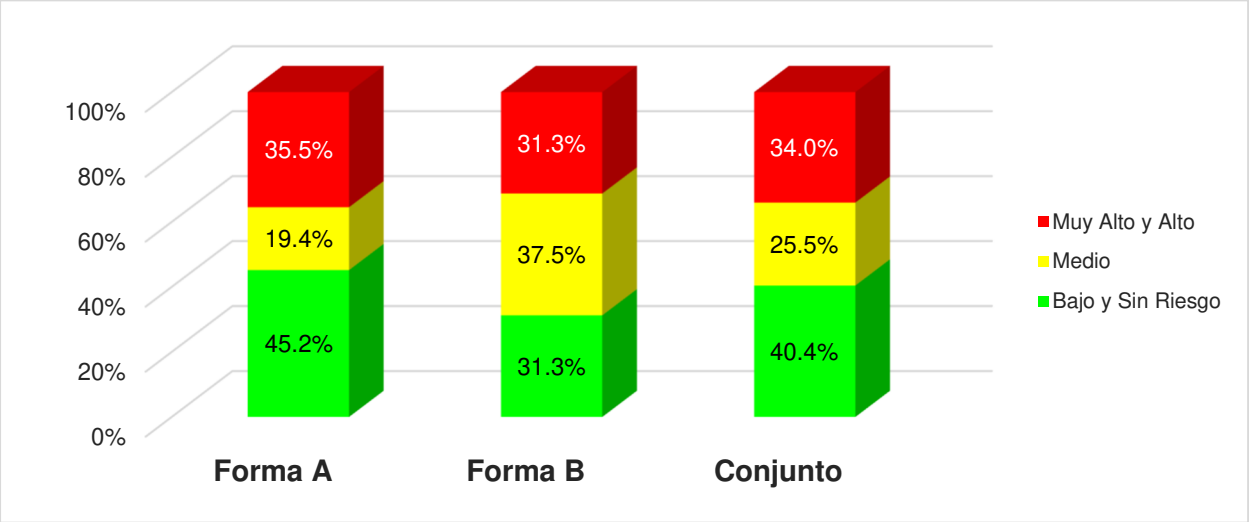
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico

Definición:

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: 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.

Resultados:

Gráfica 15. Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico



Interpretación:

El 35.5% de las personas que respondieron la Forma A, el 31.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 34.0% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

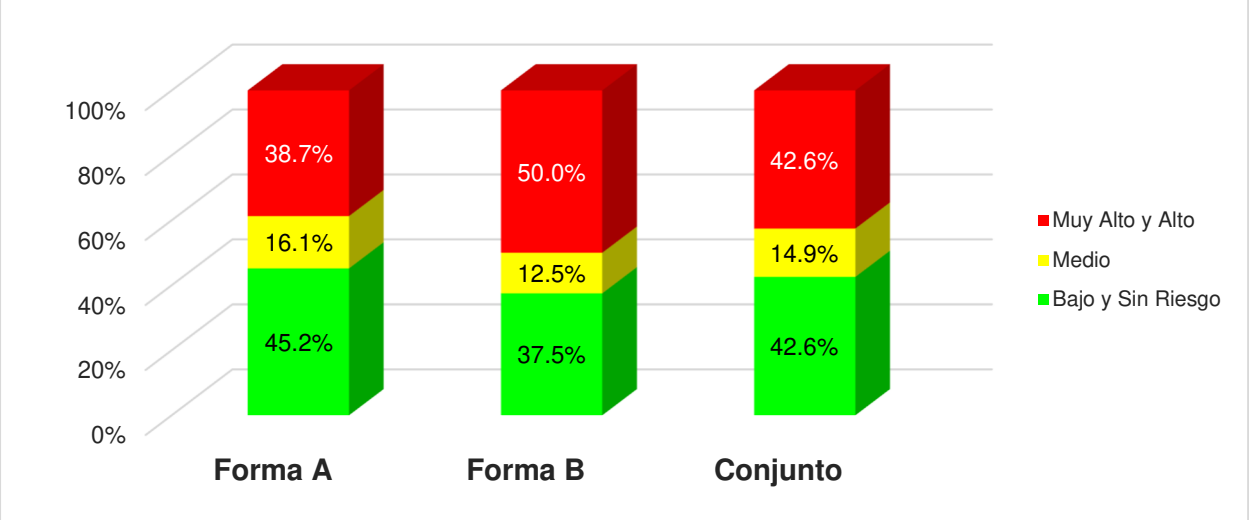
Demandas Emocionales

Definición:

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 demanda 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.

Resultados:

Gráfica 16. Demandas Emocionales



Interpretación:

El 38.7% de las personas que respondieron la Forma A, el 50.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 42.6% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

El individuo se expone a las 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.

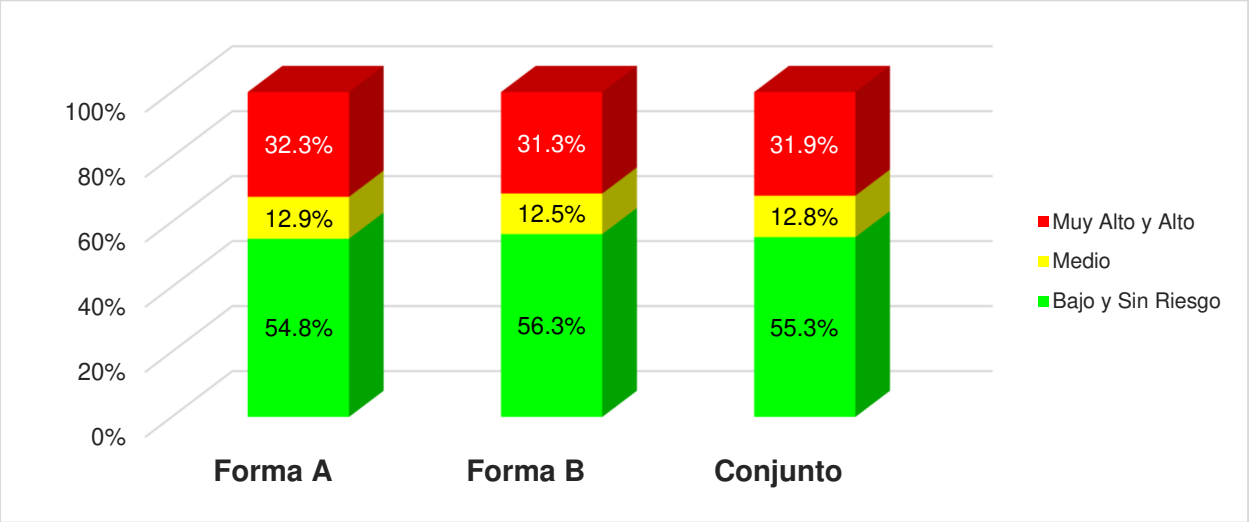
Demandas Cuantitativas

Definición:

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

Resultados:

Gráfica 17. Demandas Cuantitativas



Interpretación:

El 32.3% de las personas que respondieron la Forma A, el 31.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 31.9% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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), o afectar negativamente las pausas de trabajo.

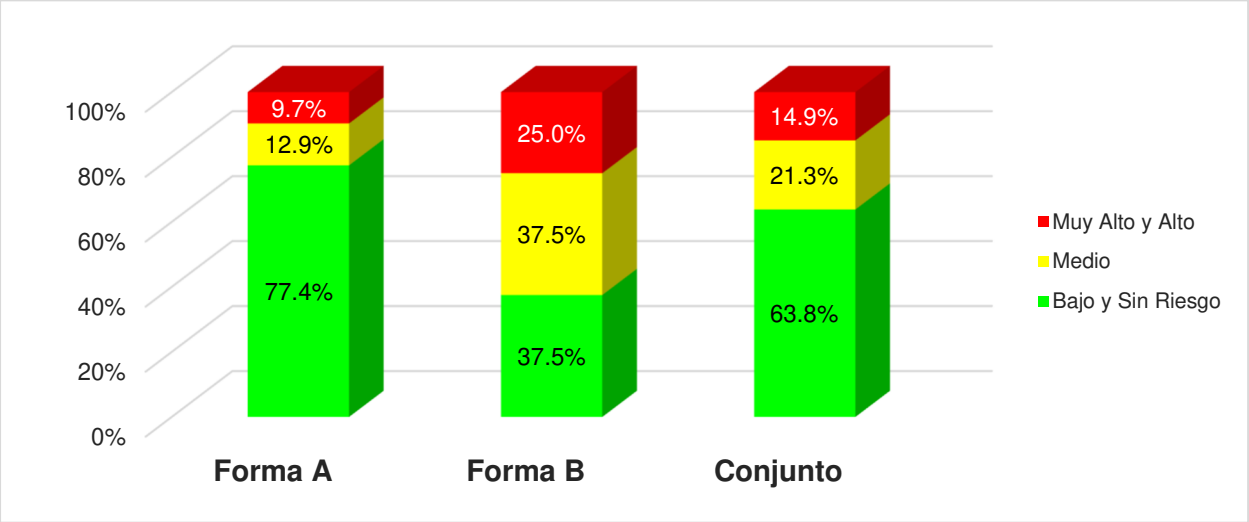
Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral

