INFORME
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

GLOBO INMOBILIARIA LTDA

Elaborado por:
GINA FUENTES ROJAS
Psicóloga
T.P : 116671
Mgs en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente
Licencia No: 835 de 2015

Bogotá, Julio de 2018

CONTENIDO

Carta de entrega

1. Introducción
2. Objetivos
   2.1 Objetivo General
   2.2 Objetivos específicos
3. Marco teórico
   3.1 Factores de Riesgo psicosocial
   3.2 Condiciones Intralabores
   3.3 Condiciones Extralaborales
   3.4 Condiciones Individuales
   3.5 Dimensión
   3.6 Dominio
4. Metodología
   4.1 Método
   4.2 Población Objeto
   4.3 Procedimiento
   4.4 Instrumentos
   4.5 Interpretación del Nivel de Riesgo
5. Resultados
   5.1 Caracterización perfil sociodemográfico de la Población
   5.2 Análisis General del Riesgo
   5.3 Análisis Riesgo Psicosocial Intralaboral
   5.4 Análisis de Riesgo Psicosocial Extralaboral
   5.5 Análisis de Niveles de Estrés
   5.6 Análisis de factores protectores
   5.7 Asociación de Riesgos mediante prueba estadística Chi2

6 Conclusiones

7 Recomendaciones

8 Propuesta de intervención

9 Referencias

Bogotá, 7 de Julio de 2018

Señores
GLOBO INMOBILIARIA LTDA
Ciudad

Asunto: Entrega de Informe de evaluación de Riesgo Psicosocial

"Porque la Salud y Bienestar de los trabajadores permite la productividad y prosperidad en su entorno Laboral"

El informe que se presenta a continuación, fue solicitado por la empresa **GLOBO INMOBILIARIA LTDA,** con el fin de evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora; el siguiente informe se presenta con consentimiento de los trabajadores. Los métodos e instrumentos utilizados están avalados por la comunidad científica como aporte fundamental desde la psicología y su aplicación en el campo de la Seguridad y salud en el Trabajo (decreto 1072 de 2015, decreto 1111 de 2017) así como la evaluación de Riesgo psicosocial (resolución 2646 de 2008) – Ministerio de Trabajo 2010.

Los productos que se entregan en el siguiente documento son: informe general, asociación de variables relacionadas con riesgo intralaboral, recomendaciones y propuesta de intervención. Quedará en custodia la matriz en Excel de resultados individuales los cuales pueden ser revisados por los trabajadores cuando así lo requieran o por un psicólogo cuando este labore con la empresa y requiera realizar intervenciones adicionales según lo contempla la resolución 2646 de 2008.

Cordialmente,

Gina Fuentes Rojas
Psicóloga, Mgs en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial han permanecido latente durante años en la población trabajadora, tanto a nivel internacional como nacional, se han realizado diferentes aportes que permiten identificar características en el ámbito laboral que pueden influir en las personas de manera positiva disminuyendo la aparición de factores de riesgo.

En Colombia, se expidió la resolución 2646 de 2008 definiendo los factores de Riesgo Psicosocial como: aquellos factores que *"comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influirían en la salud y el desempeño de las personas*". En este sentido, la identificación y evaluación de factores de riesgo y protectores permitirían generar acciones de intervención de forma a priori.

La batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección social, define las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales de la siguiente manera: condiciones extralaborales, relacionados con las características del trabajo y de la organización y que influyen en la salud y bienestar del individuo; condiciones intralaborales comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, y por último las condiciones individuales hacen referencia a esos aspectos que permiten que la percepción de los trabajadores varíen de acuerdo a esas variables tanto ocupacionales como sociodemográficas que afectan de manera directa a los trabajadores.

Con base en lo anterior, es fundamental identificar los riesgos y factores que están relacionados con variables intralaborales, extralaborales e individuales con el fin de realizar un diagnostico y una intervención en la cual se pueda mitigar y controlar los impactos que estos pudieran presentar en el ámbito laboral.

