



AGUAS DEL CESAR S.A E.S.P

NIT: 900149163-8

**INFORME BATERIA DE RIESGO
PSICOSOCIAL**

AGOSTO 2024

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
ALCANCE	5
DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS	6
MEDICION DE ADHERENCIA	8
DESCRIPCIÓN	8
INDICADORES	8
MARCO LEGAL	11
METODOLOGÍA	13
Población	13
Instrumentos	13
Procedimiento	14
RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	15
Características sociodemográficas generales	16
• Población participante	16
• Distribución por género	16
• Distribución por estado civil	17
• Distribución por nivel de estudios	18
• Distribución por personas a cargo	18
• Distribución por tipo de vivienda	19
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	20
• Antigüedad en la empresa	20
• Tipo de cargo al que se asemeja	20
• Tipo de contrato	21
• Tipo de salario	21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: impacto que los factores psicosociales tienen en la salud de los trabajadores OMS 2015.	9
---	---

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad tanto empleadores como trabajadores, reconocen la importancia de implementar un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, que brinde las herramientas necesarias, para fomentar un entorno laboral, seguro y saludable, basado en la promoción de la salud y la prevención de los riesgos.

Se establece una relación directa entre la salud y el trabajo entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina "condiciones de trabajo" y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización. Dentro de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización y la tarea juegan papel importante los aspectos sociales y psicológicos relacionados con el trabajador considerado este como una "totalidad" social, psicológica y biológica.

Toda actividad laboral genera un factor de riesgo los cuales pueden variar entre sí, de acuerdo con la actividad económica realizada por la empresa, dentro de este amplio grupo tenemos los de riesgo psicosocial, que comprende aspectos intralaborales, extralaborales e individuales del trabajador, los cuales se dinamizan a través de sus percepciones y experiencias, influyendo así en la salud y el desempeño del personal.

Por esta razón, además de las de atender a las disposiciones establecidas en la resolución 2646 de 2008, expedida por el ministerio de protección social, se realiza la evaluación de los riesgos psicosociales, que consta de procesos cualificados de identificación y evaluación de dichos factores de riesgo, los cuales permiten establecer si hay exposición y determinar si hay patologías causadas por el estrés ocupacional, para posteriormente realizar la intervención de los factores psicosociales, implementando las acciones pertinentes de acuerdo a las necesidades de cada entorno laboral.

La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación presentados en este informe, atienden las implicaciones de confidencialidad y privacidad de información individual aportada por los trabajadores.

OBJETIVOS

Objetivo general

Evaluar los factores psicosociales presentes en la empresa **AGUAS DEL CESAR S.A E.P.S,** asociados a las condiciones laborales actuales, con la finalidad de contar con un panorama que permita focalizar planes dirigidos a la prevención, el control, intervención e implementación de acciones y estrategias para la promoción de la salud, de los factores protectores y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en la organización.

Objetivos específicos

- Determinar las características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de la empresa.
- Establecer los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés del personal evaluado y su nivel de riesgo.
- Proponer las acciones y estrategias de intervención a partir de los factores de riesgos psicosociales identificados.

ALCANCE

Este estudio aplica a todos los trabajadores de la **AGUAS DEL CESAR S.A E.P.S,** vinculados directamente en la cual se recolectará la información sociodemográfica, ocupacional, se determinarán los factores de riesgo y su valoración, para proponer las acciones de promoción, prevención e intervención de acuerdo con las condiciones encontradas.

Se tendrá en cuenta que por cuestiones de horario se tendrá en cuenta 98% como porcentaje característico para el estudio de lo anteriormente dicho.

DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Acoso laboral: Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la **Ley 1010 de 2006**.

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

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

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

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

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

Dimensión: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

Dominio: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

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

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

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

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

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

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

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

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

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

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

MEDICION DE ADHERENCIA

La medición de adherencia de este procedimiento se realizará a través de evaluaciones de clima laboral, evaluación de desempeño, test del estrés cada 6 meses, además de la encuesta de la batería de riesgos psicosociales, con una periodicidad de 1 año a cargo de seguridad y salud en el trabajo.

DESCRIPCIÓN

Se elabora el presente informe con base en los resultados de la batería de riesgos psicosociales, en el que se describen los factores de riesgos intralaboral, extralaboral o factores de estrés y el nivel de riesgo que pueden estar afectando a los trabajadores de la **AGUAS DEL CESAR S.A E.P.S**, de acuerdo con la resolución 2646 de 2008, además se establece el plan de acción para mitigar y controlar los arrojados por la batería.

INDICADORES

Los planes de acción para intervenir el factor de riesgo y reducir sus efectos nocivos, a través de indicadores de cobertura.

Indicador encuesta factores de riesgos psicosociales:

Número de trabajadores encuestados x 95

95% de los trabajadores de la empresa

Se estima se realice el 95% de los trabajadores.

Indicador cobertura de intervención por niveles riesgo psicosocial: Se debe intervenir de manera individual los trabajadores que muestran un resultado muy alto y alto en factores de riesgo psicosocial.

Total de personas intervenidas X 100

Total, de personas planeadas para intervenir en el trimestre

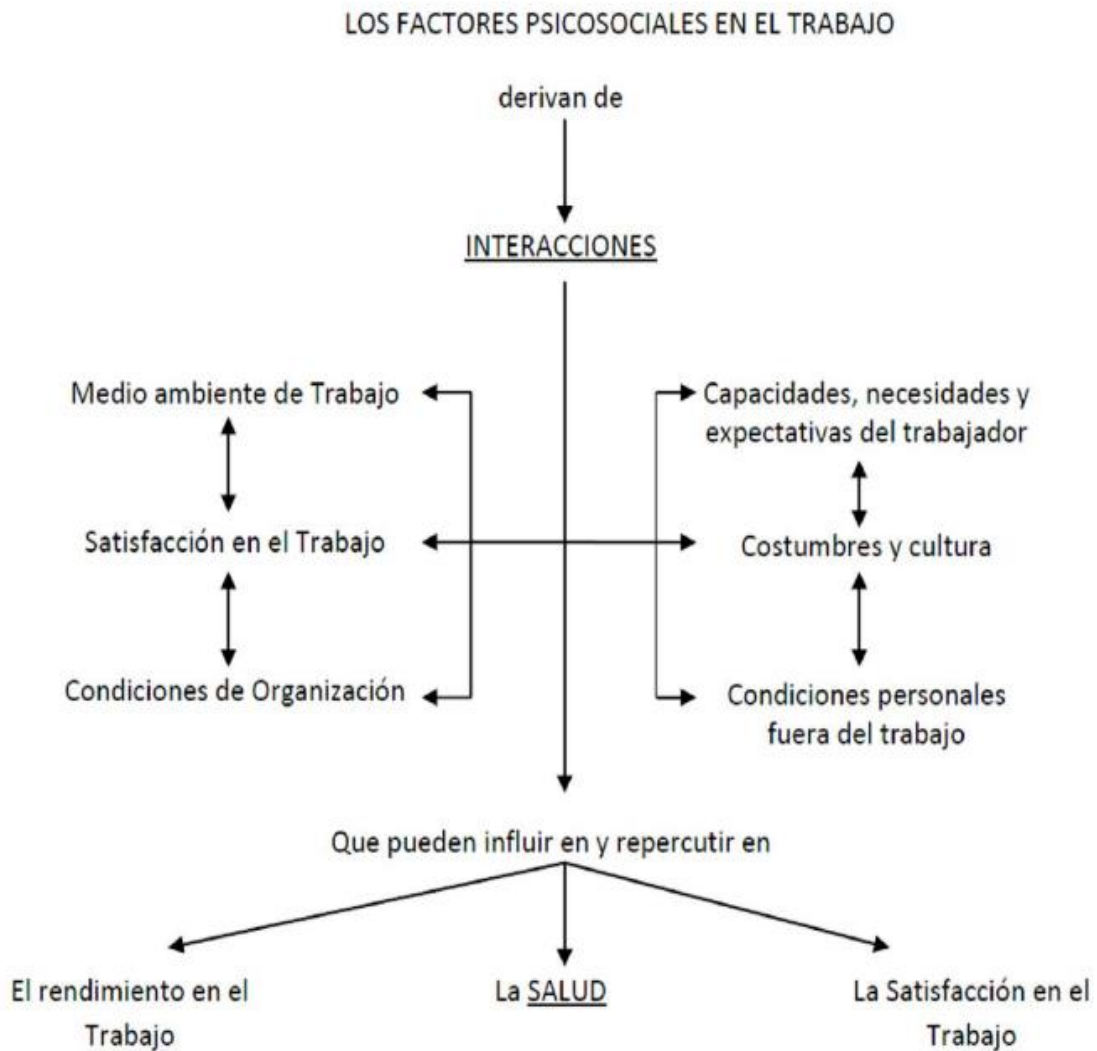


Figura 1: impacto que los factores psicosociales tienen en la salud de los trabajadores OMS 2015.

MARCO CONCEPTUAL

Riesgo Psicosocial.

Los factores psicosociales provenientes del trabajo se pueden definir como "aquellas características de las condiciones de trabajo, de la organización y factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológico". (López, 2005).

El Comité mixto Organización Internacional del Trabajo y la organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) 1984 los define como: "Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, que pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: "Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencia, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales.

Las Condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Estos dominios son las demandas del trabajo, el control, liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa. Los dominios y como fueron concebidos en los instrumentos de la Batería, se definen a continuación:

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

b. Control sobre el trabajo. Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la

capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que 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.

d. Recompensa. Este término trata de 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 con la organización.

Condiciones extralaborales.

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente tabla:

El estrés.

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo, se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

MARCO LEGAL

Resolución 2646 de 2008: "ARTÍCULO 11. RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional."

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

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.

Decreto número 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El empleador tiene la obligación de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el fin de establecer las acciones tendientes para su intervención. Así lo estipula el **artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015** que refiere a las obligaciones del empleador.

"Definir recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo."

Por consiguiente, se debe realizar el seguimiento a los casos de salud mental y sus posibles efectos con el objeto de determinar si se están cumpliendo los objetivos programados o hay que realizar acciones de mejora.

METODOLOGÍA

Población

La población evaluada corresponde a los empleados del área administrativa, administrativa y operativas, de la **AGUAS DEL CESAR S.A E.P.S**, quienes estuvieron de acuerdo en participar y aceptaron el consentimiento informado, dando respuesta a cada uno de los ítems de los cuestionarios suministrados y que conforman la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial.

Instrumentos

Para el logro de los objetivos propuestos se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñada y validada por la Universidad Javeriana para el Ministerio de Protección Social, cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial individuales, intralaborales, extralaborales y de estrés en la población colombiana, la cual consta de los siguientes instrumentos:

- Ficha de datos generales (Información individual y ocupacional).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B), según nivel ocupacional:

Cuestionario	Nivel ocupacional
FORMA A	Ocupan cargos de jefatura, profesionales, tecnólogos o técnicos.
FORMA B	Ocupan cargos de auxiliares

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía de análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guías de entrevistas semiestructuradas y de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación de sintomatología asociada al estrés – tercera versión.