Definición:

Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

Resultados:

Gráfica 18. Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral



Interpretación:

El 9.7% de las personas que respondieron la Forma A, el 25.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 14.9% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

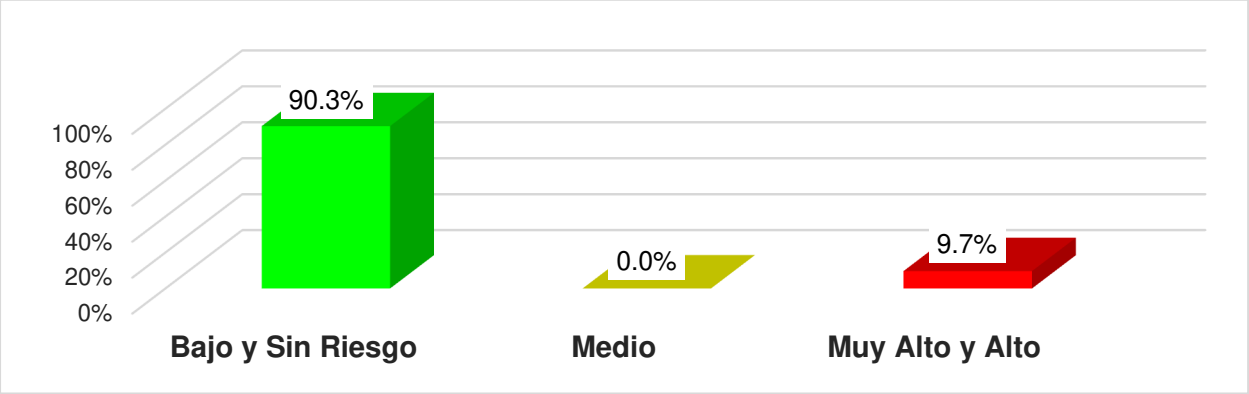
Exigencias de Responsabilidad del Cargo – Sólo Forma A

Definición:

Hace 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.

Resultados:

Gráfica 19. Exigencias de Responsabilidad del Cargo



Interpretación:

Este factor solamente se califica en personas que tienen a su cargo otras personas o son jefes. El 90.3% presentó un nivel de Riesgo Bajo o no presentaron riesgo, en tanto que el 0.0% presentó un nivel de Riesgo Medio y el 9.7% un Riesgo Muy Alto y Alto. En las personas con niveles elevados de riesgo, se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de: resultados de trabajo, personal, dinero, bienes de alto valor, información confidencial, seguridad o salud de otras personas. Se requiere de un esfuerzo importante para mantener el control.

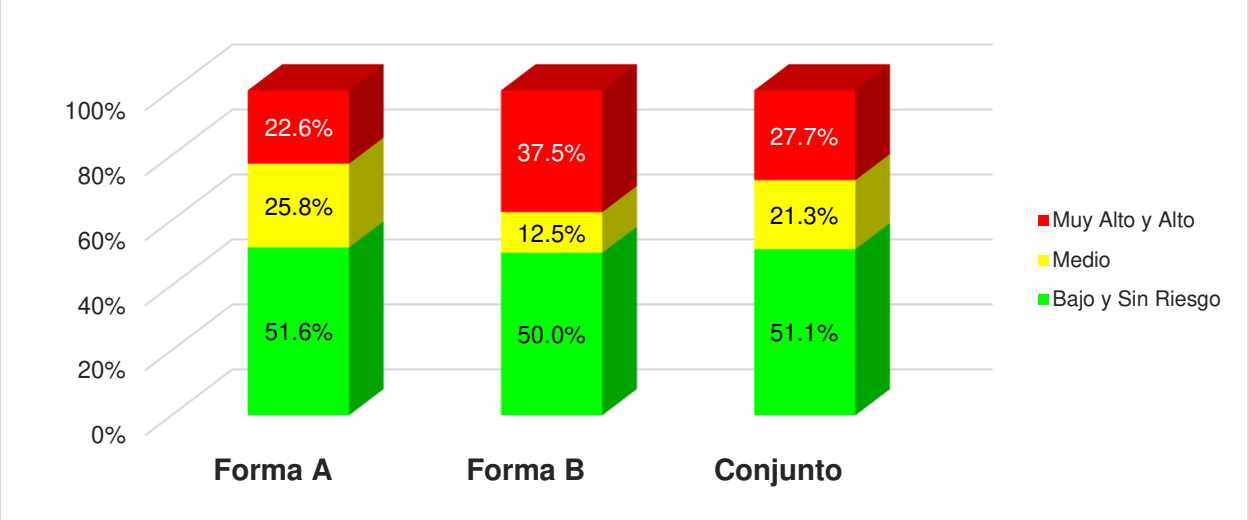
Demandas de Carga Mental

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 20. Demandas de Carga Mental



Interpretación:

El 22.6% de las personas que respondieron la Forma A, el 37.5% de las personas que respondieron la Forma B y el 27.7% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

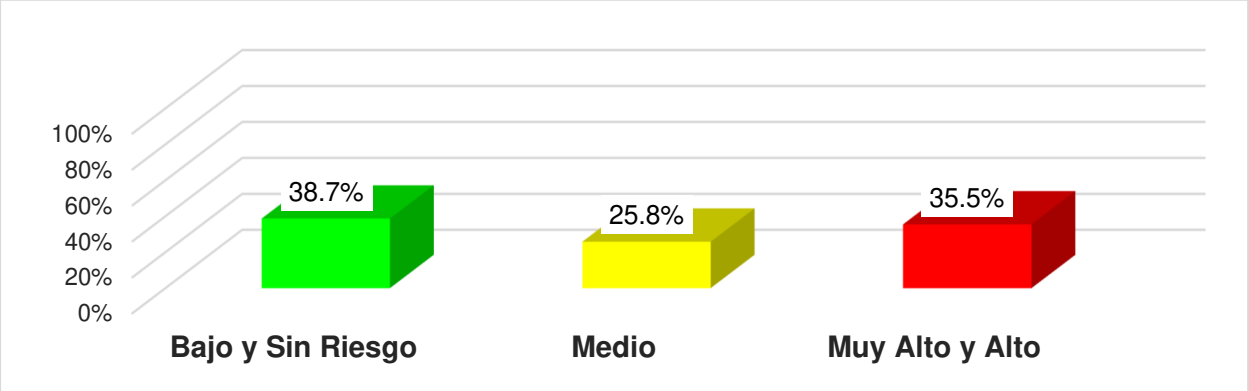
Consistencia del Rol – Sólo Forma A

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 21. Consistencia del Rol



Interpretación:

Este factor solamente se califica en personas que tienen a su cargo otras personas o son jefes. El 38.7% presentó un nivel de Riesgo Bajo o no presentaron riesgo, en tanto que el 25.8% presentó un nivel de Riesgo Medio y el 35.5% un Riesgo Muy Alto y Alto. En las personas con niveles elevados de riesgo, se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

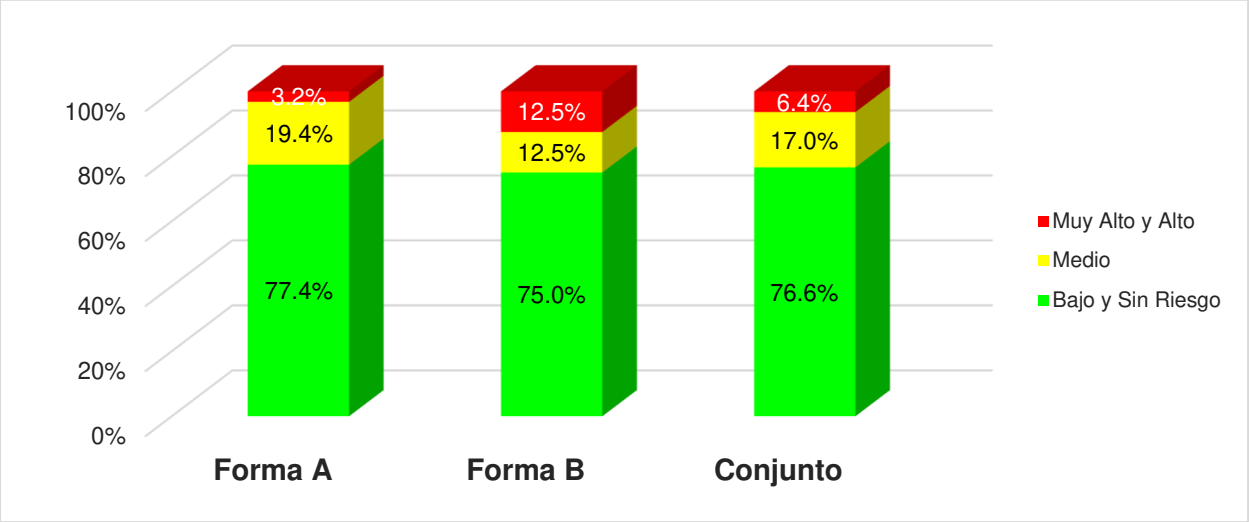
Demandas de la Jornada de Trabajo

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 22. Demandas de la Jornada de Trabajo