Para la empresa **GLOBO INMOBILIARIA LTDA,** el conocer los niveles de riesgo psicosocial en sus trabajadores le permite proponer estrategias enfocadas a los riesgos identificados con el fin de brindar ambientes saludables y óptimos que contribuyan a la calidad de vida de los colaboradores en su entorno laboral.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Identificar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés de los trabajadores de la empresa GLOBO INMOBILIARIA LTDA según la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social con el fin de realizar recomendaciones para mitigar y controlar los impactos en el ámbito laboral.

2.2 Objetivos Específicos

1. Describir los niveles de riesgo Psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés de la población trabajadora.
2. Identificar posibles asociaciones entre variables sociodemográficas y niveles de riesgo encontrados en la población trabajadora.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Factores de Riesgo Psicosocial: Los factores de riesgo psicosocial son definidos como ”*las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la 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, 2006).

Comprende los aspectos intralaborales, 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.

3.2. Condiciones intralaborales:

Se refieren a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda – control -apoyo social del Karasek, Theorel y Jonhson (1990), del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo

dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). Se identifican cuatro dominios en los cuales se agrupan las dimensiones que pueden ser fuentes de Riesgo, según lo menciona Villalobos (2005). Por lo tanto, permiten identificar y valorar los riesgos presentes en la población trabajadora. A continuación se presentan los dominios y dimensiones relacionadas con las condiciones intralaborales:

DOMINIO	DIMENSIÓN
DEMANDAS DE TRABAJO Son las exigencias que el trabajo pone al individuo	Cuantitativas Carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de jornada de trabajo Consistencia de rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
CONTROL SOBRE EL TRABAJO Es la posibilidad que el trabajo ofrece para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidad de desarrollo, uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO Establecimiento de relaciones sociales entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y su influencia	Características de liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
RECOMPENSAS Retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza

laborales

3.3. Condiciones extralaborales:

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Así cómo las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. A continuación se presentan las dimensiones extralaborales que se evalúan:

DIMENSIÓN
Tiempo fuera del trabajo
Relaciones familiares
Comunicación y relaciones familiares
Situación económica del grupo familiar
Características de la vivienda
Influencia del entorno Extralaboral
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

3.4. Condiciones individuales

Son características propias de cada trabajador o características socio-demográficas que pueden influir en la percepción del individuo y en el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. A continuación se presentan las características:

CONSTRUCTO	**VARIABLES**
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda

	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (dependencia económica directa del trabajador)
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

3.5 Dimensión: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor.
3.6 Dominio: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales.

4. Metodología

4.1. Método

La valoración y evaluación del riesgo psicosocial realizado en este informe, se realiza con base en una información de tipo descriptivo, en dónde se pueden evidenciar los riesgos latentes y posibles asociaciones entre variables, intralaborales, extralaborales, individuales y niveles de estrés que puedan afectar en su entorno laboral.

4.2. Población Objeto

Se tuvo en cuenta el 100% (8 individuos) trabajadores de la empresa con el fin de evaluar los niveles de riesgo psicosocial.

4.3. Procedimiento

La aplicación de los cuestionarios se realizó por medio de autoaplicación, en dónde se suministró los cuestionarios a cada persona para leer y responder las preguntas de manera individual, explicando las consideraciones éticas, firmando el consentimiento informado y precisando en la importancia de responder los cuestionarios con total sinceridad para contar con información verídica. Se aplicó en diferentes horarios, teniendo en cuenta sus actividades laborales, suministrando los materiales necesarios para la realización de las pruebas (lapiceros y las copias de las pruebas). En el proceso se brindó apoyo y acompañamiento a empleados que lo requerían por su nivel de lecto- escritura.

4.4. Instrumentos

Se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales del Ministerio de Salud y de la Protección Social (2010) en el marco de la Resolución 2646 del 2008:

- ✓ Consentimiento informado.
- ✓ Ficha de datos generales.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (cargos de jefes, profesionales o técnicos).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (cargos auxiliares y operativos).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés.

4.5. Interpretación del nivel de riesgo

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 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.

5. RESULTADOS Y ANÁLISIS GENERAL DEL RIESGO

5.1 CARACTERIZACIÓN PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN

A continuación se realiza la descripción de las variables sociodemográficas con el fin de caracterizar a la población evaluada.