Procedimiento

- Se realizó la socialización a la población laboral, que participa en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés.
- La aplicación de estos cuestionarios se realizó de forma colectiva a los trabajadores de la clínica en el periodo de febrero a abril, en varios momentos distintos, tanto en las oficinas principales de la organización y servicios asistenciales, como en stand ubicados en los pasillos de la clínica, incluso se les suministraba el link para que cada trabajador lo realizara en sus hogares, se realizó la sensibilización sobre la importancia de la batería de factores de riesgo psicosocial, por otro lado, se explicó la metodología a utilizar, se hizo énfasis en la importancia de diligenciar el consentimiento informado para la autorización de datos personales a la profesional encargada del programa para que utilice la información por cada trabajador con fines estadísticos salvaguardando la confidencialidad de la información dada por el personal, finalmente se brindó explicación de cada una de las pruebas procediendo a la aplicación.
- Para este diagnóstico se administró por medio de la plataforma ALISTA la ficha de datos generales, que contiene información sociodemográfica y ocupacional, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) compuesto por 123 ítems y 97 ítems respectivamente y cuatro dominios (liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas). A su vez el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral conformado por 31 ítems y siete dimensiones (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda), y por último, se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés, con 31 ítems que evalúan sintomatología asociada a la presencia de estrés (fisiológica, intelectuales y laborales, comportamiento social, y psicoemocionales).
- El análisis de la información de los datos suministrados se realizó por medio del aplicativo de ALISSTA y el programa office Excel.
- Para la interpretación de los datos se usó los parámetros dados por la batería para la interpretación del nivel del riesgo.

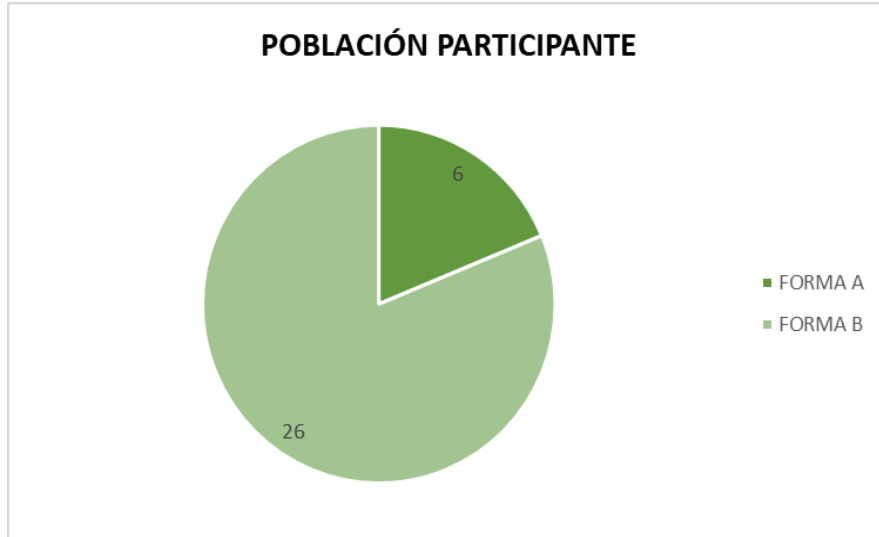
<p>SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE</p>	<p>ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.</p>
<p>RIESGO BAJO</p>	<p>no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p>RIESGO MEDIO</p>	<p>nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p>RIESGO ALTO</p>	<p>nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>
<p>RIESGO MUY ALTO</p>	<p>nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

Entrega de informe de resultados generales, y así mismo la socialización de las características sociodemográficas y ocupacionales en el marco de los factores de riesgos y condiciones laborales en el marco psicosocial, que se evidenciadas en el estudio de la batería de riesgo psicosocial, junto a las recomendaciones y acciones de mejoras.

RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

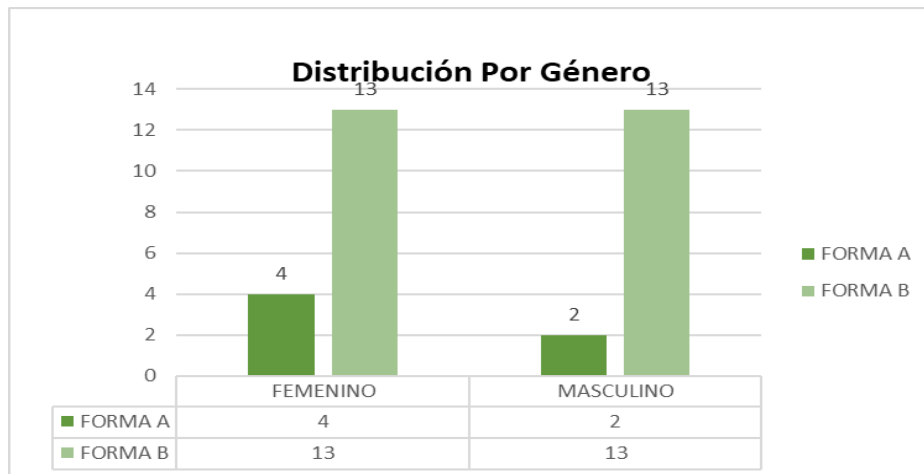
Características sociodemográficas generales

- **Población participante**



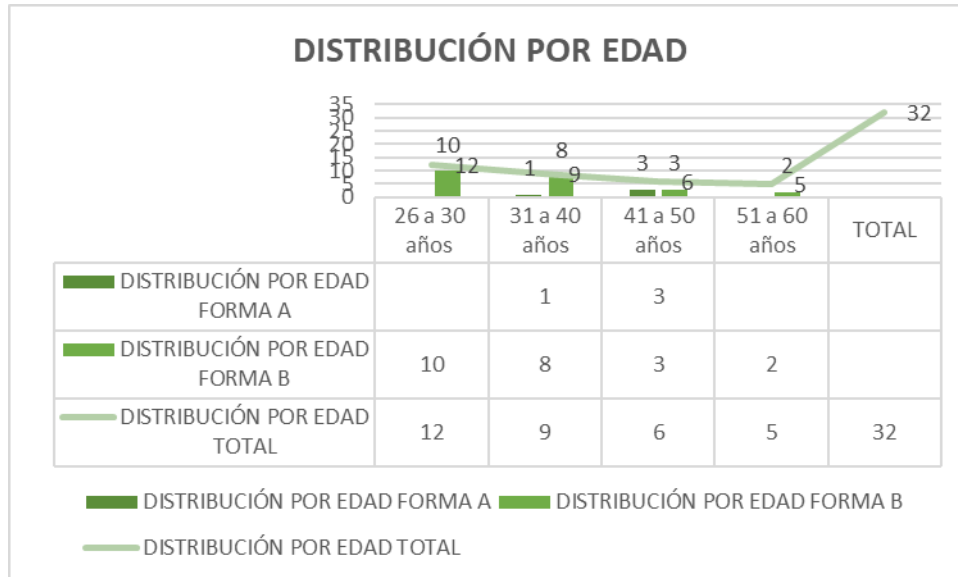
Esta evaluación se aplicó a 32 trabajadores, se puede observar que la participación por tipo de cuestionario fue del 100%, para la forma A 19% (6 personas) para el cuestionario forma B (26 personas), un total del 81 % de la población objeto (Gráfico 1).

- **Distribución por género**



En cuanto a la distribución por género, 15 de las encuestas fue realizada por el sexo masculino, que corresponde al 47% y 14 de las encuestas fue realizado por el sexo femenino, correspondientes al 53% (Gráfico 2).

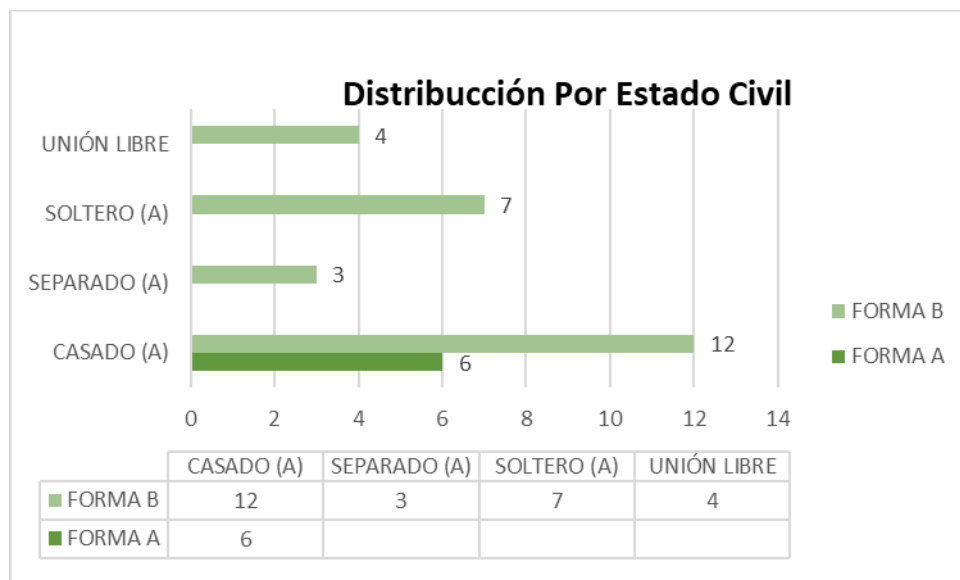
- **Distribución por edad**



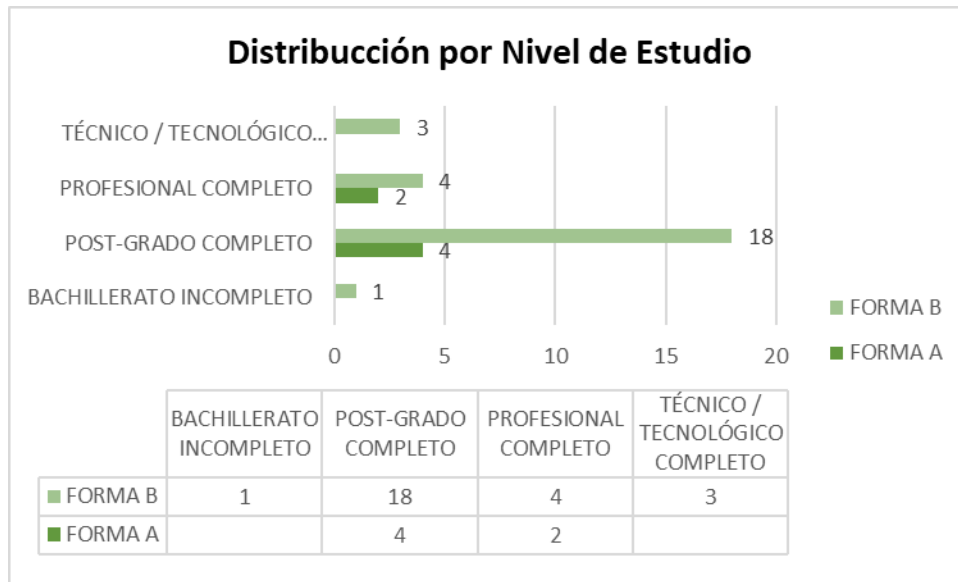
La distribución por edad se muestra por rangos, (entre 26 a 30 años) equivalente al 30% de los trabajadores, seguido por los (de 31 a 40 años) con un 36%, población, entre los (41 y 50 años), los cuales representan el 23% y finalmente entre los (51 a 60 años) representan el 10% (Grafica 3).