Interpretación:

El 3.2% de las personas que respondieron la Forma A, el 12.5% de las personas que respondieron la Forma B y el 6.4% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

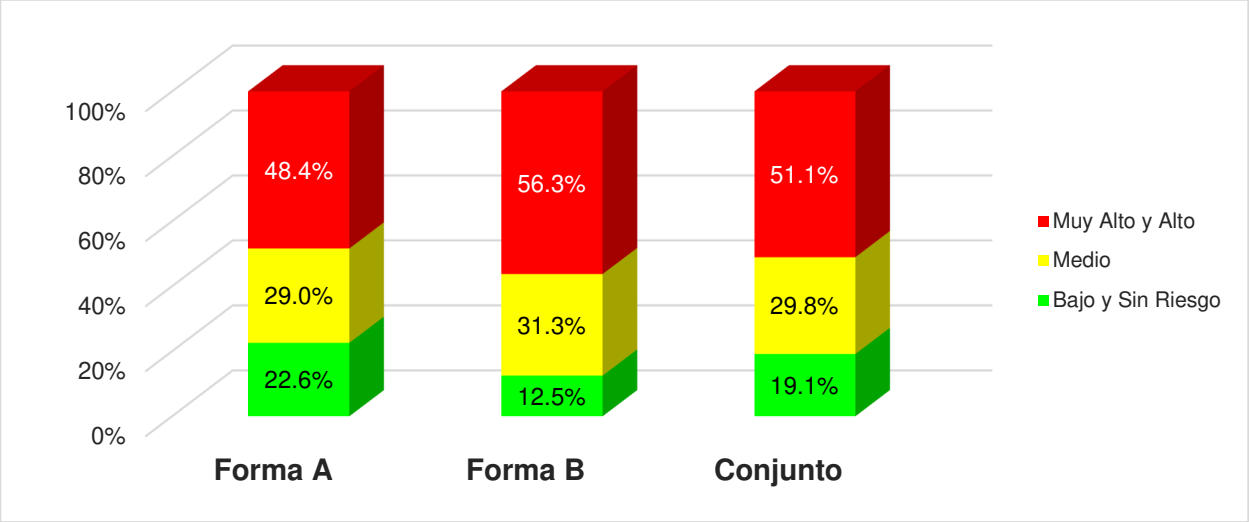
5.2.4. Recompensas

Definición:

Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la empresa.

Resultados:

Gráfica 23. Recompensas



Interpretación:

Con base en esta información, el 48.4% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado, por el 56.3% de quienes respondieron la Forma B. De forma conjunta, alcanzó el 51.1%. A continuación, se presentan las Dimensiones que componen este Domino para identificar las fuentes de riesgo.

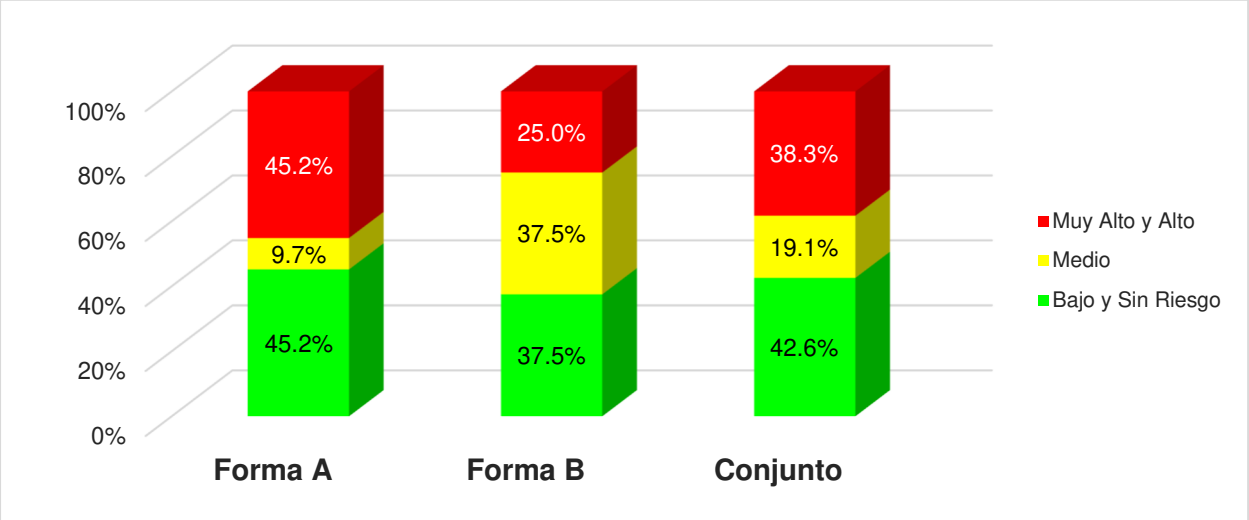
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 24. Recompensas derivadas de la pertenencia a la Organización



Interpretación:

El 45.2% de las personas que respondieron la Forma A, el 25.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 38.3% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

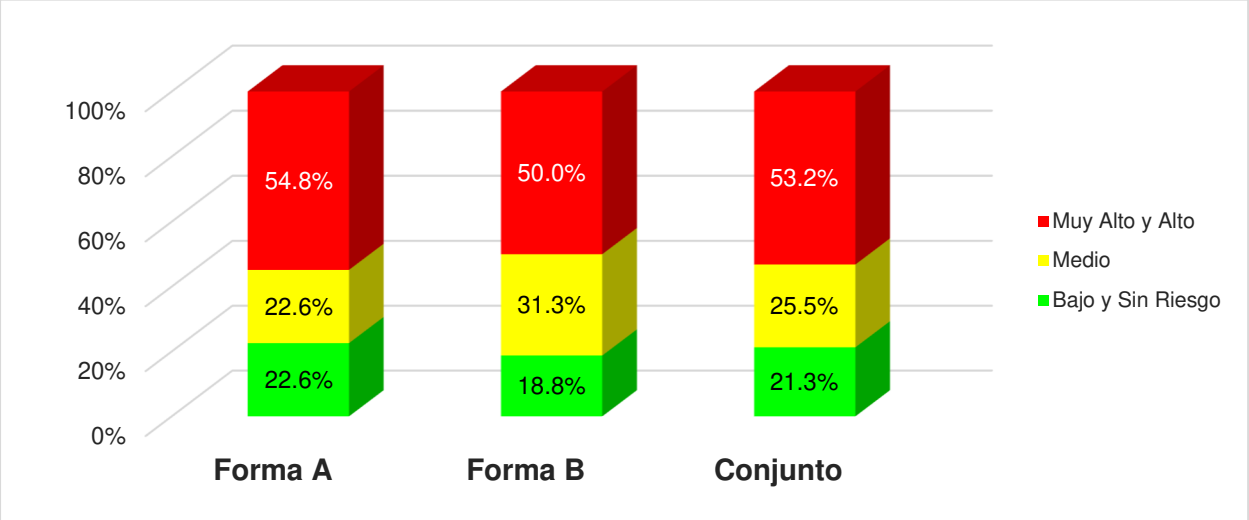
Reconocimiento y Compensación

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 25. Reconocimiento y Compensación



Interpretación:

El 54.8% de las personas que respondieron la Forma A, el 50.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 53.2% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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.