Tabla 1**.** Distribución porcentual del género de la población trabajadora.

GENERO	NO	%
HOMBRES	4	50%
MUJERES	4	50%
TOTAL	8	100%

Del total de la población, un 50% corresponde al género masculino y un 50% al género femenino.

Tabla 2**.** Distribución porcentual de la edad cumplida en años en la población trabajadora.

EDAD	NO	%
18 - 27	2	25%
28 - 37	1	12.5%
38 - 47	3	37.5%
48 o Mas	2	25%
TOTAL	8	100%

La población trabajadora de la empresa se encuentra en mayor proporción en el rango de edad de 18 a 38 años. Con mayor prevalencia en el género femenino, edad productiva que representa a los adultos jóvenes.

Tabla 3. Distribución porcentual según Nivel educativo de la población trabajadora

NIVEL EDUCATIVO	NO	%
Bachiller	3	37.5%
Técnico	2	25%
Profesional	2	25%
Posgrado	1	12.5%
TOTAL	8	100%

Del total de la población perteneciente a la empresa, se encuentra que el 25% está culminando o ya culminó estudios profesionales, un trabajador cuentan con formación de posgrado y cinco personas se encuentran en los niveles de bachiller y técnico.

Tabla 4**.** Distribución porcentual según Estado Civil de la población trabajadora

ESTADO CIVIL	NO	%
Soltero	4	50%
Casado	3	37.5%
Unión Libre estable	1	12.5%
Unión libre ocasional	0	0%
TOTAL	8	100%

Del total de la población perteneciente a la empresa, se encuentra la mayor proporción en estado civil de soltero, teniendo en cuenta que la población se encuentra en un rango de edad con mayor proporción de 20 a 35 años. La proporción menor se encuentra en el estado civil unión libre estable correspondiente a un hombre.

Tabla 5**.** Distribución porcentual según tipo de vivienda en la población trabajadora

TIPO DE VIVIENDA	NO	%
Propia	4	50%
Familiar	1	12.5%
Arriendo	3	37.5%
TOTAL	8	100%

El tipo de vivienda de la población trabajadora se encuentra un 50% propia, en igual proporción se encuentra la población cuya vivienda es arriendo y/o familiar.

Tabla 6. Distribución porcentual según personas a su cargo en la población trabajadora

PERSONAS DEPENDIENTES DE EL TRABAJADOR	NO	%
0	3	37.5%
1	3	37.5%
2 a 4	2	25%
TOTAL	8	100%

El número de personas a cargo oscila entre cero (0) a una (1) en un 75% de la población total, en un 25% se encuentran personas a cargo de dos (2) a cinco (5) personas a cargo; es interesante tener presente que las edades de las personas oscilan entre 20 a 35 años.

Tabla 7. Distribución porcentual según el área de Trabajo de la población trabajadora

AREA DE TRABAJO	NO	%
Operativa -Ventas	2	25%
Administrativa - Contable	4	50%
Gerencia	2	25%
TOTAL	8	100%

Del total de la población, se encuentra un 25% perteneciente al área ventas, un 50% del área administrative y contable y un 25% al área gerencial. La mayor proporción en el área administrativa, personal quién realiza actividades específicas para la operación de la empresa.

Tabla 8. Distribución porcentual según el tipo de cargo de la población trabajadora

CARGO	NO	%
Profesional - ventas	3	37.5%
Gerente	2	25%
Auxiliar	2	25%
Servicios Generales	1	12.5%
TOTAL	8	100%

Del total de la población, se encuentra un 38% profesional y ventas, la gerencia quienes tambien realizan ventas ocupan un 25% y en igual proporción se encuentran los trabajadores como auxiliares, todos pertenecientes al área contable (tesorería y cartera), un 12.5% del correspondiente a servicios generales.

5.2 ANÁLISIS GENERAL DEL RIESGO

Con base en el análisis de la información recolectada, a continuación se presenta una tabla resumen del riesgo psicosocial identificado respecto a las condiciones intralaborales, extralaborales y niveles de estrés.