- **Distribución por estado civil**

Predominan los trabajadores casados 56 %, mientras que el 21% se encuentran solteros, el 9% se encuentran separados y finalmente el 12% se encuentran en unión libre, (Grafica 4)

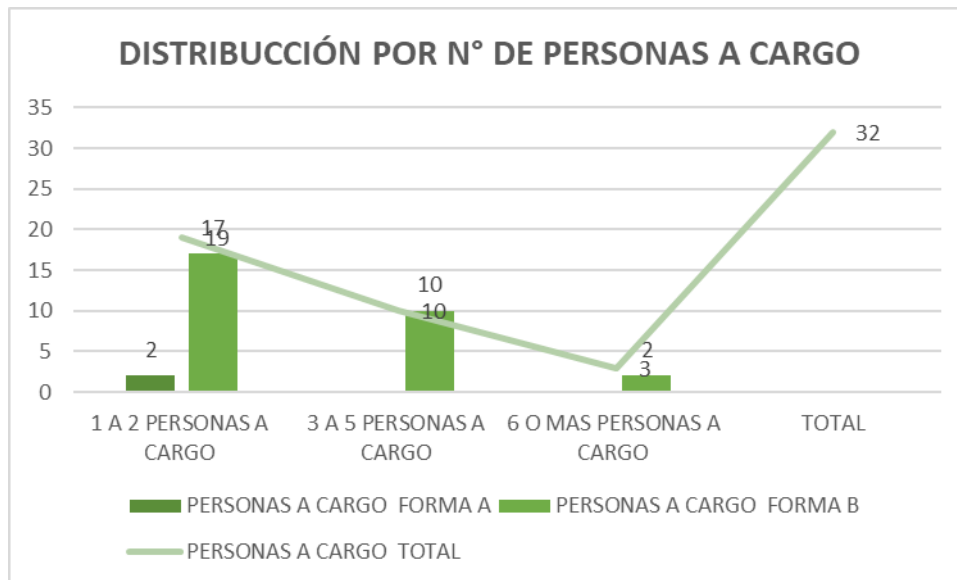


- **Distribución por nivel de estudios**



Con respecto al nivel de estudios alcanzado, el 42% culminó sus estudios profesionales, el 25% bachiller completo, 68% postgrado completo, el 10% terminó sus estudios tecnológicos completos y el 7% culminaron el bachillerato. (Grafica 5).

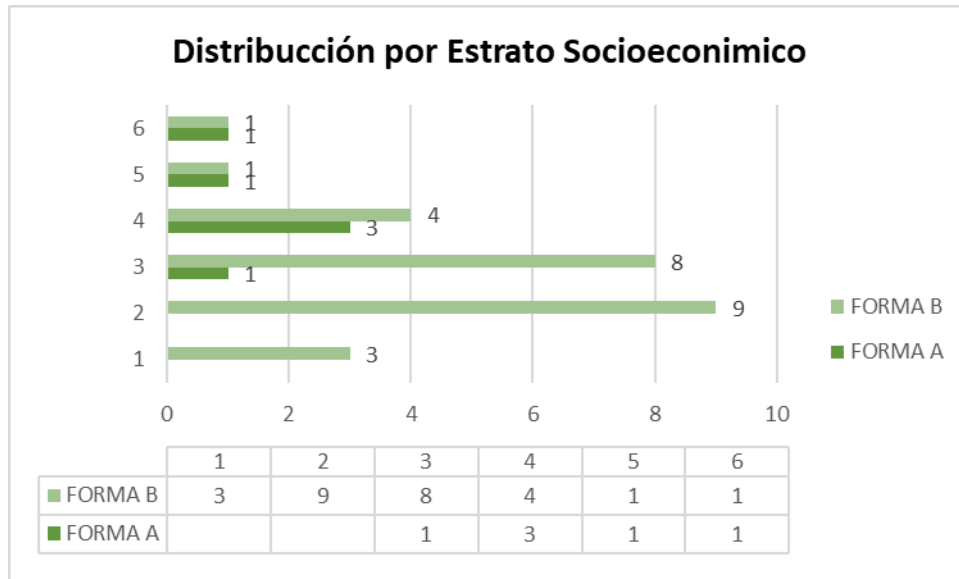
- **Distribución por personas a cargo**



En cuanto a las personas a cargo se encontró que el 59% de los trabajadores tienen 1 a 2 personas a cargo, 31% tiene 3 a 5 personas a cargo y finalmente el 15% tiene 6 o más personas a cargo.

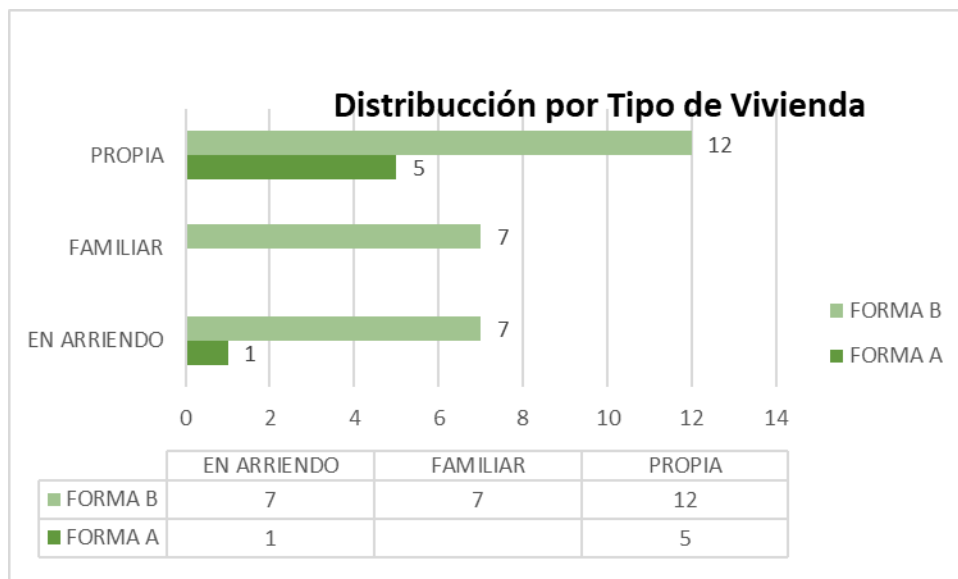
- **Distribución por estrato socioeconómico**

La clasificación por estrato indicó que, según los trabajadores, el 28% tienen su vivienda en un sector estrato cero y uno, el 21% se encuentra en estrato 4, el 25% se encuentra en estrato 3 y finalmente un 2% en un sector estrato cinco y seis (Gráfico 7).



- **Distribución por tipo de vivienda**

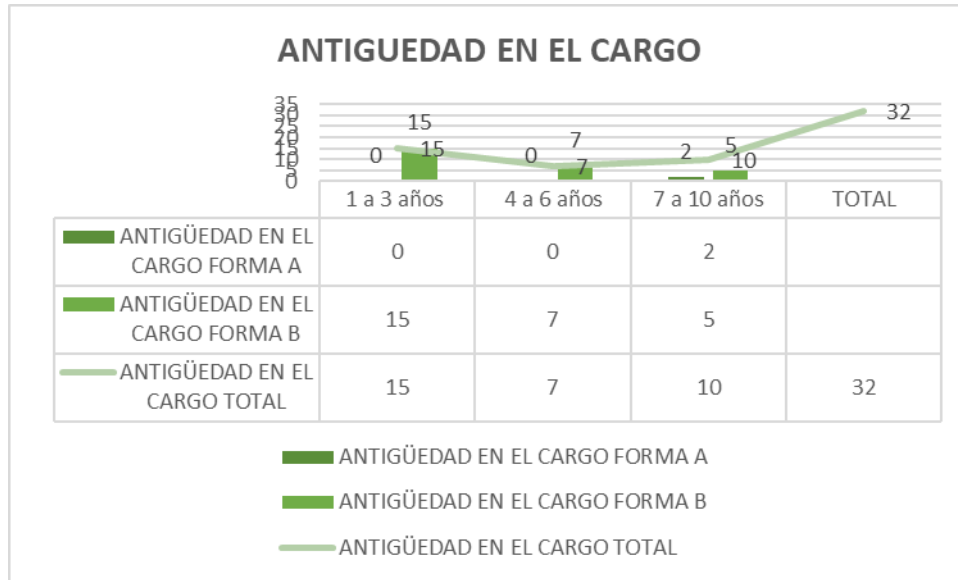
La mayoría de los trabajadores viven en casa propia con un porcentaje de 53% de los trabajadores, un 16% vive en vivienda familiar y el otro 34% manifestó vivir en arriendo, los cuales están ubicados en la ciudad de Valledupar (Gráfico 8).



