

INFORME DE RESULTADOS DE LA MEDICION DE RIESGO PSICOSOCIAL

AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS

NIT: 901290785

REALIZADO POR:

DIANA CATHERINE MARTÍNEZ DIAZ

Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Licencia S.O N. ° 01015

SEPTIEMBRE 2022

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVO ESPECIFICOS.....	5
FACTORES DE RIESGOPSICOSOCIAL	6
CONDICIONES INTRALABORALES:.....	6
DEMANDAS DEL TRABAJO:	8
CONTROL:	8
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:	8
RECOMPENSA:	9
CONDICIONES EXTRALABORALES:	9
OTROS TÉRMINOS:.....	9
MARCO LEGAL.....	10
ALCANCE.....	17
METODOLOGIA	18
PROCEDIMIENTO	20
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS	21
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	36

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la Resolución 2646 de 2008, que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el Ministerio de la protección social construyó una Batería de Instrumentos para la evaluación de estos factores. Dicha batería evalúa los tres aspectos fundamentales que comprenden el riesgo psicosocial: Aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales.

El abordaje de los factores psicosociales supone el estudio de las condiciones de trabajo y las condiciones individuales de los trabajadores con la finalidad de fomentar el bienestar y la calidad de vida de una población particular y prevenir el desarrollo de enfermedades y de efectos organizacionales adversos.

La exposición a factores de riesgo psicosocial tanto crónicos como de alto riesgo puede causar alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y del comportamiento, tales como trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, musculares, dermatológicos, inmunológicos, alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, trastornos alimenticios y farmacodependencia.

En el trabajo se encuentran también efectos como alta rotación, ausentismo, incremento en el número de accidentes, dificultades para mantener la concentración, afectaciones al desempeño laboral, entre otros.

Cuando se piensa en intervenir las condiciones generadoras de estrés, es necesario considerar que el ser humano actúa como mediador de dicha respuesta, por tanto,

cualquier estrategia de intervención debe diseñarse de forma participativa, pues son las personas las que les dan forma y las incorporan en su cotidianidad.

De otra parte, la intervención psicosocial considera la acción tanto sobre los Factores de riesgo como en los efectos en la salud, en especial los asociados al estrés, que aparecen cuando las exigencias del entorno superan la capacidad de los individuos para hacerles frente o para mantenerlas bajo control.

Para que la intervención sea efectiva, es requisito que el compromiso gerencial se evidencie a través de la definición de políticas, la asignación de recursos, el reconocimiento de responsabilidades y la participación, en el marco de los sistemas de gestión de seguridad y salud de cada centro de trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, quienes con su compromiso de auto-cuidado en salud y el firme apoyo de la Entidad, posibilitan la prevención del riesgo profesional, es decir impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición a factores de riesgo y desarrollo de enfermedades profesionales. De igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en la salud del trabajador sino sobre el medio ambiente y los activos de la empresa, sean estos materiales, equipos e instalaciones.

La empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, consciente de su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus trabajadores como motor del desarrollo económico y social, implementará su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus trabajadores.

OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial en la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, como base de un programa encaminado a la prevención e intervención del riesgo psicosocial según lo establecido en la Resolución 2646/2008 y 2404/2019.

OBJETIVO ESPECIFICOS

- ❖ Identificar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales, presentes en la empresa, a través de la batería del Ministerio de Protección social.
- ❖ Diseñar estrategias para el control de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores intervenidos
- ❖ Proponer a la empresa recomendaciones de intervención que permita mitigar o prevenir los riesgos psicosociales encontrados en el estudio y permitan mejorar las condiciones de la empresa, puestos de trabajo tanto a nivel individual como general.

FACTORES DE RIESGOPSICOSOCIAL

Los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL se definen como “ las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”. OMS –OIT.

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

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 e identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

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

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales,

emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

- 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 se establece entre los superiores jerárquicos y sus trabajadores 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.
- 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.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan a continuación:

DEMANDAS DEL TRABAJO:

- ❖ Demandas cuantitativas
- ❖ Demandas de carga mental
- ❖ Demandas emocionales
- ❖ Exigencias de responsabilidad del cargo
- ❖ Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- ❖ Demandas de la jornada de trabajo
- ❖ Consistencia del rol
- ❖ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

CONTROL:

- ❖ Control y autonomía sobre el trabajo
- ❖ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
- ❖ Participación y manejo del cambio
- ❖ Claridad de rol
- ❖ Capacitación

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

- ❖ Características del liderazgo
- ❖ Relaciones sociales en el trabajo
- ❖ Retroalimentación del desempeño
- ❖ Relación con los colaboradores(subordinados)

RECOMPENSA:

- ❖ Reconocimiento y compensación
- ❖ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

CONDICIONES EXTRALABORALES:

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.

Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan a continuación:

- ❖ Tiempo fuera del trabajo
- ❖ Relaciones familiares
- ❖ Comunicación y relaciones interpersonales
- ❖ Situación económica del grupo familiar
- ❖ Características de la vivienda y de su entorno
- ❖ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- ❖ Desplazamiento vivienda - trabajo –vivienda

OTROSTÉRMINOS:

Dimensión: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo 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.

MARCO LEGAL

A continuación, se presenta el conjunto de normas de carácter supranacional y nacional que dan marco a la intervención de los factores psicosociales en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo. Es importante que el lector tenga presente que la normatividad actual puede cambiar, por tanto, deberán acogerse todas aquellas que en adelante se amplíen, modifiquen o se sustituyan, así como las que surjan en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, los factores psicosociales y las de carácter laboral que sean pertinentes al objeto de la intervención psicosocial.

Normas Supranacionales

En lo que respecta a las normas supranacionales, que son de obligatorio cumplimiento en Colombia, se encuentran: La Decisión 584 de 2004 o Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), que fija las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuye a impulsar en los países miembros la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

De otra parte, el artículo 11 de la Decisión 584 de 2004, de la CAN, define que “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas

de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones”:

“k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo”.

El artículo 26 de la misma Decisión establece que “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados en Colombia

En segundo lugar, respecto de los convenios de la OIT ratificados en Colombia, conviene citar a continuación los de mayor importancia como marco de referencia de la intervención psicosocial:

El Convenio C161 de 1985, ratificado en Colombia a partir del año 2001, referente a los servicios de salud en el trabajo, para los que establece funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y los trabajadores acerca de: “(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental”.

De otro lado, el Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) emitido en 1958 y ratificado en Colombia desde 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Normatividad Colombiana

El marco legal que en Colombia justifica la actuación de las empresas en la atención de los factores psicosociales incluye:

Resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones y define 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. El artículo 4 de la Resolución 2646 de 2008 enfatiza en la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se deberá considerar en el proceso de intervención.

Ley 1090 de 2006 que reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina.

Diversas normas se han formulado para prevenir el hostigamiento y todas las formas de discriminación, así como para fomentar la equidad; entre ellas cabe mencionar: La Ley 1010 de 2006 a través 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”, se constituye en el

mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

La Resolución 0652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Respecto de la responsabilidad de los empleadores públicos y privados, la Resolución 0652 del 2012 en su artículo 11 establece que las áreas responsables de la gestión humana y de los programas de salud ocupacional (hoy sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo)¹, deben “desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”. Así mismo, el artículo 12 establece que las “Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”.

En la misma línea de las normas anteriores, la Resolución 1356 de 2012 precisa algunas condiciones del comité de convivencia laboral, define el número de trabajadores para su conformación, los requerimientos de los postulantes y la periodicidad de sus reuniones.

La Ley 1257 de 2008, entre otras, dicta los principios para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En especial el párrafo del artículo 12 hace referencia a que tanto las ARL como los empleadores, en lo

concerniente a cada uno de ellos, “adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

(1) Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.

(2) Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.

(3) El Ministerio de la Protección Social velará porque las administradoras de riesgos profesionales (hoy ARL) y las Juntas Directivas de las empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo”.

Ley 1562 de 2012, artículo 1: Definiciones. “Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. 2. Entiéndase administradoras de riesgos profesionales como administradoras de riesgos laborales.

La Ley 1752 de 2015 que modifica la ley 1482 de 2011, tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

De otra parte, el Decreto 4463 de 2011, que reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, establece entre los objetivos del “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres”, la necesidad de “Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

El Decreto 1072 de 2015, Capítulo 7 -referente a la equidad de género en el empleo-, retoma el contenido del Decreto 4463 de 2011 y sienta criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género), y establece que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben llevar a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, en el marco de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

En lo concerniente a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, el Decreto 1108 de 1994, sistematiza, coordina y reglamenta algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, y fija además los criterios para adelantar programas educativos y de prevención sobre dicha materia; en su artículo 44 define la prevención integral como el proceso de promoción y desarrollo humano y social a través de la formulación y ejecución de un conjunto de políticas y estrategias tendientes a evitar, prevenir y contrarrestar las causas y consecuencias del problema de la droga.