Tabla 9. Distribución General del Riesgo Psicosocial

NIVEL DEL RIESGO	N=8
Riesgo Total	Riesgo Alto
Riesgo Psicosocial Intralaboral	Riesgo Alto
Riesgo Psicosocial Extralaboral	Riesgo Alto
Nivel de Estrés	Riesgo Medio

El nivel de riesgo de la empresa después de realizar la valoración del Riesgo es **ALTO,** se puede observar que un 87% de la población presenta riesgo intralaboral en los niveles medio, alto y muy alto. Y el 75% de la población presenta riesgo alto en el riesgo extralaboral. Se observa que un 62% de la población (5 trabajadores) presentan riesgo medio, alto o muy alto a nivel extralaboral, intralaboral y estrés.

Tabla 10. Distribución del Riesgo Psicosocial intralaboral y extralaboral según niveles de riesgo.

NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	0	0
Riesgo bajo	1	2
Riesgo medio	4	1
Riesgo alto	1	4
Riesgo muy alto	2	1
TOTAL	8	8

La tabla anterior, nos permite observar la distribución del riesgo según el número de personas que presentan el riesgo, se observa que entre el 75% al 87% de la población presenta riesgo intralaboral y extralaboral, con mayor porcentaje de riesgo en el aspecto intralaboral.

5.3 ANÁLISIS RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Tabla 11. Distribución del Riesgo Medio, alto y Muy alto de la población evaluada

DOMINIO	DIMENSION	No personas con riesgo
Liderazgo y relaciones sociales	Características del Liderazgo	6
	Relaciones sociales en el Trabajo	7
	Retroalimentación del desempeño	
Control sobre el trabajo	Claridad del Rol	5
	Capacitación	4
	Uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	6
	Participación y manejo del cambio	4
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4
	Demandas emocionales	5
	Demandas cuantitativas	4
	Demandas de carga mental	5
Recompensas	Reconocimiento y compensación	4

De los 4 dominios que se evalúan en el riesgo psicosocial intralaboral se evidencia que todos los dominios deben ser intervenidos. Se observa un riesgo alto; sin embargo, es importante tener presente los factores protectores que permiten fortalecer y mitigar los riesgos presentes.

5.4 ANÁLISIS DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Tabla 12. Distribución del Riesgo Medio, alto y Muy alto de la población evaluada

DIMENSIÓN	No Personas con Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	6
Situación Económica	4
Influencia del entorno extralaboral sobre el entorno	6
Desplazamiento vivienda – Trabajo	7

Es importante resaltar que el riesgo psicosocial extralaboral presenta un riesgo alto, si se observan las dimensiones afectadas, se puede establecer que el 57% de las dimensiones presentan un grado de afectación, lo cual está generando un riesgo que es importante intervenir. De igual manera, es interesante tener presente que el 75% de la población presenta un riesgo alto en estas 4 dimensiones afectadas.

5.5 ANÁLISIS DE NIVELES DE ESTRÉS

Tabla 13. Distribución por niveles de riesgo de estrés

Nivel de síntomas de estrés	**Número de personas por nivel de estrés**
Muy bajo	2
Bajo	1
Medio	2
Alto	1
Muy alto	2
TOTAL	8

Los niveles de estrés se encuentran en un nivel de Riesgo Medio, es importante tener en cuenta si estos niveles de riesgo están relacionados con dimensiones intralaborales o extralaborales, ya que se encuentra presente en la población trabajadora.

5.6 ANÁLISIS DE FACTORES PROTECTORES

A continuación se presentan las variables que son consideradas como factores protectores, las cuales presentaron un riesgo despreciable o sin riesgo que facilitan se potencialicen con el fin de mitigar los demás riesgos latentes.

Tabla 14. Distribución por dimensión de los factores protectores a nivel Intralaboral

DOMINIO	DIMENSION	No personas sin riesgo
Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones con los colaboradores	7
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	7
Demandas del Trabajo	Demandas de jornada de trabajo	8
	Nivel de responsabilidad del cargo	6
	consistencia del rol	7
	Demandas de jornada laboral	5
	Influencia del trabajo sobre entorno extralaboral	5

Como factores protectores se observan 7 dimensiones de los 3 dominios que se evalúan en el riesgo psicosocial, es importante resaltar que estas dimensiones se deben potencializar con el fin de mitigar los riesgos presentes.