INFORMACIÓN OCUPACIONAL

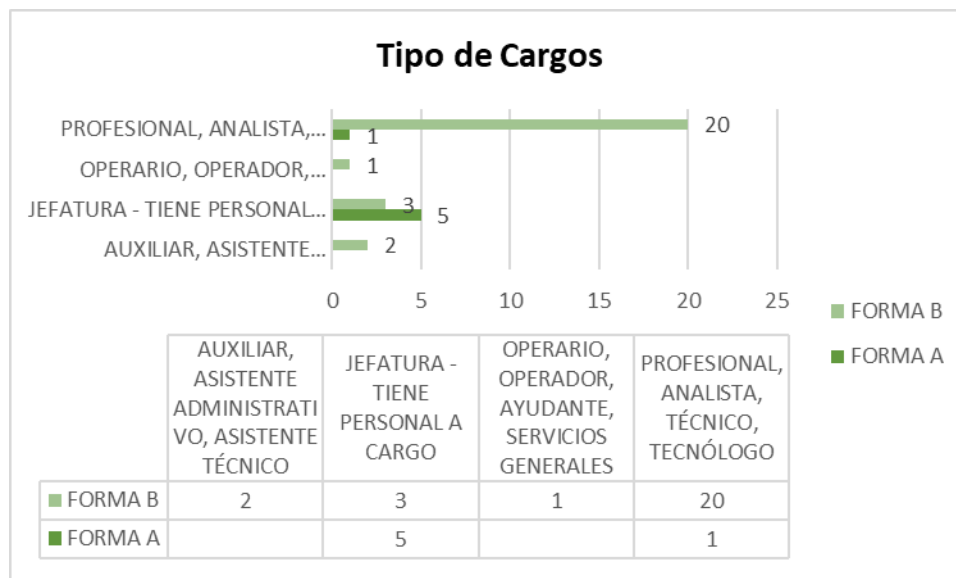
- Antigüedad en la empresa**

El promedio de antigüedad que predomina en la empresa es (0 a 3 años) correspondiendo al 67%, mientras que de (4 a 6 años) corresponde al 33% de los trabajadores (Grafica 9)

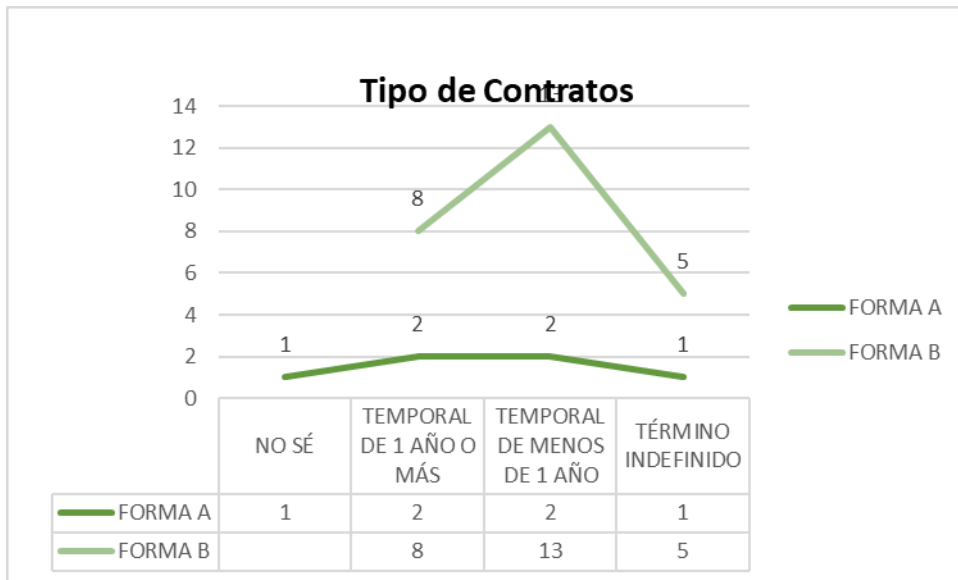


- Tipo de cargo al que se asemeja**

El 58% de los trabajadores desempeñan el cargo de Jefatura (tiene personal a cargo), un 14% desempeñan cargo de auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico, el 25% desempeñan el oficio de operario, operador, ayudante. (Grafica 10).



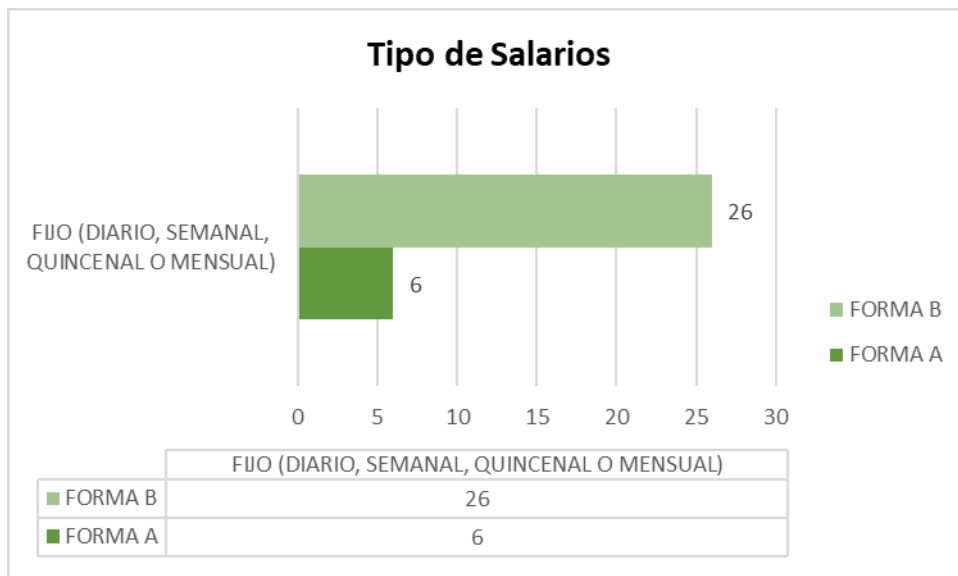
- **Tipo de contrato**



El tipo de contrato predominante es el contrato temporal menos de un año con un 75%, seguido del contrato temporal de 1 años o más el 17%, y finalmente el contrato indefinido corresponde a un 8%. (Gráfico 11).

- **Tipo de salario**

De acuerdo con lo reportado por los trabajadores, el 100% de ellos manifiesta recibir salario fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)



1.1. FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

Se presentan las condiciones intralaborales, que hacen referencia a las características propias del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, agrupadas en sus cuatro dominios, con sus respectivas dimensiones, para los dos tipos de cuestionarios, atendiendo al nivel ocupacional de los trabajadores en la empresa, tal como los describe la batería del ministerio de protección social:

Se presentan las condiciones intralaborales, que hacen referencia a las características propias del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, agrupadas en sus cuatro dominios, con sus respectivas dimensiones, para los dos tipos de cuestionarios, atendiendo al nivel ocupacional de los trabajadores en la empresa, tal como los describe la batería del ministerio de protección social:

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

Para el análisis de las condiciones psicosociales intralaborales de la organización deben tenerse en cuenta los criterios de interpretación que presenta la Batería de Pruebas para los aspectos intra y extralaborales elaborada por la Universidad Javeriana así:

- **Sin riesgo o riesgo despreciable.** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo bajo.** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo medio.** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto.** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto.** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

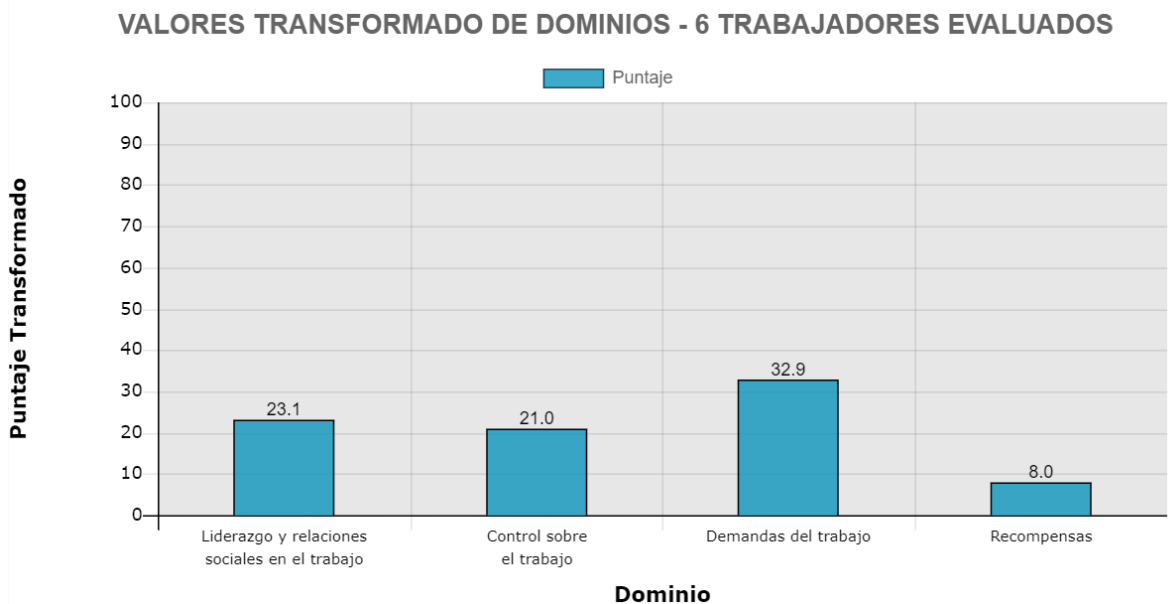


Sin riesgo o despreciable
Riesgo bajo
Riesgo medio
Riesgo alto
Riesgo muy alto

Resultados generales factores Intralaborales agrupados en los cuatro dominios:

RESULTADO INTRALABORAL FORMA A

En el nivel de riesgo total general del riesgo psicosocial Intralaboral de los trabajadores de evidenció un puntaje transformado de 25,4 lo que indica que se encuentra en un nivel de riesgo medio, por lo tanto, con este nivel de riesgo se esperarí una respuesta de estrés moderada, de igual importancia las dimensiones y los dominios que se encuentren sin riesgo en esta categoría, pero se ameritan observación y acciones pyp de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.



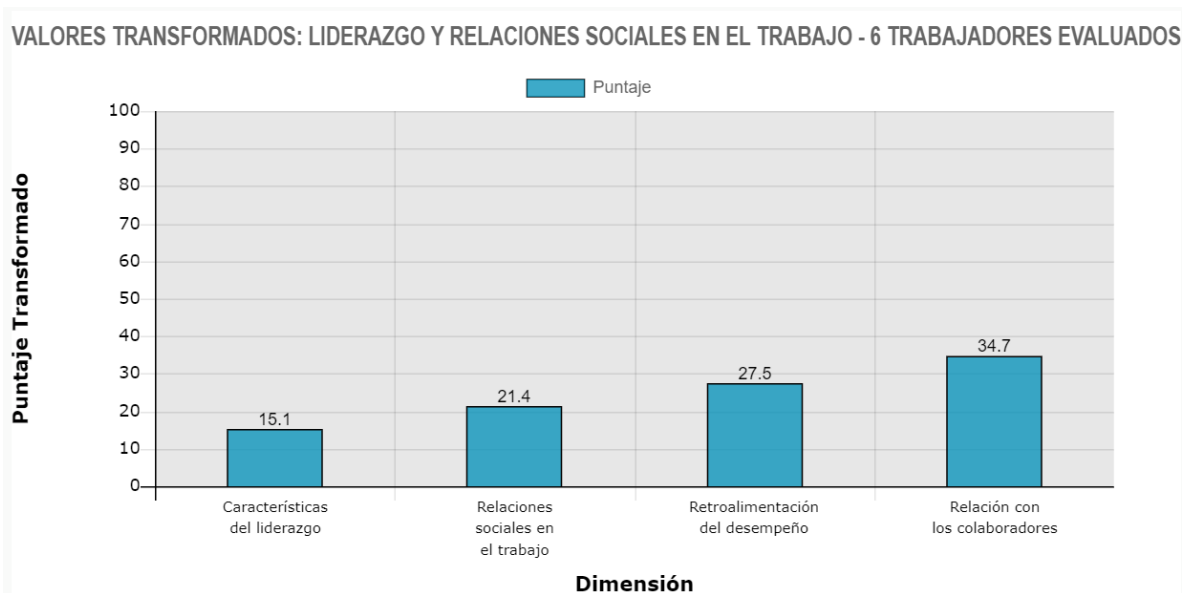
En el dominio liderazgo y relaciones sociales tuvo un puntaje transformado de 23,1 lo que los ubica en un nivel de riesgo medio, este aspecto se relaciona con un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente laboral.