También en materia de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, la Ley 1566 de 2012 se refiere a la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Particularmente estipula que las “Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los

programas de salud ocupacional, implementen el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias, en el ámbito laboral”.

Especifica que estas entidades deben apoyar la ejecución de programas de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, así como informar, formar y capacitar al talento humano, siguiendo los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

En lo concerniente a las enfermedades de origen laboral, la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en entornos laborales, es pertinente citar las siguientes normas:

El Decreto 1477 de 2014 expide la *Tabla de Enfermedades Laborales* vigente a la fecha de publicación de esta guía, la cual amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

En el año 2013 se publica la Ley 1616 de salud mental, que incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (regulado a través del Decreto 1072 de 2015).

Finalmente, también hace parte del referente normativo legal en Colombia el Decreto 1072 de 2015 que deroga el decreto 1443 de 2014 y recopila normas reglamentarias preexistentes en un instrumento jurídico donde se describe la estructura del sector trabajo, funciones, integrantes, responsabilidades, funcionamiento y control.

En lo que respecta a la atención en salud, también se dispone de varias normas que dan contexto a la intervención psicosocial, entre ellas se reseñan las siguientes: La Ley 1751 de 2015 o Ley Estatutaria de Salud que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección.

Esta ley establece en el párrafo 1 del artículo 11, referente a sujetos de especial protección, el derecho al acceso prioritario a tratamientos psicológicos y psiquiátricos para las víctimas de cualquier tipo de violencia sexual. El párrafo 2 del mismo artículo refiere que para las víctimas de la violencia y del conflicto armado, el Estado desarrollará el programa de atención psicosocial y salud integral.

El artículo 5 de la Ley Estatutaria de Salud detalla las obligaciones del Estado y cita, entre otras, la referente a la formulación y adopción de políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales (literal c), así como la de realizar el seguimiento continuo de la evolución de las condiciones de salud de la población a lo largo del ciclo de vida de las personas (literal g).

ALCANCE

El alcance de este análisis, en su fase diagnóstica el cual se ha implementado con sus colaboradores (7 personas) en su equipo de trabajo asistente administrativo, asistente técnico, operario, operador, ayudante, servicios generales y profesional - analista - técnico – tecnólogo y jefatura- tiene personal a cargo. Incluye desde la identificación de los peligros en los diferentes procesos y actividades en la organización, mediante la aplicación de la batería de instrumentos de medición del Ministerio de la Protección Social, hasta la prevención mediante la definición de planes de acción tendientes a intervenirlos.

METODOLOGIA

A continuación, se describe el proceso realizado para el estudio de riesgo psicosocial realizado en la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**.

La evaluación se realizó utilizando la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial dispuesta por el Ministerio, en sus respectivos formatos:

- Instrumentos utilizados para la evaluación:
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación de estrés
- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional).

A* (Personal con jefatura-tiene personal a cargo. Profesional, analista, técnico, tecnólogo).
En el estudio se denominará personal Administrativo

B* (Personal auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico. Operario, operador, ayudante, servicios generales). **En el estudio se denominará Operativos**

A partir de la identificación de los factores de riesgo psicosociales y población de mayor riesgo, según niveles de estrés, se procede a su intervención en la fuente, en el medio y/o en el trabajador. Para la identificación y lectura de los datos que orientan la población con mayor impacto se tiene en cuenta aquellos que clasificaron entre Riesgo Medio, Alto y Muy Alto.