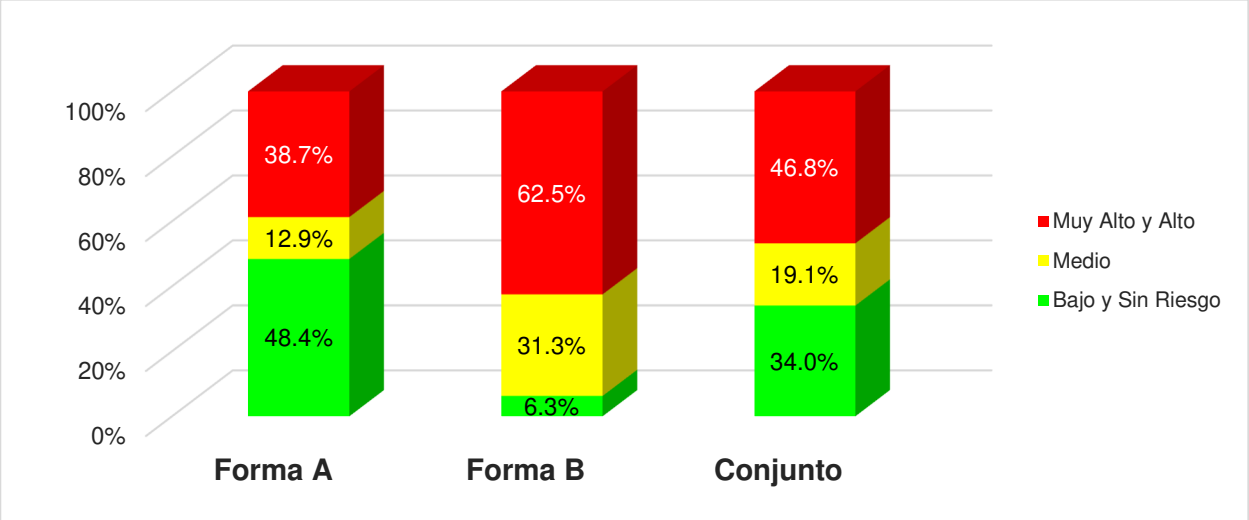
5.3. Resultados de los Factores Psicosociales Extralaborales

Definición:

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

Resultados:

Gráfica 26. Riesgo Extralaboral



Interpretación:

De acuerdo con los resultados presentados, el 38.7% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado, en tanto que el 62.5% de las personas que respondieron la Forma B presentaron el mismo nivel de riesgo. De forma conjunta (sumando Forma A y B), el 46.8% del total de las personas que respondieron el cuestionario de evaluación de riesgo intralaboral tuvieron un nivel de riesgo elevado. Se requiere evaluar los Dominios y Dimensiones que componen el riesgo intralaboral para identificar la fuente de los riesgos evidenciados.

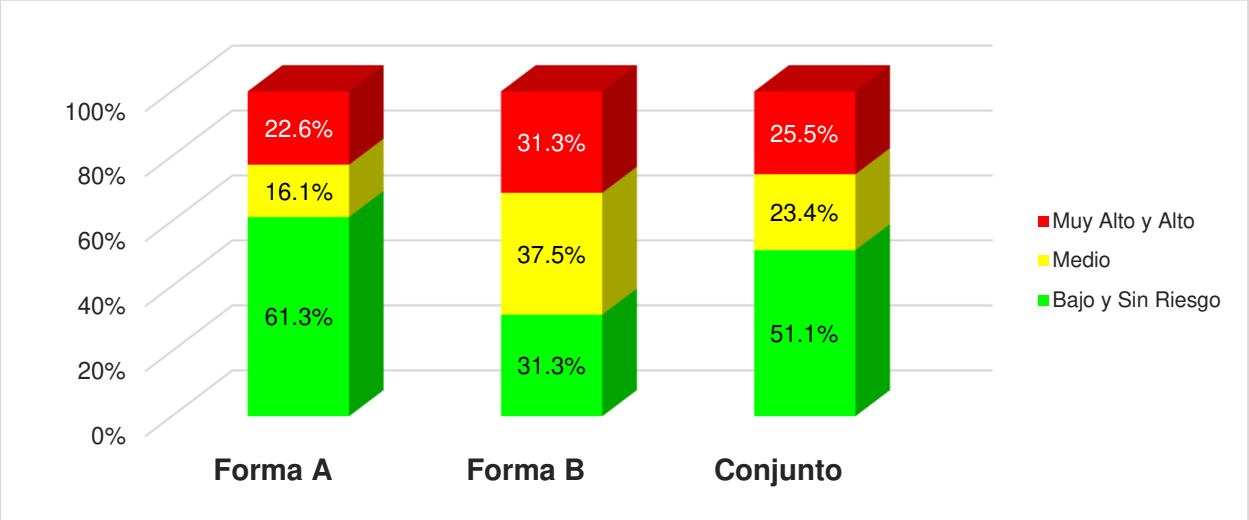
Tiempo fuera del Trabajo

Definición:

Se refiere al tiempo que el trabajador 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.

Resultados:

Gráfica 27. Tiempo fuera del Trabajo



Interpretación:

El 22.6% de las personas que respondieron la Forma A, el 31.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 25.5% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o 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.

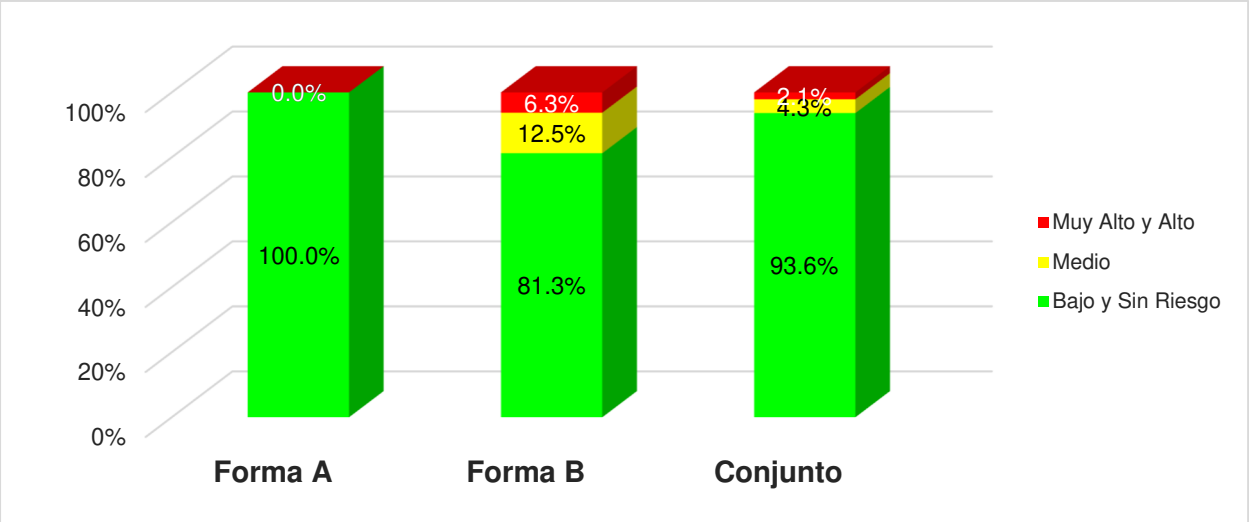
Relaciones Familiares

Definición:

Son las propiedades que caracterizan las interacciones del trabajador con su núcleo familiar.

Resultados:

Gráfica 28. Relaciones Familiares



Interpretación:

El 0.0% de las personas que respondieron la Forma A, el 6.3% de las personas que respondieron la Forma B y el 2.1% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

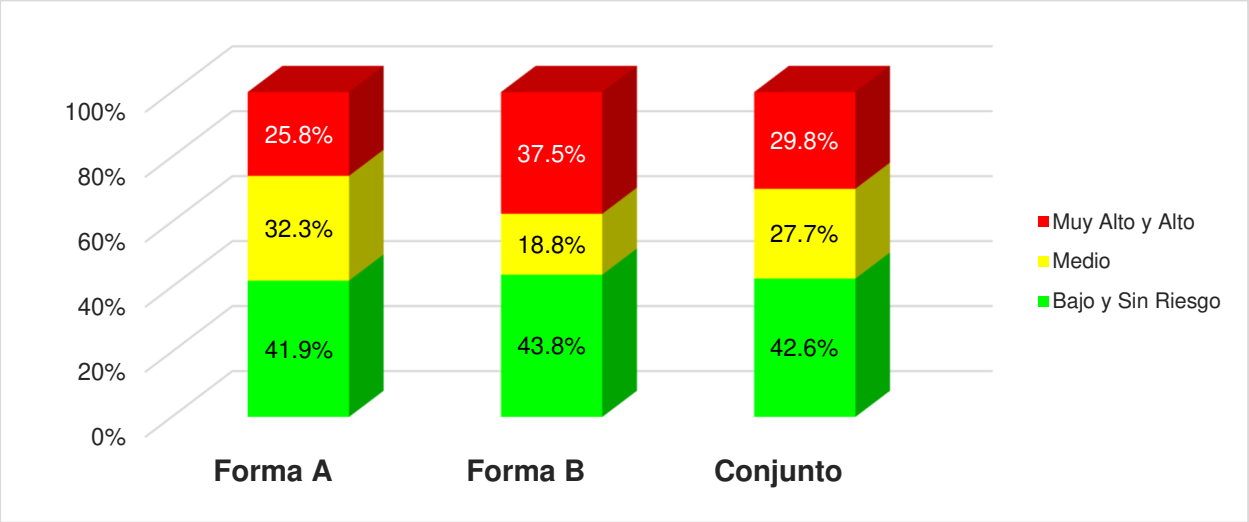
Comunicación y Relaciones Interpersonales

Definición:

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del trabajador con sus allegados y amigos.