En el control sobre el trabajo el puntaje transformado fue de 21,0 indicando este valor un nivel de riesgo medio, Esta dimensión se refiere a la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos sobre el orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar.

En las demandas de del trabajo el puntaje transformado fue de 32,9 lo que ubica a los evaluados en este dominio en un nivel de riesgo bajo, por lo tanto, esta se manifiesta en las exigencias laborales en las que están expuestos los colaboradores en cuanto a términos de la duración los horarios de la jornada son adecuados.

En el dominio recompensas de acuerdo a las escalas establecidas dentro de la batería de riesgo psicosocial arrojó un el puntaje transformado de 8,0 indicando un nivel de riesgo bajo, lo cual

evidencia buena comunicación bidireccional entre colaborador y jefe inmediato, falta de motivación laboral en cuanto a reconocimiento a sus colaboradores, y apoyo en la toma de decisiones.



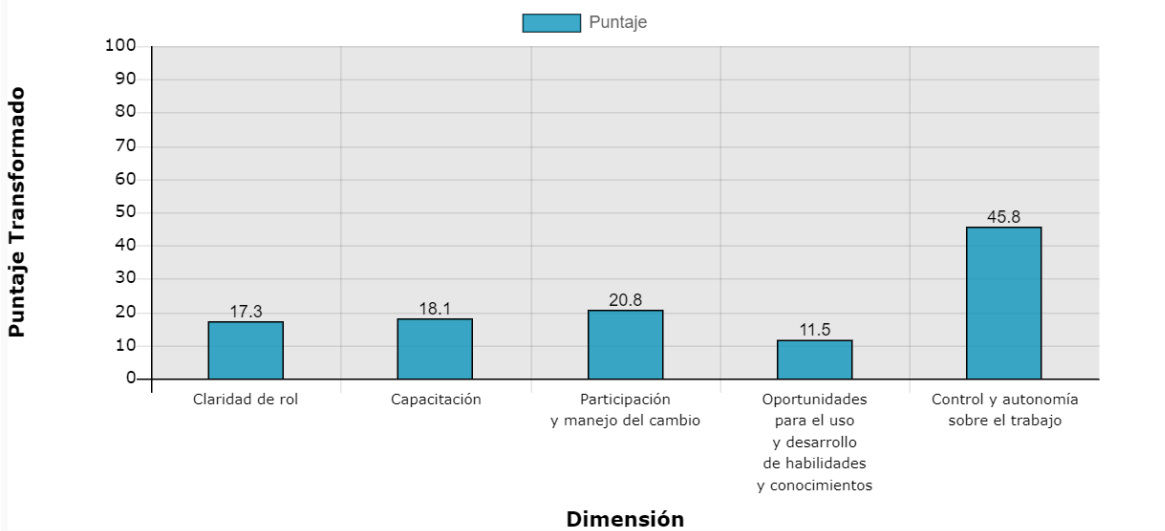
En las características de liderazgo el puntaje transformado fue de 15,1, indicando este valor un nivel de riesgo medio como líder así mismo que tanta participación se le tiene cuenta a la hora de las decisiones y como es la comunicación con los mismos.

En las relaciones sociales en el trabajo el puntaje transformado fue de 21,4, lo que ubica en un nivel de riesgo medio, por lo tanto, se está evidenciando la poca interacción entre jefe – colaborador, de igual importancia la comunicación y el trabajo en equipo en las áreas de servicio y así mismo en la parte administrativa.

En el dominio retroalimentación del desempeño el puntaje transformado fue de 27,5, con un nivel de riesgo medio, por lo que se evidencia un buen proceso de comunicación a la hora de direccionar funciones, objetivos y tareas claras; así mismo reconocimiento a una labor.

En las relaciones con los colaboradores el puntaje transformado fue de 34,7, lo que ubica en un nivel de riesgo alto, por lo tanto, se evidencia poca comunicación de la directriz frente a los colaboradores a la hora de tener en cuenta sugerencia o decisiones conjuntas, de igual importancia es notorio el reconocimiento a la labor de los colaboradores lo que lo hace llevar un mejor trabajo en equipo en el área específica.

VALORES TRANSFORMADOS: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



En el dominio control sobre el trabajo en las dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

En la dimensión claridad del rol se obtuvo un puntaje de 17,3, aspecto que ubica a los colaboradores en un nivel de riesgo medio, lo que permite inferir en el aspecto que se relaciona con el papel que debe asumir el colaborador desempeñe en la institución.

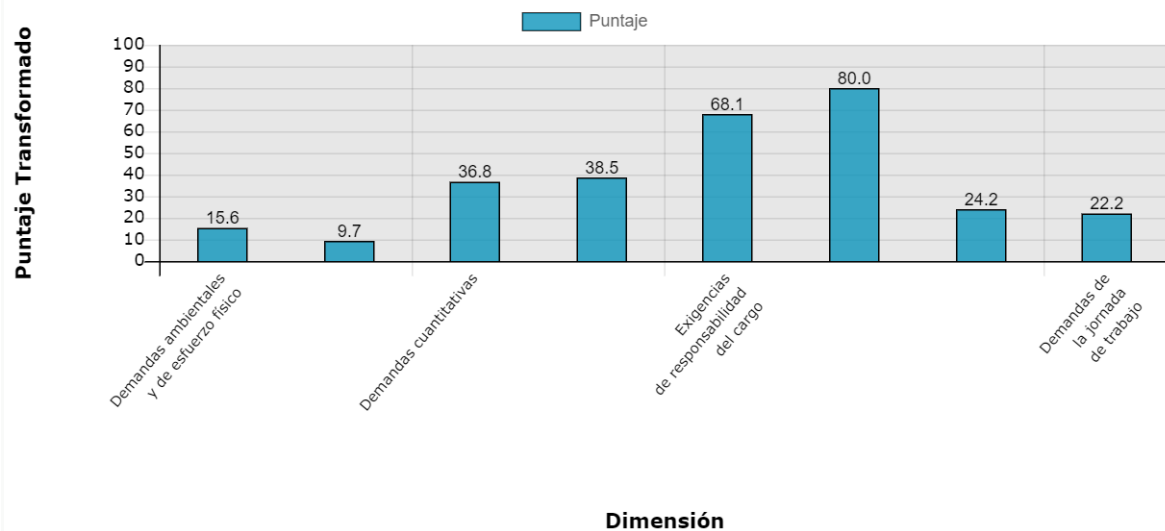
En la dimensión capacitación se obtuvo un puntaje de 18,1, aspecto que ubica a los colaboradores en un nivel de riesgo medio, lo que se evidencia una motivación en el aprendizaje constante en ciertos aspectos de su rol como líder y/o trabajador y de igual importancia en los factores de riesgo al momento de desempeñar su trabajo.

En la participación y manejo del cambio se encontró un nivel de riesgo de 20,8, aspecto que ubica a los colaboradores en un nivel de riesgo bajo, siendo este un aspecto que tiene que ver con 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

En las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos el puntaje transformado fue de 11,5, correspondiendo a un riesgo medio, esta dimensión se relaciona con la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

En esta dimensión control y autonomía sobre el trabajo los evaluados se ubica en un riesgo alto con un 45,8, se refiere a la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos sobre el orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar.

VALORES TRANSFORMADOS: DEMANDAS DEL TRABAJO - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



En las demandas ambientales y esfuerzos físicos se encontró que el valor transformado fue de 15,6 puntaje que la cataloga un riesgo bajo en la ocupación, esta hace 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.

En las demandas emocionales se obtuvo un puntaje transformado de 9,7, resultado que se ubica un nivel de riesgo bajo lo que permite inferir que las situaciones específicas interfieren en la prestación del servicio. (relación líder – trabajador) (relación compañero – compañero) (situación en especial que requiera intervención inmediata).

Las demandas cuantitativas los examinados obtuvieron un puntaje transformado de 36,8, siendo este un nivel de riesgo bajo, aspecto favorable que está relacionado con la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

En la influencia del trabajo el puntaje transformado fue de 38,5, indicando un nivel de riesgo medio, esta dimensión tiene que ver con la condición de que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su colaboración impactan su vida extralaboral. Altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajo.

En las exigencias de responsabilidad del cargo se encontró un puntaje transformado de 68,1, siendo este un riesgo alto, esta dimensión tiene que ver con las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En

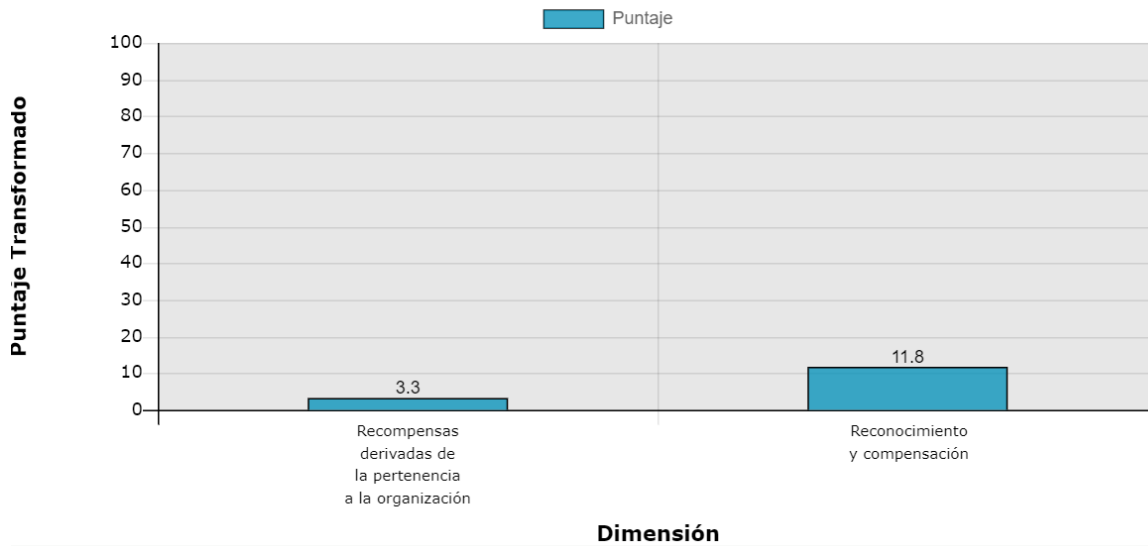
particular, esta dimensión considera la responsabilidad por los resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.

Demandas de la carga mental el puntaje transformado obtenido fue de 80,0, Es importante resaltar que esta dimensión puntúa como riesgo alto, dentro de la aplicación por parte del grupo, esta dimensión hace referencia 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 esta exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando: la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

En la consistencia del rol el puntaje transformado fue de 24,2, donde la población evaluada se ubicó en un nivel de riesgo bajo, dimensión 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 colaborador en el desempeño de su cargo. El colaborador se le presenta 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.