Los niveles de riesgo están definidos en cinco grupos según contempla la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social) así:

- Si 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 no requieren ser objeto de acciones o programas de intervención.
- 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 pueden considerarse ser 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. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajos esta categoría, requieren intervención de mejora 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 acciones de intervención de mejora inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

PROCEDIMIENTO

1. Contacto y Autorización de la Gerencia de la empresa.
2. Aplicación de los cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial (Intralaboral – Extralaboral – Estrés).
3. Captura de la información a través del Aplicativo del Ministerio de la Protección Social.
4. Análisis de resultados.
5. Presentación de Informe

NIVEL DE RIESGO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRÉS
Sin Riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

ANALISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS

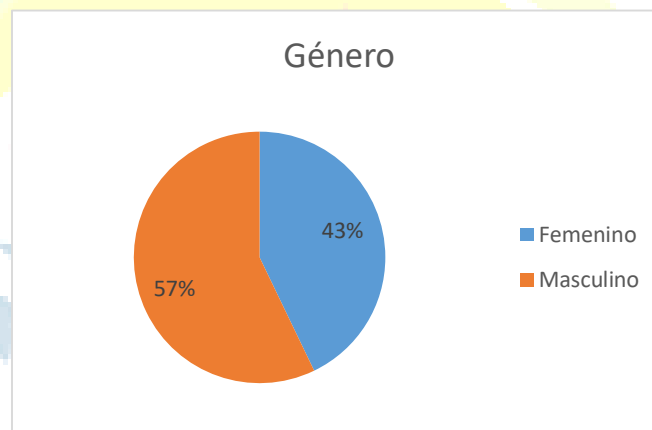
Una vez tabuladas y sistematizadas las 7 encuestas de las personas que participaron en la evaluación, se evidencia que el Riesgo Psicosocial de la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, se encuentra Sin Riesgo o Riesgo despreciable, en el cual se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de nivel alto estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios

que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

En cuanto al riesgo Intralaboral se encuentra en un nivel se encuentra Sin Riesgo o Riesgo despreciable y el Extralaboral se encuentra en un nivel de riesgo bajo.

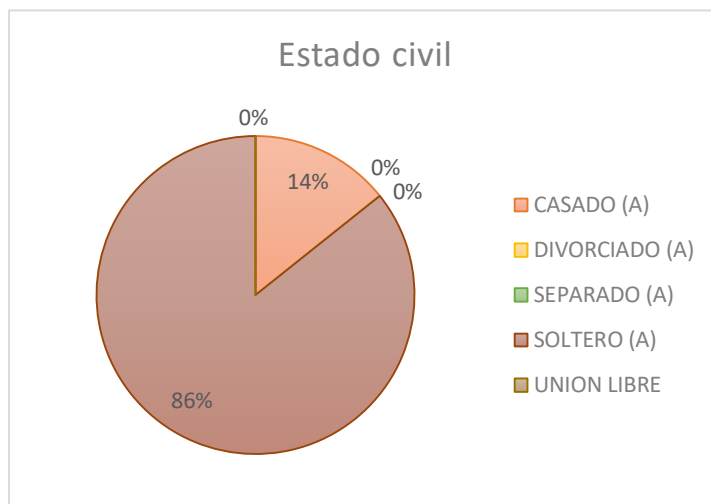
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

A continuación, se presentan algunos datos relevantes respecto a las características sociodemográficas de la población evaluada.



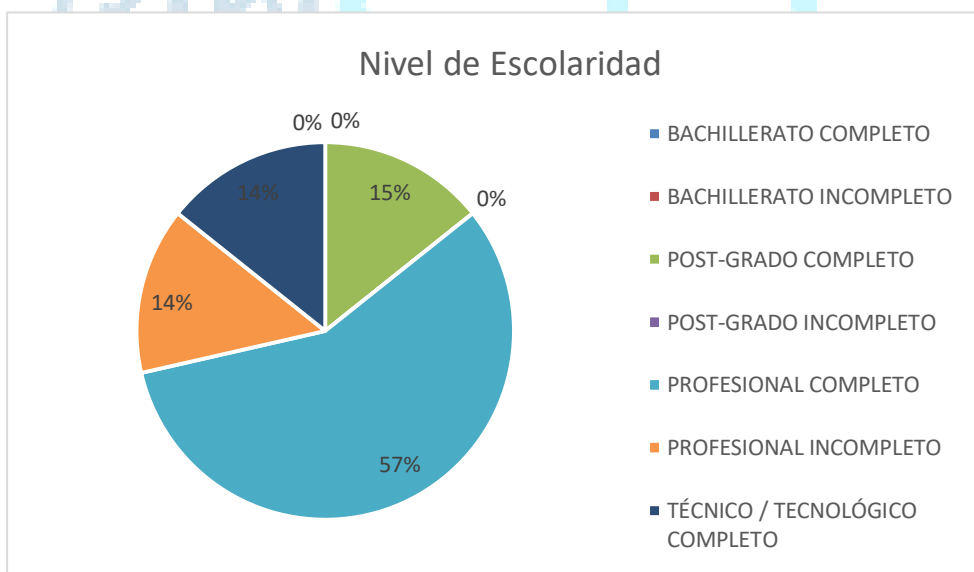
SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
FEMENINO	3	43%
MASCULINO	4	57%
TOTAL	7	100%