Resultados:

Gráfica 29. Comunicación y Relaciones Interpersonales



Interpretación:

El 25.8% de las personas que respondieron la Forma A, el 37.5% de las personas que respondieron la Forma B y el 29.8% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

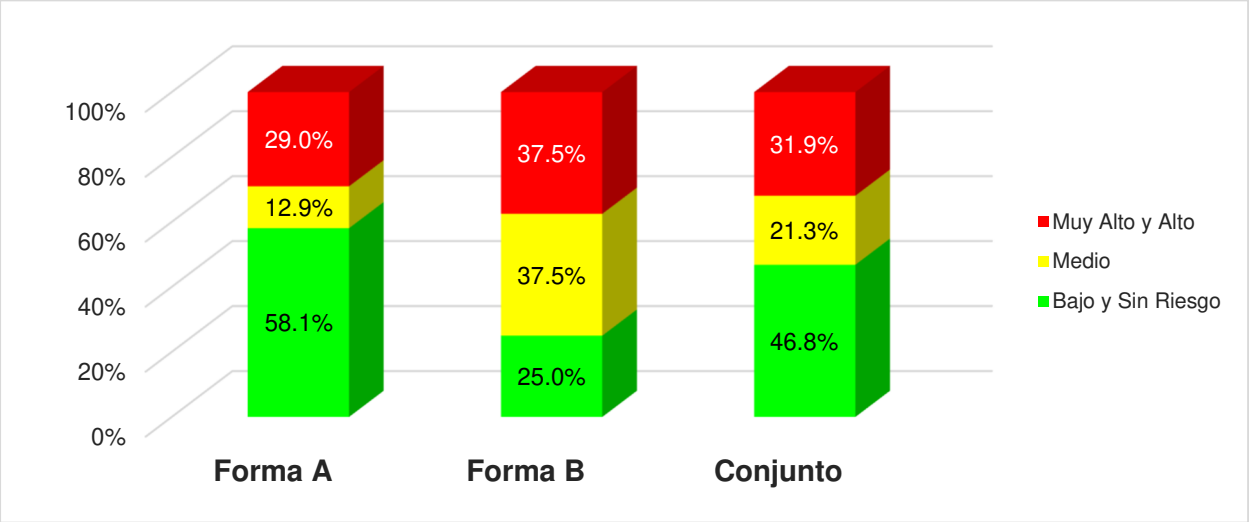
Situación Económica del Grupo Familiar

Definición:

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Resultados:

Gráfica 30. Situación Económica del Grupo Familiar



Interpretación:

El 29.0% de las personas que respondieron la Forma A, el 37.5% de las personas que respondieron la Forma B y el 31.9% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.

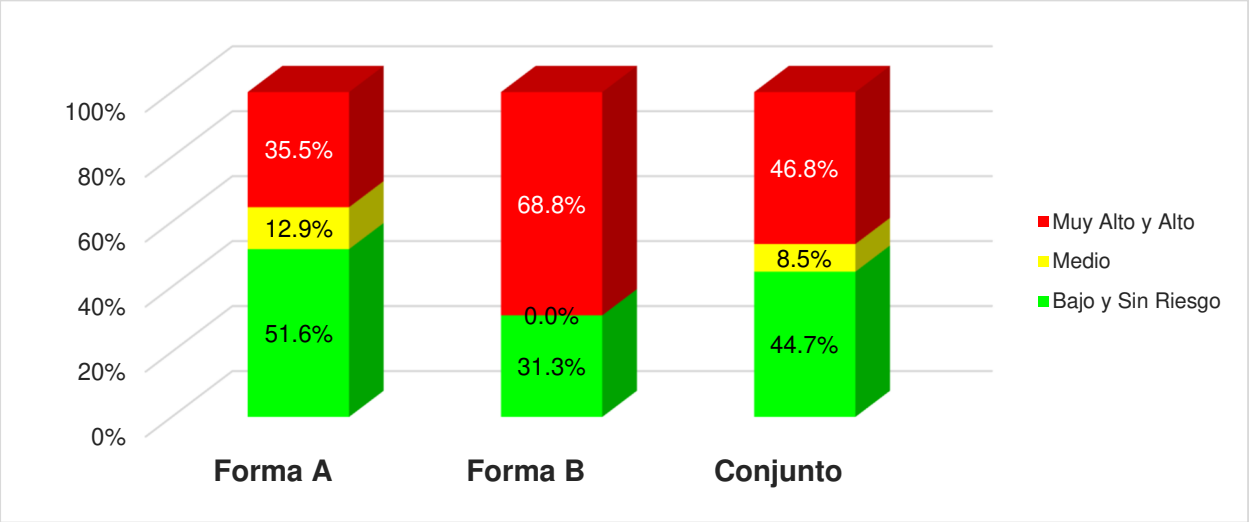
Características de la Vivienda y su Entorno

Definición:

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.

Resultados:

Gráfica 31. Características de la Vivienda y su Entorno



Interpretación:

El 35.5% de las personas que respondieron la Forma A, el 68.8% de las personas que respondieron la Forma B y el 46.8% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

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 a servicios de salud.

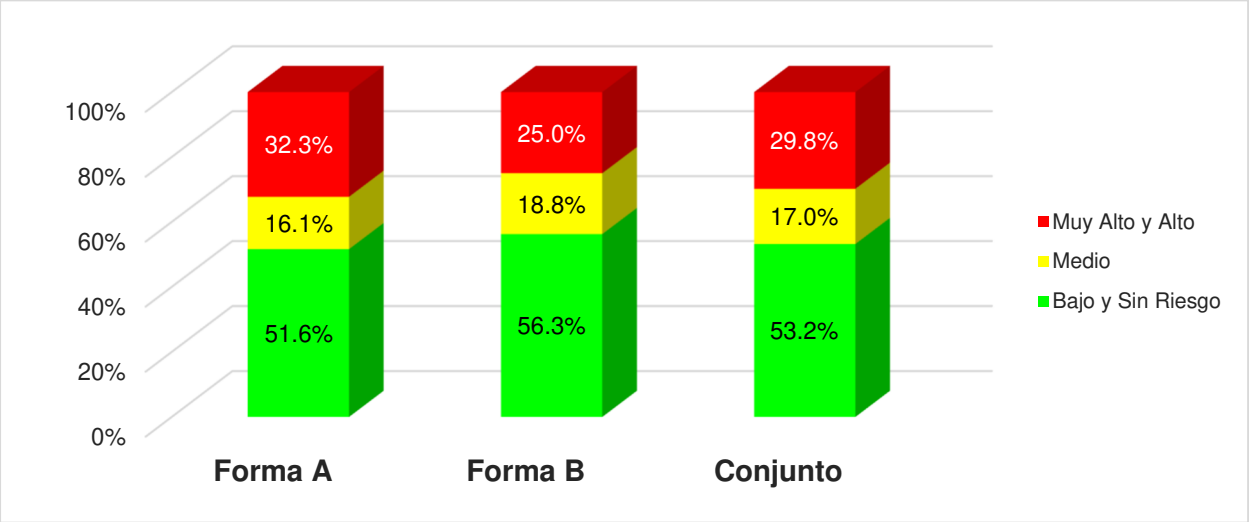
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo

Definición:

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Resultados:

Gráfica 32. Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo



Interpretación:

El 32.3% de las personas que respondieron la Forma A, el 25.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 29.8% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

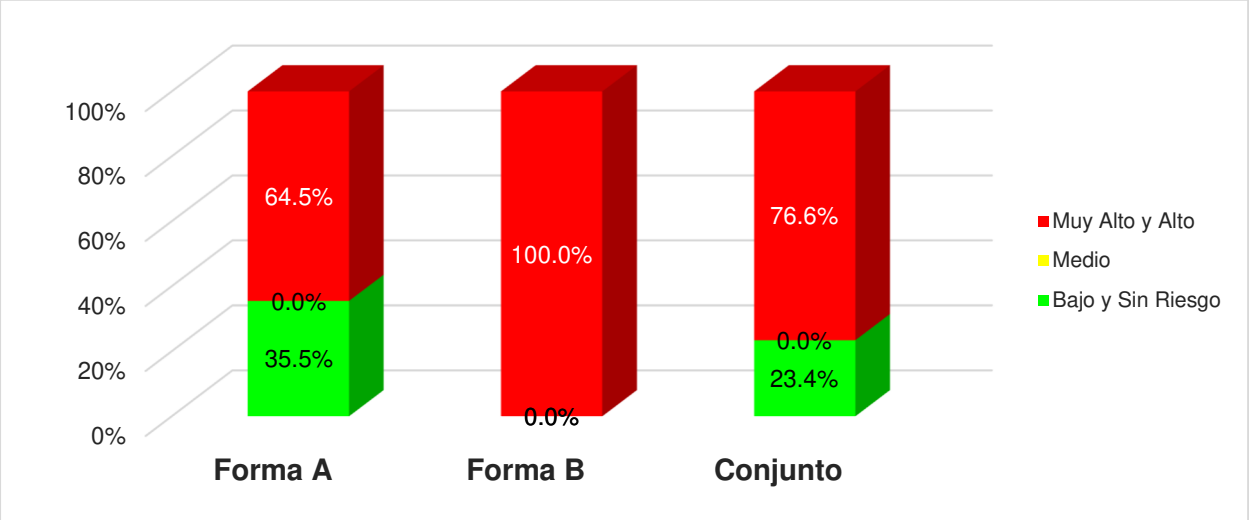
Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda

Definición:

Son las condiciones en 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.