En las demandas de bajo, la jornada del trabajo, la puntuación transformada fue de 22,2 denominado riesgo bajo, esta dimensión hace referencia a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinado a pausas y descansos periódicos.

VALORES TRANSFORMADOS: RECOMPENSAS - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



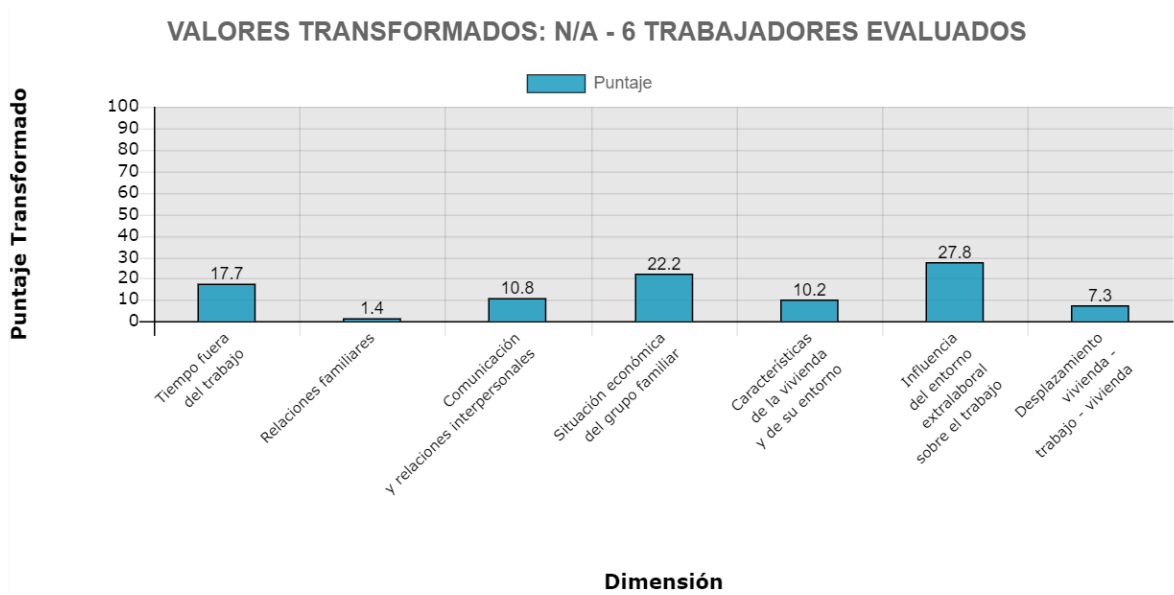
En el dominio recompensas se encontró los siguientes resultados:

En las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se obtuvo un nivel de riesgo bajo, con un puntaje transformado de 3,3, se refiere 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.

En el reconocimiento y compensación los evaluados percibieron un nivel de riesgo bajo con un puntaje transformado de 11,8 Se debe entender como el conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado, la evaluación permite observar que la población percibe como que los reconocimientos o compensaciones no corresponden proporcional mente con sus esfuerzos y logros.

RESULTADOS DE FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL – FORMA A

En los resultados del riesgo psicosocial extralaboral se identificó un nivel de riesgo despreciable con un puntaje transformado de 12,9 lo que indica es decir que las condiciones generales del ambiente externo al trabajo no afectan en términos de riesgo psicosocial, los espacios externos se convierten en el agente regulador de la tensión a nivel Intralaboral.



En la dimensión de tiempo fuera del trabajo se encontró un puntaje transformado de 17,6 se evidenció un nivel de riesgo bajo, aspecto que se evidencia como el trabajo influye en la relación familiar.

En la dimensión de relaciones familiares se evidenció un transformado de 1,4, ubicándose en un nivel de riesgo despreciable, aspecto relacionado en buena distribución de tiempo en familia, se evidencia un buen hábito de estilo de vida.

En la comunicación y relaciones interpersonales se encontró transformado de 10,8, ubicándose en un nivel de riesgo medio, aspecto relacionado con las propiedades que caracterizan la comunicación e interacción entre el trabajador con sus allegados y amigos.

En la situación económica del grupo familiar el puntaje transformado fue de 22,2, lo que indica que se encuentra en un nivel bajo, aspecto que se relaciona con la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Características de la vivienda y su entorno se encontró un puntaje transformado de 10,2, con un nivel de riesgo alto, esta dimensión se relaciona tiene que ver con las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

En la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se encontró transformado de 27,8, con un riesgo medio, un puntaje Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, la influencia del entorno extra laboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo cuando: las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

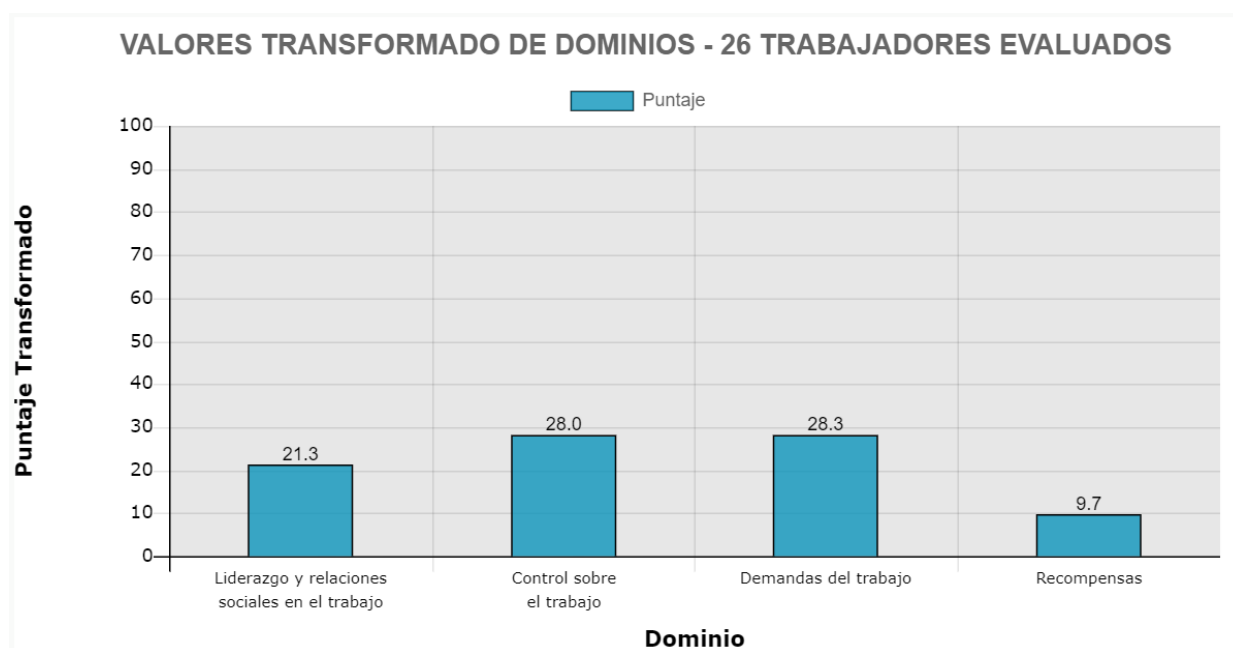
En el desplazamiento vivienda trabajo vivienda, se encontró un puntaje transformado de 7,3, mostrando un nivel de riesgo bajo, esta dimensión se relaciona con las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando el transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Las dimensiones que deben ser trabajadas son:

- Demandas de trabajo
- Recompensas
- Exigencias de responsabilidad de cargo
- Liderazgo y relaciones sociales

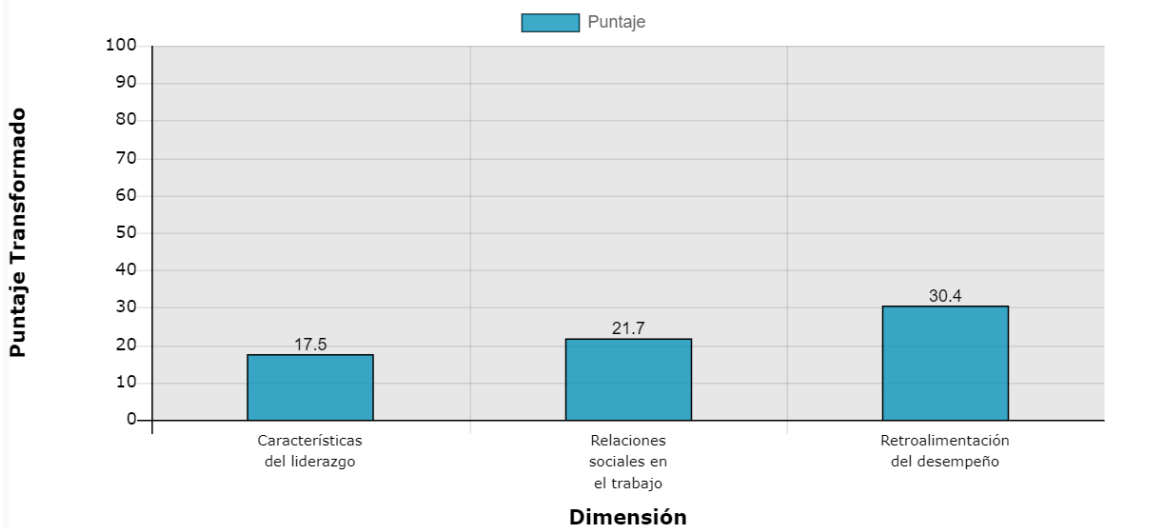
RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORA FORMA B

Los resultados del riesgo psicosocial Intralaboral los colaboradores de **AGUAS DEL CESAR S.A E.P.S**, se ubican en un nivel de riesgo bajo con un puntaje total de 24,2 nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto. por consiguiente, las dimensiones y dominios se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.



En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se evidenció un puntaje transformado de 21,3, indicando que el nivel de riesgo es bajo, en control sobre el trabajo se encontró un 28,0, indicando un riesgo despreciable, en las demandas del trabajo se evidencio un 28,3, siendo este un nivel de riesgo medio, en recompensas el nivel de riesgo fue bajo con un 9,7.