La población evaluada fueron 7 personas, entre administrativos y operativos, donde el 43% correspondió a mujeres y el 57% a hombres, situación la cual puede ser inherente al tipo de actividad económica a que se dedica la empresa.



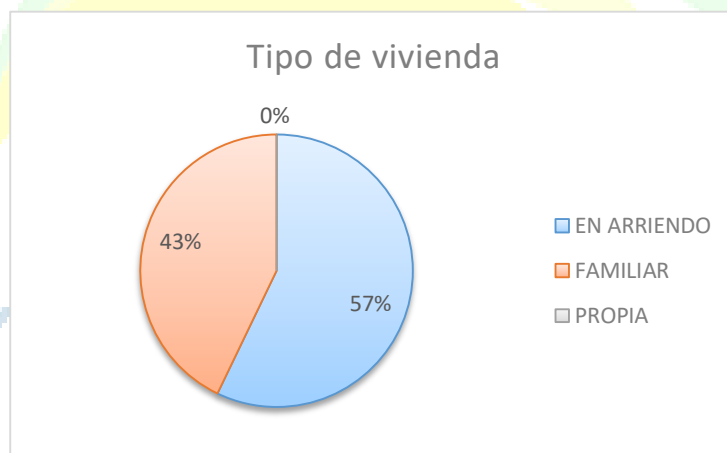
ESTADO CIVIL	POBLACION	PORCENTAJE
CASADO (A)	1	14%
DIVORCIADO (A)	0	0%
SEPARADO (A)	0	0%
SOLTERO (A)	6	86%
UNION LIBRE	0	0%
TOTAL	7	100%

Según los datos aportados, el 14% se encuentran casados, y el 86% de la población es soltera, (los casados) tiene responsabilidades con sus familias directamente.



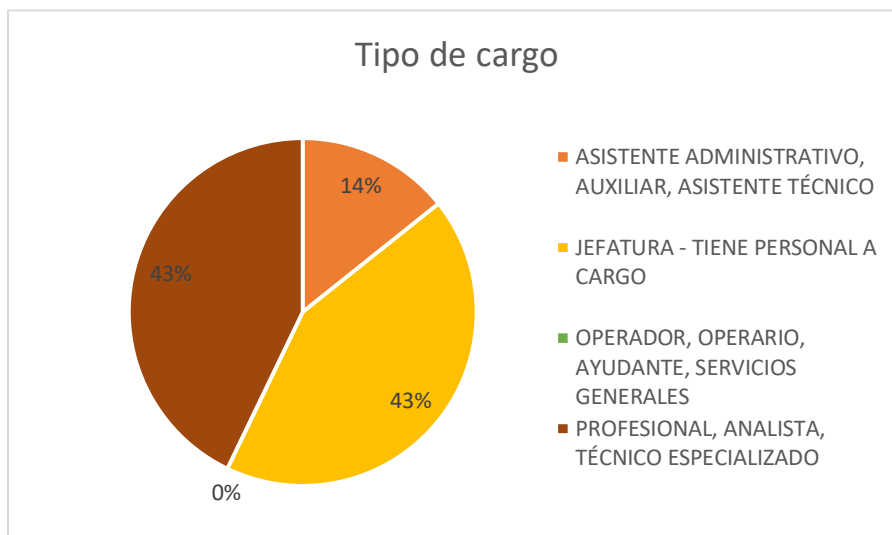
NIVEL DE ESCOLARIDAD	POBLACION	PORCENTAJE
BACHILLERATO COMPLETO	0	0%
BACHILLERATO INCOMPLETO	0	0%
POST-GRADO COMPLETO	1	15%
POST-GRADO INCOMPLETO	0	0%
PROFESIONAL COMPLETO	4	57%
PROFESIONAL INCOMPLETO	1	14%
TÉCNICO / TECNOLÓGICO COMPLETO	1	14%
TOTAL	7	100%

Según los datos aportados el nivel de escolaridad de la población evaluada corresponde: el 57% profesional completo, el 14% corresponde a (técnico/tecnólogo completo) el 14% corresponde a profesional incompleto, el 15% corresponde a post-grado completo.