Resultados:

Gráfica 34. Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda



Interpretación:

El 64.5% de las personas que respondieron la Forma A, el 100.0% de las personas que respondieron la Forma B y el 76.6% de forma conjunta, presentaron niveles de riesgo elevado en ese factor. En estas personas se pueden evidenciar una o varias de las siguientes dificultades, de acuerdo con las definiciones de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial:

El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

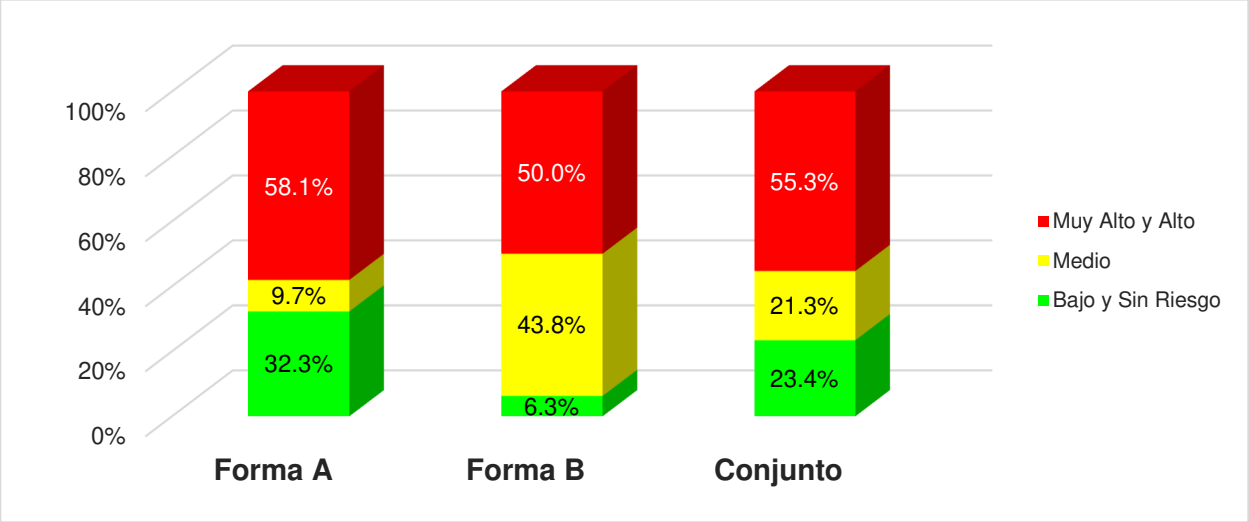
5.4. Resultados de Estrés

Definición:

El "Cuestionario para la evaluación del estrés" es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Resultados:

Gráfica 35. Distribución por Estrés



Interpretación:

De acuerdo con los resultados presentados, el 58.1% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de estrés elevado, en tanto que el 50.0% de las personas que respondieron la Forma B presentaron el mismo nivel de estrés. De forma conjunta (sumando Forma A y B), el 55.3% del total de las personas que respondieron el cuestionario de evaluación de riesgo intralaboral tuvieron un nivel de estrés elevado.

5.5. Resultados de Rasgos de Personalidad

Para el análisis de personalidad se hizo uso de un instrumento psicométrico que mide personalidad llamado Minimult. Las escalas que componen la prueba son:

- Tres escalas de validez: Sinceridad con la cual la persona responde, la necesidad de ayuda a la persona y la percepción de solución de las dificultades que presenta.
- Hipocondriasis: Preocupaciones somáticas de las personas.
- Depresión: Estado de ánimo de las personas.
- Histeria: Nivel de ansiedad de las personas.
- Desviación psicopática: Relación de la persona con otras personas.
- Paranoia: Relación de la persona con en el medio ambiente y la percepción ante estímulos sociales.
- Psicastenia: Ideas obsesivas y compulsiones.
- Esquizofrenia: pensamientos y conductas extrañas.
- Hipomanía: Energía con la que asume la vida las personas.

Dentro de su sistema de evaluación se encuentran los individuos con puntuaciones dentro de los rangos normales en cada una de las escalas que componen la prueba e individuos que se encuentra por fuera de dichos rangos y requieren de atención específica ante alguna dificultad en particular.

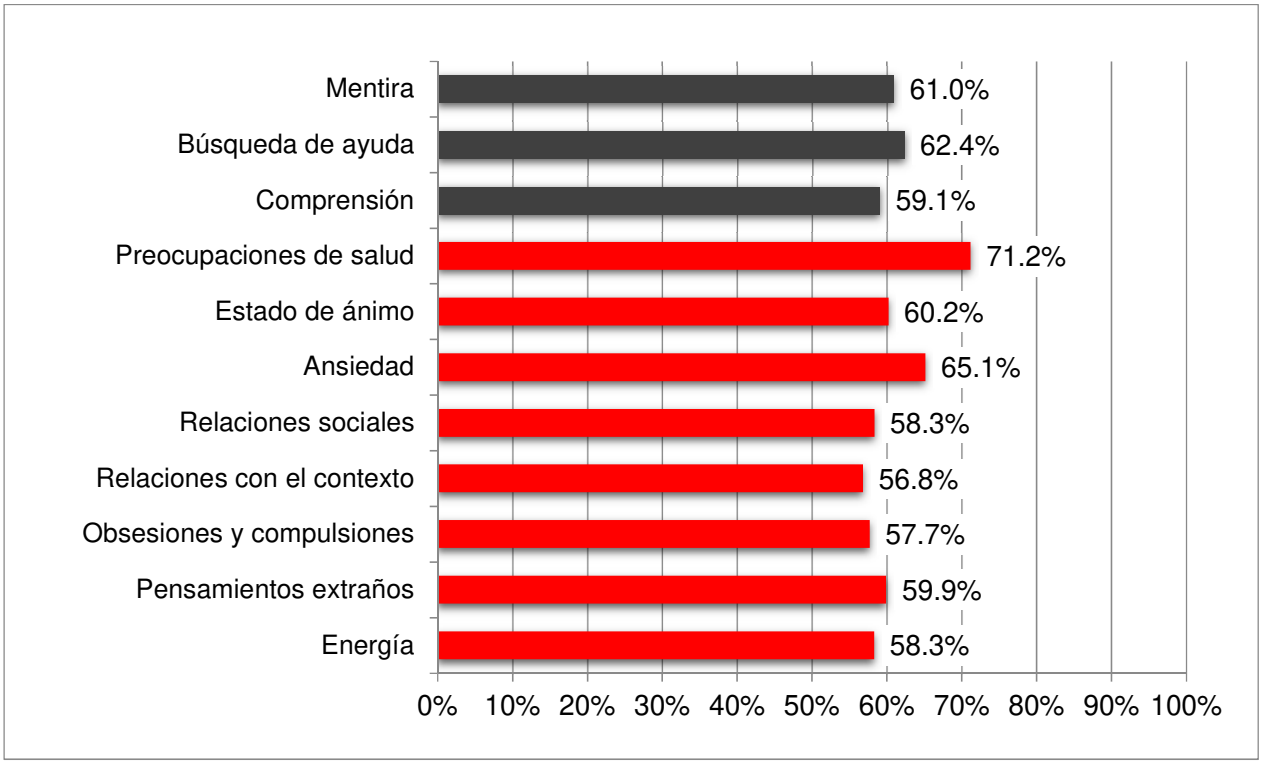
Las características de personalidad de los trabajadores son un punto de partida para la prevención de enfermedades o condiciones derivadas de niveles de estrés elevados.

Cada una de las personas que respondieron al cuestionario, se ubicaron en una puntuación de las escalas evaluadas, dentro de rangos de normalidad o dificultad. Las personas con puntuaciones por fuera de rangos de normalidad tienen una mayor probabilidad de presentar dificultades por la variable evaluada.

En la Gráfica 36 se ilustran los porcentajes de los trabajadores quienes estuvieron por encima del rango de normalidad. De acuerdo con esta Gráfica, se evidencian cuáles son las escalas en donde se manifestaron mayores dificultades.

De acuerdo con esta información, es importante realizar una profundización individual de cuáles personas pueden estar presentando dificultades derivadas de condiciones individuales, buscando prevenir la aparición de enfermedades o condiciones negativas derivadas de exposición a niveles de estrés elevados.

Gráfica 36. Distribución por Rasgos de Personalidad



5.6. Resultados por Estilos de Afrontamiento

Para realizar la evaluación de Estilos de Afrontamiento, se utilizó el instrumento creado por Lazarus y Folkman y adaptado para la población colombiana por Rueda y Vélez (2010). Desde el constructo teórico bajo el cual fue diseñado el instrumento, se plantea el que, ante situaciones estresantes, las personas despliegan unos "esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo".