VALORES TRANSFORMADOS: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO - 26 TRABAJADORES EVALUADOS

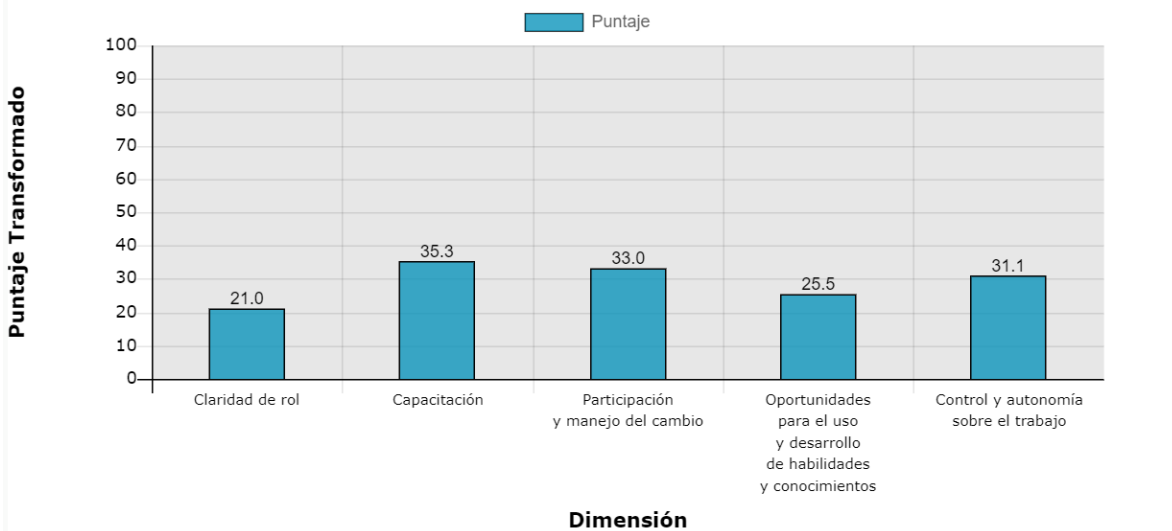


En la dimensión características un nivel de riesgo bajo esta de liderazgo el puntaje transformado fue de 17,5, siendo este dimensión hace referencia a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, la forma en que se busca la consecución de resultados, la resolución de conflictos, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, estas características se vuelven riesgosas cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades para la planificación y asignación de trabajo, así como la consecución de resultados o la solución de problemas.

En las relaciones sociales en el trabajo se encontró un 21,7, de puntaje transformado que equivale a un nivel de riesgo bajo, se busca generar unas características de calidad en dichas interacciones y que lleven a la generación del trabajo en equipo.

En la retroalimentación del desempeño se encontró un puntaje de 30,4, lo que significa que se encuentra en un nivel de riesgo alto. Esta dimensión se relaciona con la descripción de la información que el colaborador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.

VALORES TRANSFORMADOS: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



En la dimensión claridad del rol se evidenció un 21,0, que percibe un nivel de riesgo medio, por lo que es algo favorable en esta dimensión ya que se relaciona con el papel que debe desempeñar el trabajador en su desempeño laboral.

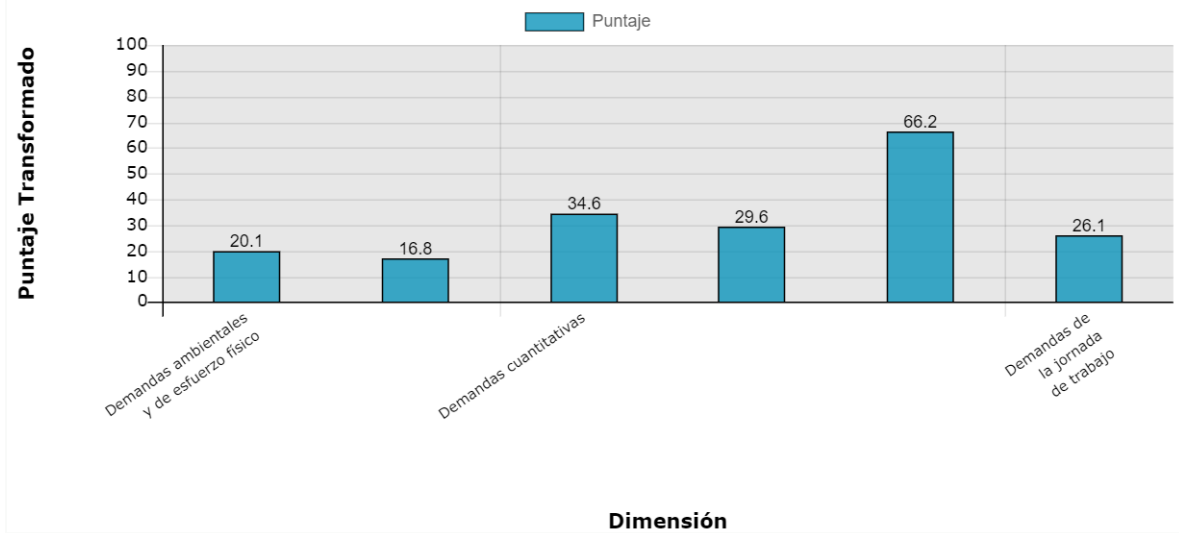
En la dimensión Capacitación los evaluados también percibieron un 35,3, que corresponde a nivel de riesgo alto, esta dimensión debe entenderse como actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, se convierte en indicador de riesgo cuando el proceso de capacitación se vuelve limitado o inexistente dentro de la organización. De darse este proceso de capacitación debe evaluarse si se ha entrado en mecanicismo que lo hace invisible a la observación de los trabajadores y buscar la forma de evidenciarlo como estrategia motivacional dentro de este campo.

participación y manejo del cambio se encontró un 33,0, con un riesgo medio. En la dimensión aspecto que se relaciona con las estrategias que tiene la institución para que los colaboradores se adapten a los cambios que se dan en la organización.

En las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos un 25,5, ubicado en un nivel de riesgo bajo, aspecto protector se encontró para los colaboradores que con la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, y conocimientos. aprender y desarrollar sus habilidades.

En el control y autonomía sobre el trabajo el nivel de riesgo medio con un valor de 31,1, siendo de esta forma un factor de riesgo en la prestación del servicio.

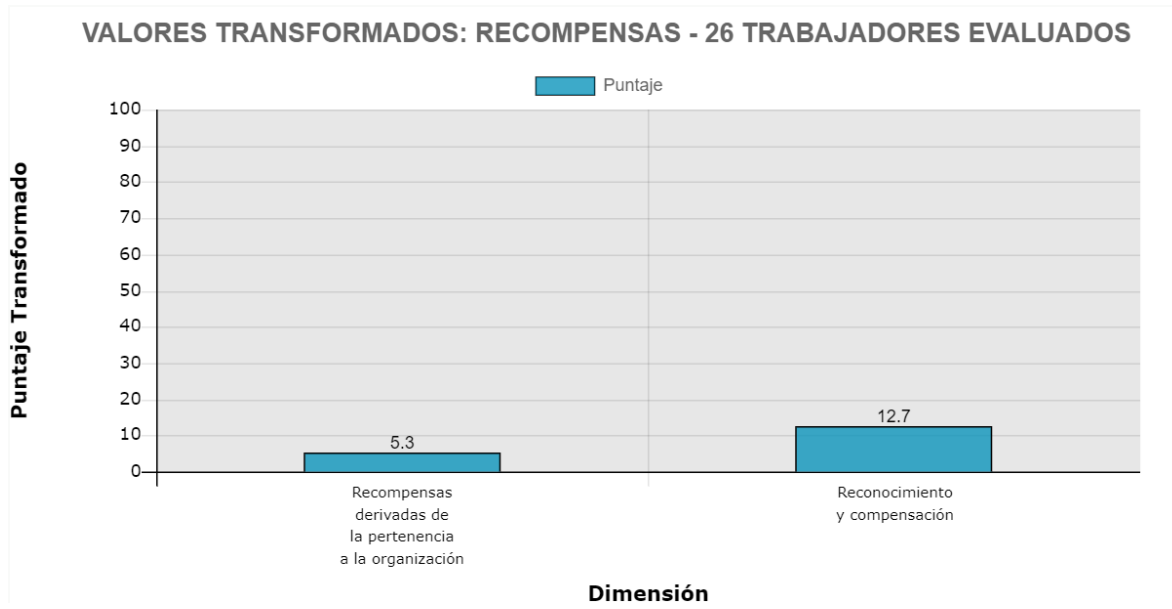
VALORES TRANSFORMADOS: DEMANDAS DEL TRABAJO - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



En las demandas del trabajo se encontró los siguientes resultados:

En las demandas ambientales y de esfuerzo físico el puntaje transformado fue 20,1, siendo este un nivel de riesgo bajo, en las demandas emocionales se evidencio como riesgo bajo, es decir que en el ejercicio de su tarea o un puntaje de 16,8, que no están expuestos a condiciones que impacten su emociones o sentimientos.

En cuanto a las dimisiones de las demandas cuantitativas se obtiene un puntaje de 34,6, siendo un riesgo medio, en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se encontró un nivel de riesgo medio con un puntaje de 29,6, en las demandas de carga mental se obtuvo un puntaje de 66,2, siendo un riesgo medio y en la jornada de trabajo se encontró un nivel de riesgo bajo con un puntaje de 26,1, lo que se evidencia un estrés a la hora de tomar su turno o el rol del desempeño de su trabajo.

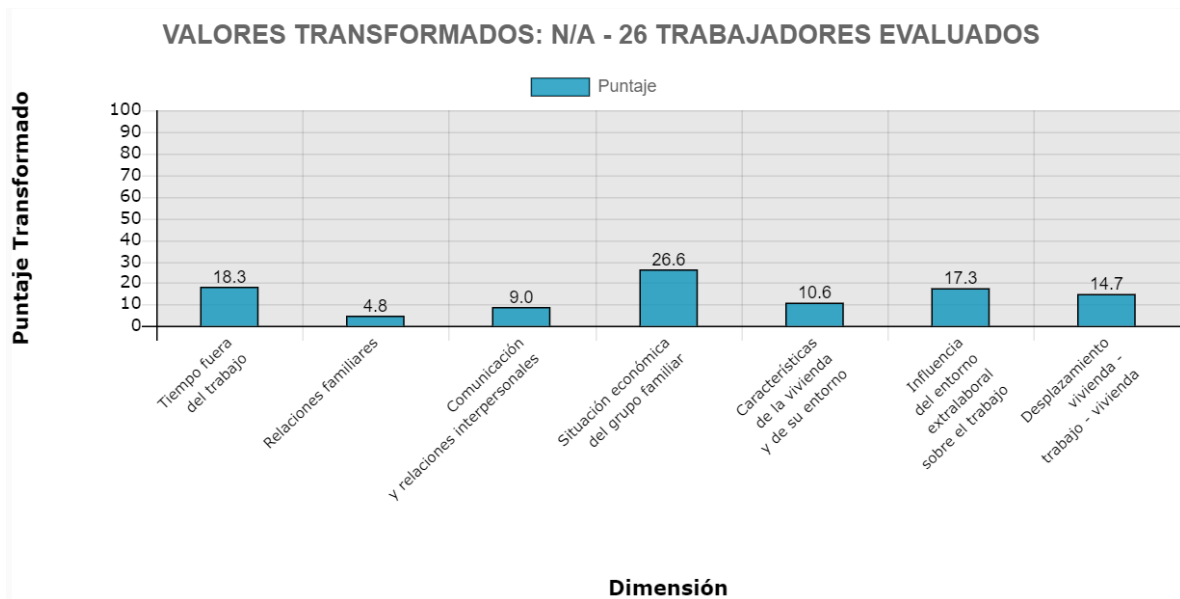


En la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, se encontró un puntaje transformado de 5,3 lo que permite indicar que se encuentra en un nivel de riesgo bajo, aspecto que está relacionado al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

En el reconocimiento y compensación los resultados encontrados fueron de 12,7 con un nivel de riesgo medio tiene que ver con el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

RESULTADOS DE FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL – FORMA B

En los resultados del riesgo psicosocial extralaboral se identificó un nivel de riesgo despreciable con un puntaje transformado de 13,5 lo que indica es decir que las condiciones generales del ambiente externo al trabajo no afectan en términos de riesgo psicosocial, los espacios externos se convierten en el agente regulador de la tensión a nivel Intralaboral.