TIPO DE VIVIENDA	POBLACION	PORCENTAJE
EN ARRIENDO	4	57%
FAMILIAR	3	43%
PROPIA	0	0%
TOTAL	7	100%

Según los datos aportados el 57% está viviendo en arriendo y el 43% vive en vivienda familiar. Es importante gestionar procesos para adquirir vivienda a través de entidades como la caja de compensación familiar o fondos de vivienda.



TIPO DE CARGO	POBLACION	PORCENTAJE
ASISTENTE ADMINISTRATIVO, AUXILIAR, ASISTENTE TÉCNICO	1	14%
JEFATURA - TIENE PERSONAL A CARGO	3	43%
OPERADOR, OPERARIO, AYUDANTE, SERVICIOS GENERALES	0	0%
PROFESIONAL, ANALISTA, TÉCNICO ESPECIALIZADO	3	43%
TOTAL	7	100%

En cuanto a la distribución por áreas en la empresa encontramos: el 43% de los trabajadores evaluados realizan funciones profesionales, el 14% Asistente administrativos, y el 43% tiene personal a cargo.

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL NIVEL DE RIESGO DOMINIOS Y DIMENSIONES

A continuación, se observarán los resultados en torno al Riesgo Psicosocial Intralaboral identificados por los diferentes dominios y dimensiones que los componen.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES DEL TRABAJO

Este factor está conformado por las características de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño y las relaciones con los colaboradores.

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSION	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL, DOMINIO
NIVEL DE RIESGO					
Sin riesgo o riesgo despreciable	29%	43%	72%	0%	43%
Riesgo bajo	43%	14%	14%	67%	14%
Riesgo medio	14%	14%	0%	0%	14%
Riesgo alto	14%	29%	0%	0%	14%
Riesgo muy alto	0%	0%	14%	33%	15%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

FACTORES Y CARACTERÍSTICAS	NIVEL DEL RIESGO
CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO	Riesgo Bajo
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Sin riesgo o riesgo despreciable
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Sin riesgo o riesgo despreciable
RELACIÓN CON COLABORADORES (FORMA A)	Riesgo Bajo
DOMINIO	Sin riesgo o riesgo despreciable

El dominio **Liderazgo y relaciones sociales** puntúa Sin riesgo o riesgo despreciable.

Estos resultados permiten inferir que existen características que influyen positivamente en la forma de trabajar y en el ambiente de las relaciones en las diferentes áreas, por esto es importante continuar con las interacciones entre superiores y compañeros de trabajo que

faciliten la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social y así, mejorar el desempeño laboral y social de los trabajadores de la empresa Automatización Potencia y Control SAS.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Dominio Control: Se refiere a la capacidad que tienen los colaboradores para gestionar autónomamente su trabajo. Se compone de características como la claridad del rol, la capacitación, la participación y manejo del cambio, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y el control y autonomía en el trabajo.

DOMINIO:		CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
NIVEL DE RIESGO	DIMENSION	Claridad del rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL, DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable		72%	72%	57%	14%	71%
Riesgo bajo		14%	14%	29%	72%	29%
Riesgo medio		14%	14%	14%	14%	0%
Riesgo alto		0%	0%	0%	0%	0%
Riesgo muy alto		0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

FACTORES Y CARACTERÍSTICAS	NIVEL DEL RIESGO
CLARIDAD DEL ROL	Sin riesgo o riesgo despreciable
CAPACITACION	Sin riesgo o riesgo despreciable
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Sin riesgo o riesgo despreciable
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	Riesgo Bajo
DOMINIO	Sin riesgo o riesgo despreciable

Esta característica se refiere a la posibilidad que el trabajo brinda al individuo de aplicar, Se infiere que es necesario ofrecerles a los trabajadores mecanismos de participación donde se den a conocer los cambios organizacionales y puedan opinar sobre los aspectos que intervienen en su desempeño laboral y de ésta manera, potenciar los factores protectores y disminuir los factores de Riesgo.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

Este factor mide las demandas físicas y mentales a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores. En particular mide las demandas ambientales y de esfuerzo físico, las demandas emocionales y cuantitativas, la influencia que el trabajo tiene sobre el entorno extra laboral del trabajador, la exigencia de responsabilidad del cargo, las demandas de carga mental, la consistencia del rol y las demandas que la jornada de trabajo tienen los colaboradores.