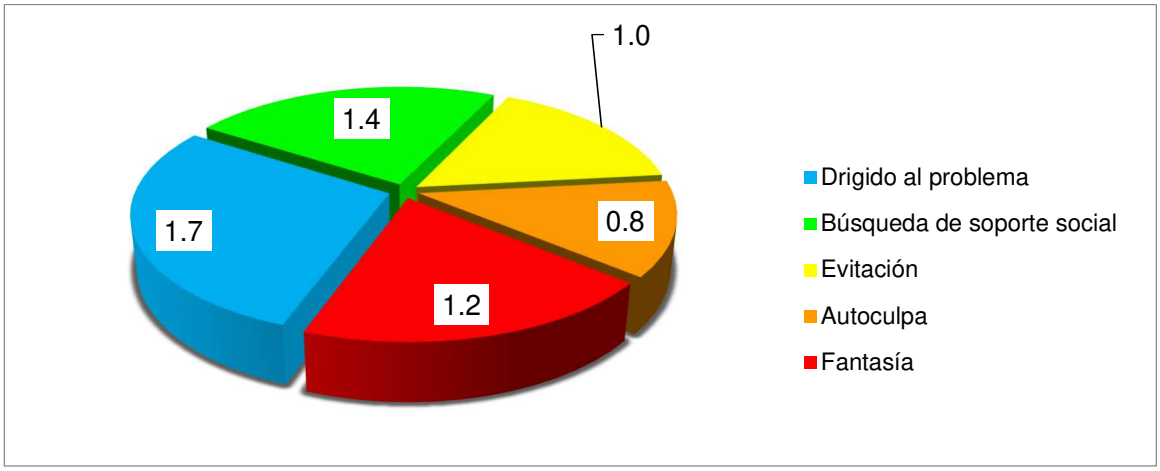
Estos mecanismos de afrontamiento son esenciales para regular las respuestas emocionales que pueden aparecer ante circunstancias estresantes. De esta forma, los estilos de afrontamiento serían, según el método utilizado, estilos activos, pasivo y de evitación; según la focalización, estilos de focalización en la respuesta, en el problema o en la emoción; y según la actividad, estilos centrados en la actividad cognitiva o en la actividad conductual.

De acuerdo con la evaluación realizada se establecen 5 estrategias de afrontamiento:

- Dirigido al Problema: Estrategia dirigida a resolver el problema estudiándolo sistemáticamente y analizando los diferentes puntos de vista u opiniones.
- Búsqueda Soporte Social: Consiste en la inclinación a compartir el problema con otros y buscar apoyo para su resolución.
- Evitación: Refleja un esfuerzo consciente por negar el problema o desatenderse de él. Este estilo de afrontamiento presenta las mayores dificultades para las personas, ya que realmente no se busca solucionar ninguna dificultad.
- Autoculpa: Incluye conductas que indican que la persona se ve como responsable de los problemas o preocupaciones que tiene. Al igual que el anterior estilo de afrontamiento, en este se encuentra una afectación importante de las personas, ya que genera una afectación psicológica para la persona que lo maneja, sin solucionar las dificultades.
- Fantasía: Es la estrategia basada en la esperanza, en la anticipación de una salida positiva y en la expectativa que todo tendrá un final feliz. A pesar de que este estilo de afrontamiento puede tener efectos negativos en las personas, en algunas ocasiones puede ayudar a las personas afrontar dificultades son solución, ej: el fallecimiento de un ser querido.

En la Gráfica 37 se presentan los porcentajes de la distribución de cada uno de los estilos de afrontamiento en la empresa. De acuerdo con este análisis, un alto porcentaje de las personas mantiene un estilo de afrontamiento Dirigido al Problema, seguido de Búsqueda de Soporte Social. Es importante resaltar que existe un porcentaje importante de trabajadores que afrontan sus dificultades basadas en la Fantasía.

Gráfica 37. Distribución por Estilos de Afrontamiento



6. CONCLUSIONES

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

- Se evidenció una mayor presencia de mujeres.
- Con relación a la edad, se encontró una mayor presencia de personas mayores de 40 años, seguido de personas mayores a 50 años. El grupo con menor porcentaje fue el de personas menores de 30 años.
- Con relación al estado civil, se encontró una mayor presencia de personas que no conviven en pareja (solteros, separados, divorciados y viudos).
- Con relación a la escolaridad, se encontró una mayor presencia de personas con estudios superiores (técnicos, tecnólogos, profesionales y posgrado).
- Con relación al estrato socioeconómico, se encontró una mayor presencia de personas que viven en estrato 3, seguido de personas que viven en estrato 4 y personas que viven en estrato 2.
- Con relación al tipo de vivienda, se encontró una mayor presencia de personas que viven en vivienda propia, seguido de personas que viven en vivienda familiar y personas que viven en arriendo.
- Con relación a la cantidad de personas que dependen económicamente de las personas, se encontró una mayor presencia de personas que tienen bajo su responsabilidad económica a otra persona, seguido de personas que tienen bajo su responsabilidad económica a dos personas.

PERFIL CONDICIONES LABORALES

- Con relación a la antigüedad en la empresa, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en la organización menos de 10 años, seguido de personas que llevan trabajando en la organización menos de 5 años y personas que llevan trabajando en la organización más de 20 años.
- Con relación a la antigüedad en el cargo, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en su cargo menos de 10 años, seguido de personas que llevan trabajando en su cargo menos de 5 años y personas que llevan trabajando en su cargo entre 1 y 5 años.
- Con relación al tipo de contrato, se encontró una mayor presencia de personas vinculadas laboralmente a la organización por contrato a término indefinido, seguido de personas con contratos temporales.

RIESGO INTRALABORAL

Los siguientes factores requieren intervención prioritaria, de acuerdo con los resultados encontrados:

Forma A:

- Características del Liderazgo.
- Relaciones Sociales en el Trabajo.
- Retroalimentación del Desempeño.
- Claridad del Rol.
- Participación y Manejo del Cambio.
- Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos.
- Reconocimiento y Compensación.

Forma B:

- Características del Liderazgo.
- Relaciones Sociales en el Trabajo.
- Retroalimentación del Desempeño.
- Claridad del Rol.
- Capacitación.
- Participación y Manejo del Cambio.
- Demandas Emocionales.
- Reconocimiento y Compensación.

RIESGO EXTRALABORAL

Se presentaron niveles de riesgo elevado en las siguientes dimensiones:

Forma A:

- Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.

Forma B:

- Características de la Vivienda y su Entorno.
- Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.

RIESGO INDIVIDUAL

Con relación a la evaluación de los factores de riesgo individual, se encontraron los siguientes hallazgos:

Personalidad: Los rasgos de personalidad de mayor presencia fueron Preocupaciones en Salud (Hipocondriasis) y Ansiedad (Histeria).

Estilos de Afrontamiento: Los Estilos de Afrontamiento de mayor presencia fueron Dirigido al Problema y Búsqueda de Soporte Social.

Con base en los resultados encontrados en estas dos variables medidas, *se sugiere realizar el reconocimiento de sintomatología relacionada con los efectos psicológicos de los perfiles descritos, de forma preventiva e individual.*

Estas acciones están muy ligadas con las acciones de intervención de estrés y con el ausentismo presentado por las personas del área de trabajo.

De igual forma, *se sugiere el desarrollo de actividades preventivas, desde las cuales se fortalezcan las herramientas de afrontamiento ante niveles de estrés elevado.*

7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

A continuación, se presentan varias propuestas de intervención sobre los niveles de riesgo psicosocial encontrados. En ninguna circunstancia son una imposición u obligación, simplemente se presentan varias estrategias que pueden ayudar en la gestión del riesgo psicosocial. Solamente la organización tiene la facultad de decidir si se desarrollan una o varias de estas estrategias, o se opta por alternativas diferentes que busquen disminuir los niveles de riesgo psicosocial.

Sistema de vigilancia epidemiológica

Promover la recopilación de la información de casos de ausentismo y enfermedades relacionadas con niveles de estrés, a fin de fortalecer un sistema de información que oriente las intervenciones desde la prevención de enfermedades originadas por altos niveles de estrés. Para este fin es indispensable que todos los trabajadores conozcan el sistema de vigilancia, cómo funciona y qué deben hacer para facilitar su funcionamiento. Del mismo modo se requiere de la recopilación de información constante para generar acciones preventivas.

La idea de promover este sistema es identificar la influencia que puede estar generando un nivel de riesgo psicosocial elevado en los trabajadores, en cuanto a su salud y prevenirlo oportunamente.

Grupos de Riesgo Intralaboral Alto, Grupos de Exposición Similar -GES-

Con base en los resultados obtenidos, se sugiere crear los Grupos de Exposición Similar -GES- entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus problemáticas y el seguimiento de sus condiciones.