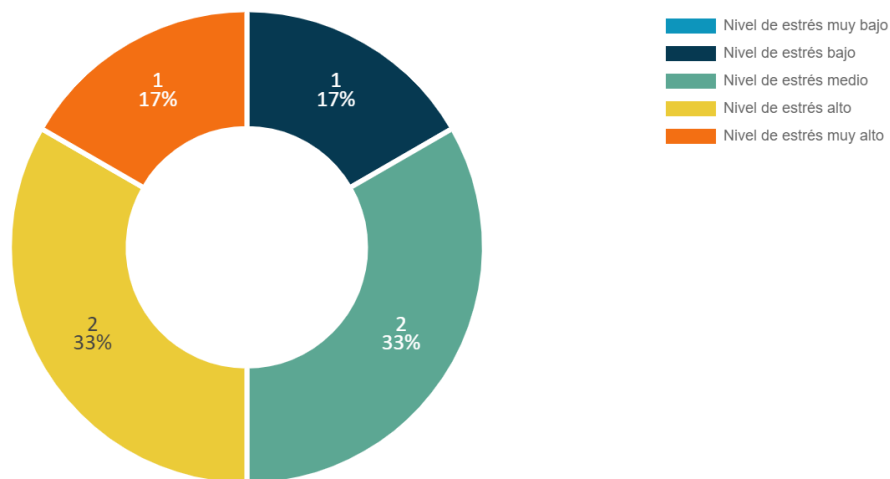
En el tiempo fuera del trabajo se obtuvo el siguiente resultado de 19,3, con un riesgo bajo, en las relaciones familiares se obtuvo un puntaje de 4,8, en riesgo bajo, en la comunicación y relaciones interpersonales 9,9, en riesgo bajo, la situación económica del grupo familiar 26,6, riesgo medio en las características de la vivienda y su entorno y de su entorno riesgo alto, 19,6, en la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo un 17,3, riesgo bajo, en el desplazamiento vivienda trabajo vivienda 14,7, con un riesgo bajo.

Las dimensiones que debe ser valoradas en los resultados de los cuestionarios forma B son:

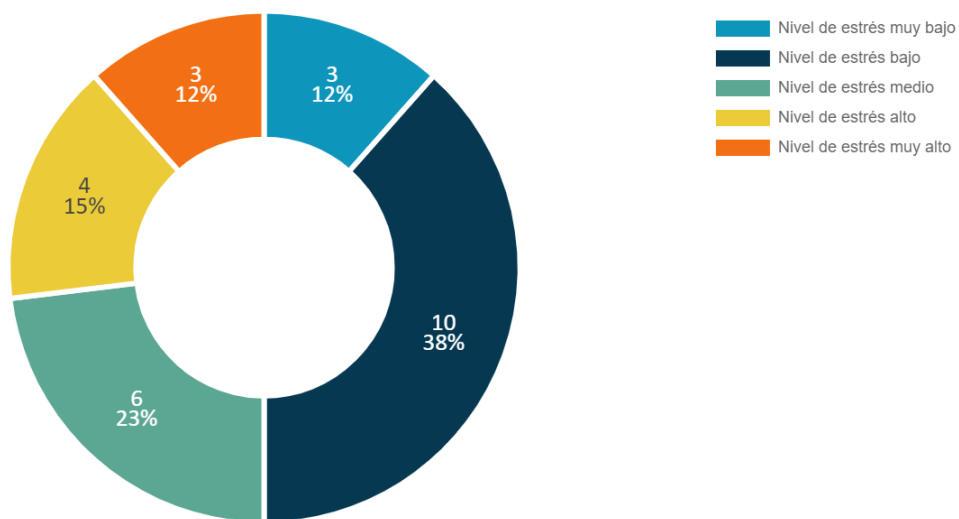
- Claridad del rol
- Capacitación
- Tiempo fuera del trabajo
- Demandas de la carga mental

RESULTADO GENERAL ESTRÉS

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 26 TRABAJADORES EVALUADOS



El estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. Es útil porque prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos o huir; es nocivo cuando es intenso y continuo porque puede resultar en síntomas físicos, psicológicos y conductuales que pueden afectar la salud física y mental de las personas. Los estilos de afrontamiento que poseen las personas para adaptarse a situaciones de tensión generan la presentación o no de síntomas asociados.

Existen diferentes fuentes que generan estrés en el individuo y estas pueden provenir de las características de personalidad del individuo (patrón Tipo A), de las condiciones del medio ambiente laboral y de las condiciones extralaborales (personales y familiares).

A nivel general los resultados de la evaluación de estrés se evidenciaron en un riesgo medio necesitando así acción de mejora para mitigar o contrarrestar este factor; se observó que el 17% de los participantes en la forma A y el 50% de la forma B están en un factor de riesgo muy bajo, lo cual es un factor no favorable. (Algunas de estas personas pueden ser las mismas que tienen riesgo intralaboral y extralaboral). Por tanto, harán parte del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo psicosocial, y deben de recibir acompañamiento psicosocial según protocolo del Ministerio de la Protección Social

ACCIONES DE INTERVENCION

En Reconocimiento En referencia a los principios y estrategias planteados por la Unión Europea y la OMS (2008) para la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se proponen las siguientes estrategias de promoción y prevención clasificadas según los dominios de factores de riesgo psicosocial:

DEMANDAS EMOCIONALES DE TRABAJO.

- Establecimiento de programa de pausas activas en los puestos de trabajo, que aporte al control de los niveles de carga física y mental, y establecimiento de tiempos de descanso durante la jornada.
- espacio físico de descanso dónde las personas puedan tomar pequeños períodos de descanso en un ambiente tranquilo y relajado que permita preparar al cuerpo y a la mente para continuar con la jornada laboral.
- Formación en inteligencia emocional
- Definición de un espacio físico de descanso dónde las personas puedan tomar pequeños períodos de descanso en un ambiente tranquilo y relajado que permita preparar al cuerpo y a la mente para continuar con la jornada laboral.

CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO.

- Inducción o reinducción y análisis conjunto de la descripción de cargo, perfil, responsabilidades, resultados, indicadores y productos entregables para cada cargo, aspecto que permita la mayor claridad en el rol que cada uno debe desempeñar.

- Desarrollo de plan de formación anual que cobije actividades de formación para el desarrollo de conocimientos, competencias, habilidades relacionales y fortalecimiento del ser, con horarios en los que los funcionarios puedan participar y ser activos dentro de los procesos de capacitación, estructurado y con indicadores de medición en cuanto a cobertura, resultado e impacto.

DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FISICO.

- Mantener realizando el análisis de las condiciones físicas locativas en las áreas de trabajo.
- los ambientes de trabajo, sobre todo en lo referido a iluminación, ventilación, ruido, espacio y condiciones ergonómicas, lo que permitirá prevenir el desarrollo de enfermedades laborales y/o la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.
- Mantener condiciones de orden y aseo. Mejoramiento del diseño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta espacios y distribución, áreas de acceso.

CONTROL Y AUTONOMIA, PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO.

- Taller de fortalecimiento en toma de decisión.
- Taller de fortalecimiento en trabajo en equipo.
- Taller de fortalecimiento en liderazgo.
- Se recomienda actualizar los perfiles de los cargos, de tal manera que se incluya el nivel de autonomía y margen de decisión que los colaboradores poseen sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo, y la organización de los tiempos laborales. (además), socializar los cambios a los cargos a los que se les realizó modificaciones en los documentos de identificación del cargo.
- Se sugiere darle la relevancia al análisis ocupacional del puesto de trabajo, el cual determina de manera específica las funciones del cargo.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.

- Sensibilización al personal respecto al resultado que se espera de ellos, la disposición requerida para el logro de los objetivos y metas y la necesidad de construcción de un ambiente laboral sano en conjunto, con aporte desde la administración y líderes, pero igualmente con apoyo por parte de los colaboradores.

- Desarrollo de programa de entrenamiento específico en habilidades de dirección y coordinación a los funcionarios que cuentan con personal a cargo en todas las áreas y sedes de la Institución.
- Desarrollo de campañas de fortalecimiento de los niveles de comunicación efectiva y asertiva, trabajo en equipo y manejo y resolución de conflictos para fortalecer las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.
- Análisis o estructuración del programa de gestión del desempeño, desde la evaluación de aspectos de eficiencia, calidad y comportamiento, hasta los planes de mejoramiento y su impacto en el desempeño de las personas y el conocimiento que tienen de éste.
- Capacitar en la ley 1010 (Acoso laboral), Con el objetivo de mejorar el nivel de cohesión y el apoyo social entre los compañeros, se recomienda fortalecer sus habilidades para entablar relaciones sociales asertivas en el contexto laboral por medio de un programa de capacitación en temas de resolución de conflictos, comunicación asertiva, inteligencia emocional y trabajo de equipo.

RECOMPENSA

- Se sugiere generar retribuciones en los trabajadores en los que se enlace el adecuado trabajo con el correspondiente a reconocimiento (verbal o escrito), remuneración económica y acceso a los servicios de bienestar, donde se atiende y se considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
- Implementar planes de reconocimientos e incentivos de manera equitativa para el personal.
- Fortalecer los programas de bienestar laboral acorde con las necesidades de los empleados

Programa para Manejo de Estrés y Fortalecimiento de Estrategias de Afrontamiento

- Se recomienda realizar actividades de promoción y prevención para fortalecer las habilidades de afrontamiento de los colaboradores frente a situaciones potencialmente estresantes. Estas actividades pueden ser:

- Taller de relajación dinámica progresiva.
- Taller Relajación por áreas críticas
- Talleres mensuales de rumba terapia, talleres de risoterapia, abrazoterapia
- evaluaciones individuales por áreas críticas, sobre afrontamiento del estrés

Andrea Mendoza Jaramillo

Andrea Leonor Mendoza Jaramillo
Psicóloga. T.P: 233037
Especialista en Gerencia Estratégica de RRHH
Especialista en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo.
Resolución 004851 de 27 de mayo de 2022
Mg (C) Psicología de las Org y del Trab.