DOMINIO:	DEMANDAS DEL TRABAJO								
NIVEL DE RIESGO \ DIMENSION	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Exigencias de la responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	TOTAL, DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	72%	0%	0%	71%	43%	29%	43%	0%	43%
Riesgo bajo	14%	0%	67%	29%	14%	43%	29%	29%	29%
Riesgo medio	14%	0%	33%	0%	14%	14%	28%	29%	28%
Riesgo alto	0%	33%	0%	0%	29%	14%	0%	28%	0%
Riesgo muy alto	0%	67%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FACTORES Y CARACTERÍSTICAS	NIVEL DEL RIESGO
DEMANDAS AMBIENTALES	Sin riesgo o Riesgo despreciable
EXIGENCIAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL CARGO (FORMA A)	Riesgo muy Alto
CONSISTENCIA DEL ROL	Riesgo bajo
DEMANDAS EMOCIONALES	Sin riesgo o Riesgo despreciable
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Sin riesgo o Riesgo despreciable
INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL ENTORNO EXTRALABORAL	Riesgo bajo
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Sin Riesgo o Riesgo despreciable
CARGA MENTAL	Riesgo bajo
DOMINIO	Sin Riesgo o Riesgo despreciable

Estos resultados nos llevan a sugerir revisar las dimensiones **Exigencias de la responsabilidad del cargo con un 67%**. Estas exigencias hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas (Ministerio de la Protección Social, 2010); se considera que el nivel del cargo tiene un grado de responsabilidad medio frente a la exigencia de la empresa el cual pueden generar riesgos por el hecho de sentir que deben responder ante el jefe inmediato por los resultados del área.

DOMINIO: RECOMPENSAS

DOMINIO:	RECOMPENSAS		
DIMENSION			
NIVEL DE RIESGO	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL, DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	57%	86%	57%
Riesgo bajo	29%	0%	43%
Riesgo medio	14%	14%	0%
Riesgo alto	0%	0%	0%
Riesgo muy alto	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

FACTORES Y CARACTERÍSTICAS	NIVEL DEL RIESGO
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	Sin riesgo o riesgo despreciable
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA	Sin riesgo o riesgo despreciable
DOMINIO	Sin riesgo o riesgo despreciable

Teniendo en cuenta el riesgo psicosocial para el dominio **Recompensas** se puntúo Sin Riesgo o riesgo despreciable. es importante continuar con el plan de incentivos hacia los trabajadores, para seguir con la motivación en los trabajadores con niveles de riesgo altos frente a la labor realizada en la empresa y aumenta el sentido de pertenencia por la misma.

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIONES

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.

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL								
DIMENSION	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo	TOTAL, EXTRALABORAL
Nivel de riesgo								
Sin riesgo o riesgo despreciable	14%	57%	29%	43%	71%	29%	86%	29%
Riesgo bajo	43%	14%	0%	29%	0%	0%	0%	43%
Riesgo medio	29%	14%	29%	14%	0%	28%	14%	0%
Riesgo alto	14%	15%	28%	14%	29%	0%	0%	28%
Riesgo muy alto	0%	0%	14%	0%	0%	43%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FACTORES Y CARACTERÍSTICAS	NIVEL DEL RIESGO
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Riesgo Bajo
RELACIONES FAMILIARES	Sin riesgo o Riesgo despreciable
COMUNICACION Y RELACIONES INTERPERSONALES	Sin riesgo o Riesgo despreciable
SITUACION ECONOMICA	Sin riesgo o Riesgo despreciable
CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y ENTORNO	Sin riesgo o Riesgo despreciable
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	Riesgo Muy Alto
DESPLAZAMIENTO	Sin riesgo o Riesgo despreciable
TOTAL	Riesgo Bajo

Teniendo en cuenta el riesgo psicosocial extralaboral se evidencio que este puntúo un Riesgo Bajo. Estos resultados manifiestan que los factores protectores a nivel extralaboral se han manejado de buena manera, de igual forma es necesario continuar reforzando las condiciones de cada trabajador sin afectar el factor extra laboral.