Se propone para su manejo la metodología de Evaluación – Intervención, en donde a través de grupos focales de cada área se evalúan las dimensiones que manifiestan dificultades y se proponen intervenciones tendientes al cambio y solución de conflictos. Se busca dar alternativas de solución de los conflictos y se programan seguimientos. En próximas evaluaciones solamente se evaluarán estos grupos, en los grupos con niveles de riesgo medio o bajo se pueden hacer valoraciones con mayor distancia en el tiempo. Algunas de estas estrategias de intervención podrían ser:

DIMENSIONES	ALTERNATIVAS
Características del liderazgo	Entrenamiento en liderazgo. Se puede realizar a través de talleres, grupos focales, escuelas de líderes, coaching, etc.
Relaciones sociales en el trabajo	Trabajo en equipo. Se puede desarrollar por medio de talleres, grupos focales, etc.
Retroalimentación del desempeño	Acciones administrativas. Instaurar o fortalecer los procesos de retroalimentación y calificación del desempeño. Entrenamiento en liderazgo. Se puede realizar a través de talleres, grupos focales, escuelas de líderes, coaching, etc.
Relación con colaboradores	Entrenamiento en liderazgo. Se puede realizar a través de talleres, grupos focales, escuelas de líderes, coaching, etc.
Control y autonomía sobre el trabajo	Acciones administrativas. Diseñar y/o divulgar los manuales de funciones para cada cargo. Manejo efectivo del tiempo. Se pude realizar a través de talleres o conferencias.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Acciones administrativas. Diseñar y/o divulgar los manuales de funciones para cada cargo. Acciones administrativas. Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores.
Participación y manejo del cambio	Acciones administrativas. Fomentar las reuniones para el mejoramiento continuo a partir de la participación de los trabajadores.
Claridad del rol	Acciones administrativas. Diseñar y/o divulgar los manuales de funciones para cada cargo.
Capacitación	Acciones administrativas. Diseñar y/o divulgar el programa de capacitación de los trabajadores.
Demandas cuantitativas	Acciones administrativas. Evaluación de cargas de trabajo. Manejo efectivo del tiempo. Se pude realizar a través de talleres o conferencias.
Demandas de carga mental	Manejo efectivo del tiempo. Se pude realizar a través de talleres o conferencias.
Demandas emocionales	Control emocional. Se puede realizar a través de talleres o conferencias.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Acciones administrativas. Diseñar y/o divulgar los manuales de funciones para cada cargo.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Acciones administrativas. Manejar las dificultades a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Acciones administrativas. Manejar las dificultades a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Demanda de la jornada de trabajo	Acciones administrativas. Rotación adecuada de los turnos de trabajo (en caso de existir). Higiene del sueño. En caso de existir trabajo nocturno, se puede realizar a través de talleres o conferencias. Manejo efectivo del tiempo. Se pude realizar a través de talleres o conferencias.

DIMENSIONES	ALTERNATIVAS
Consistencia del rol	Acciones administrativas. Fomentar las reuniones para el mejoramiento continuo a partir de la participación de los trabajadores.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Equilibrio laboral y personal. Por medio de talleres o conferencias.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Acciones administrativas. Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores.
Reconocimiento y compensación	Acciones administrativas. Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores.
Tiempo fuera del trabajo	Asesoría individual. Se requiere asesoría específica, dependiendo de los casos que se presenten.
Relaciones familiares	
Comunicación y relaciones interpersonales	
Situación económica del grupo familiar	Finanzas familiares. Se puede realizar a través de talleres o conferencias.
Características de la vivienda y de su entorno	Acciones administrativas. Diseñar y/o fortalecer los programas de adquisición o mejoramiento de la vivienda de los trabajadores.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Asesoría individual. Se requiere asesoría específica, dependiendo de los casos que se presenten.
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Acciones administrativas. Fomento de mecanismos de transporte, horarios flexibles, etc.
Personalidad	Asesoría individual. Se requiere asesoría específica, dependiendo de los casos que se presenten.
Estilos de afrontamiento	

En los grupos con riesgos medio y bajo se proponen las siguientes alternativas:

Presentación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial

Se fomenta el conocimiento y la participación de los trabajadores en el correcto desempeño de este, por medio de cartillas, presentaciones, correos, presentaciones en Power Point, etc.

Sistema de Ayuda Temprana

Fomentar la remisión directa o indirecta (por compañeros de trabajo, jefes, etc.) de trabajadores quienes muestran dificultades, sintomatología o enfermedades relacionadas con niveles de estrés elevados (ej. Dolores de cabeza, insomnio, dificultades gástricas, dificultades de colon, hipertensión arterial, sentimientos de tristeza, nerviosismo, dificultades familiares, dificultades económicas, dolores musculares, tensión, etc.). Se busca capacitar a los trabajadores en la identificación de estas variables para manejarlas adecuadamente.

Fomento de autocuidado psicológico

Sensibilización sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludables. En este aspecto se puede fomentar la asistencia a voluntariados (está demostrado que ayudar a otras personas quienes se pueden beneficiar de nuestras acciones, ayuda al incremento en el autoconcepto y bienestar emocional propio).

Danilo Torres Neira
Psicólogo Clínico
Esp. Gerencia en Salud Ocupacional
LIC.S.O. 8761 02/09/2010

Referencias

1. Peiró JM, Yeves J, Lorente L. El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España. En: Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Anuario internacional sobre la prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013. P. 19-46.
2. Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013.
3. International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series. 1984.
4. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010.
5. European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.
6. Matrix. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request EAHC/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAHC/2010/Health/01 Lot 2, 2013. Available at:
7. http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf
8. Matteson MT, Ivancevich JM. Controlling work stress: effective human resource and management strategies. San Franciso: Jossey-Bass; 1987.
9. Levi L. Working life and mental health - a challenge to psychiatry?. World Psychiatry. 2005; 4 (1): 53–57.
10. Stenberg C, Holder J, Tallur K. Psicosis relacionadas con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
11. Beaton RD. Ansiedad relacionada con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
12. Braverman M. Trastorno por estrés postraumático y su relación con la salud laboral y la prevención de lesiones. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
13. Freudenberger HJ. El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
14. Heaney CA. Trastornos cognitivos. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
15. Haratani T. Karoshi: muerte por exceso de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
16. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 66-68.
17. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 73-75.
18. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 81-85.

19. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 85-86.
20. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 76-81.
21. Karasek RA. Job demands, job control and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. 1979; 24: 285-308.
22. Siegrist J. Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. En C. L. Cooper (Ed.). Theories of organizational stress. England: Oxford University Press; 1998.P. 190-204.
23. Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A crosssectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78: 1336-1342.
24. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology. 2001; 86: 499-512.
25. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology. 1975; 30: 159-170.
26. French JRP, Kahn RL. A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. Journal of Social Issues. 1962; 18: 1-47.
27. Cherns A. Principles of Socio-Technical Design Revisited. Human Relations. 1987; 40: 153-162.
28. Warr PB. Work, unemployment, and mental health. Oxford: Clarendon Press. 1987.
29. Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universiad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010. Disponible en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/descargas.html

Anexos

ANEXO 1. Ficha Técnica Minimult

NOMBRE ORIGINAL Inventario Multifásico de la Personalidad MMPI (versión Minimult.).

AUTOR J. C. Kincannon.

AÑO 1968

PROCEDENCIA Estados Unidos.

IDIOMA Original inglés y la adaptación al español.

APLICACIÓN Es autoadministrada a personas de entre 18 y 89 años.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

Consta de 71 ítems, tomados de los 566 originales del MMPI – 2. Son ítems cuyas respuestas son si o no y evalúa los siguientes rasgos psicopatológicos:

Hipocondriasis, Depresión, Histeria, Desviación Psicopática, Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia y Manía.

Además, posee las tres escalas de control interno acerca de la actitud del sujeto al contestar la prueba: sinceridad, infrecuencia y defensa.

MATERIALES

- Cuadernillo de preguntas (71 ítems).
- Lápiz.

ANEXO 2. Ficha Técnica Ways of Coping Inventory

NOMBRE ORIGINAL: Escala de Modos de Afrontamiento Revisada.

AUTORES: Richard Lazarus y Susan Folkman

AÑO: 1984

IDIOMA: Original inglés y la adaptación al español.

VALIDACIÓN PARA COLOMBIA: Rueda y Vélez-Botero, 2010.

APLICACIÓN: Es autoadministrada a personas de entre 18 años a 89 años de edad.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

WOC-R es la versión revisada de la escala original y sirve para evaluar de manera general las estrategias de afrontamiento. Los 67 ítems describen formas de actuar ante los problemas. Es una escala tipo Likert de 4 puntos, de 0 ("en absoluto") a 3 ("en gran medida"). Pueden derivarse las siguientes subescalas: confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, planificación y reevaluación positiva.

MATERIALES

- Cuadernillo de preguntas (67 ítems).
- Lápiz.