NIVEL DE ESTRÉS

En el presente estudio diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial, se aplicó el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Tercera Versión), contenido en la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial dispuesta por el Ministerio, y mediante el cual se identifican el estrés, expresado en los diferentes niveles de riesgo así:

- *Muy bajo*: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- *Bajo*: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y portante de escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- *Medio*: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificarlos factores de riesgo psicosocial intray extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- *Alto*: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificarlos factores de riesgo psicosocial intray extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- *Muy alto*: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes

requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación.

A continuación, se observan los resultados en torno a la evaluación de estrés, identificados según el nivel de riesgo y porcentaje obtenido en cada uno de ellas.

RIESGO	NIVEL DE ESTRÉS
NIVEL DE RIESGO	
Sin riesgo o riesgo despreciable	0%
Riesgo bajo	57%
Riesgo medio	14%
Riesgo alto	0%
Riesgo muy alto	29%
TOTAL	100%

Teniendo en cuenta los datos anteriormente mencionados, podemos identificar que a nivel general el riesgo de estrés en la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, Indica que los trabajadores en su gran mayoría no han presentado síntomas indicativos de respuestas de estrés perjudiciales para la Salud, sin embargo, después de identificar los factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extra laboral que pueden tener influencia directa en el bienestar de los trabajadores, se sugiere iniciar el programa de intervención encaminado a prevenir y Controlar estos factores y así evitar que se afecte el estado físico social y Laboral de los trabajadores

CONCLUSIONES

- En términos generales el riesgo psicosocial en **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS** se encuentra Sin riesgo o riesgo despreciable.
- El nivel de sintomatología de estrés se encuentra en un nivel de riesgo bajo al realizar el análisis de las condiciones intralaborales Y Extralaborales de los trabajadores de la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS** en los diferentes procesos, se puede evidenciar que se encuentra sin riesgo, es importante mantener un programa de salud mental para continuar fortaleciendo los factores Intra y Extralaborales.
- Se determinó que los trabajadores no presentan sintomatología relacionada con el estrés teniendo en cuenta que el 57% de la población encuestada se observa con Riesgo bajo.
- Los trabajadores que se encuentran en riesgo Muy Alto, Alto y Medio de estrés requieren intervención bajo un programa de vigilancia epidemiológica para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

RECOMENDACIONES

Después de observar e interpretar los resultados de los instrumentos aplicados, los cuales nos permitieron conocer el estado actual de los Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Se hace necesario realizar entrevista de atención individual a los trabajadores con niveles de estrés Alto y Muy Alto, ya que estas entrevistas permiten la libre expresión de sentimientos, ideas y pensamientos que reflejan el estado mental de cada persona, ayudando a un Diagnóstico e Intervención oportuna, de igual forma, realizar estudios de puesto de trabajo (Prueba Ministerio de Protección y Univ. Javeriana).
- Se recomienda que el profesional que realice la intervención sea Psicólogo Especialista en Clínica o alguna especialidad relacionada con Seguridad y Salud en el Trabajo o Salud Mental.
- Iniciar capacitaciones a los líderes de proceso en temas como: Liderazgo, Comunicación Asertiva, motivación y manejo de personal.
- Se sugiere realizar un proceso de inducción y Re inducción, de esta forma se dará a conocer claramente a cada funcionario los objetivos, funciones, margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

- Crear espacios donde se dé a conocer a los funcionarios sobre los cambios de la entidad y se permita la participación con aportes y opiniones que puedan generar mejoras en el desempeño de la labor.
- Además, se requiere de un programa de riesgo psicosocial de prevención y promoción que permita identificar los factores de riesgo y mantener los factores protectores e intervenir dimensiones que presentan riesgo psicosocial significativo.

Según la resolución 2404 de 2019, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas. Al evaluar los empleados de la **AUTOMATIZACION POTENCIA Y CONTROL SAS**, se ha identificado Sin Riesgo o Riesgo despreciable, por tal motivo, se debe realizar acciones preventivas o correctivas y una vez implementadas se debe realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer el seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

TriniSalud I.P.S.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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. Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2006). Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología. Se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Colombia.
- Organización Internacional de Trabajo & Organización Mundial de la Salud. Comité Mixto. (1984). Factores psicosociales en el trabajo, naturaleza, incidencia y prevención. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Nº 56). Ginebra