5.7 ASOCIACIÓN DE RIESGOS MEDIANTE PRUEBA ESTADÍSTICA CHI2

Para poder realizar el análisis estadístico y observar la existencia de asociación de los riesgos encontrados a nivel extralaboral, intralaboral y estrés, se aplicó la prueba Chi2, Para poder realizar una comparación, se dividieron los tipos de cargos en dos grupos asistenciales y operativos y se cruzaron variables del riesgo identificado entre los dos grupos y su relación entre el estrés y riesgo intralaboral y extralaboral. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 10. Asociación del Riesgo Psicosocial Intralaboral y extralaboral y riesgo de estrés

Tabla cruzada RIESGO INTRA*CARGOS

Recuento

		CARGOS		
		DIRECTIVO	OPERATIVO	Total
RIESGO INTRA	Riesgo alto	0	2	2
	Riesgo medio	2	2	4
	Riesgo muy alto	1	0	1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	1	0	1
Total		4	4	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,000[a]	3	,261
Razón de verosimilitud	5,545	3	,136
N de casos válidos	8		

a. 8 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,50.

Tabla cruzada RIESGO INTRA*RIESGO EXTRA

Recuento

		RIESGO EXTRA				
		Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Total
RIESGO INTRA	Riesgo alto	0	0	1	1	2
	Riesgo medio	2	2	0	0	4
	Riesgo muy alto	1	0	0	0	1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	1	0	0	0	1
Total		4	2	1	1	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,000[a]	9	,350
Razón de verosimilitud	11,090	9	,270
N de casos válidos	8		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Tabla cruzada RIESGO INTRA*ESTRÉS

Recuento

		ESTRÉS					Total
		Alto	Bajo	Medio	Muy alto	Muy bajo	
RIESGO INTRA	Riesgo alto	1	0	0	1	0	2
	Riesgo medio	0	1	2	0	1	4
	Riesgo muy alto	0	0	0	1	0	1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	0	0	0	0	1	1
Total		1	1	2	2	2	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,000[a]	12	,369
Razón de verosimilitud	13,863	12	,310
N de casos válidos	8		

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

	puntaje total Intralaboral	*Estres_Puntaje transformado*

	TRANSFORMADO	
puntaje total Intralaboral TRANSFORMADO	1	
Estres_Puntajetransformado	0,66712022	1

	Estres_Puntaje transformado	*Puntaje extralaboral transformado*
Estres_Puntaje transformado	1	
Puntaje extralaboral transformado	0,66760095	1

La tabla anterior nos permite evaluar que teniendo una confianza del 95% No se evidencia asociación de los riesgos encontrados en la población evaluada. Es importante resaltar que el estrés está presente en la población con riesgo intralaboral y extralaboral, sin embargo NO se observa asociación que permita evaluar que las condiciones intralaborales o extralaborales están generando los niveles de estrés en la población evaluada.

6 CONCLUSIONES

- ✓ El riesgo Psicosocial general se encuentra en un nivel ALTO, el riesgo psicosocial intralaboral ALTO, el riesgo psicosocial extralaboral ALTO y los niveles de estrés en MEDIO. Lo cual indica la existencia de dimensiones relacionadas con demandas emocionales, cuantitativas, tiempo fuera de trabajo, relaciones con los colaboradores y consistencia del rol que deben ser evaluadas con el fin de mitigar posibles riesgos futuros. De igual manera es importante tener presente que los niveles de estrés deben ser controlados con el fin de no afectar la curva de productividad de los trabajadores.
- ✓ Aunque existen niveles de estrés en personas con riesgo intralaboral y extralaboral en los niveles de medio, alto y muy alto, es importante resaltar que no existe asociación de variables intralaborales o extralaborales que estén produciendo los niveles de estrés en la población, teniendo en cuenta que estadísticamente No existe relación entre estas variables, lo que nos indica que el estrés está presente en la población pero No como consecuencia del ámbito laboral.
- ✓ Se debe realizar un acompañamiento psicosocial en la población identificada con riesgo medio, alto y muy alto a nivel intralaboral y extralaboral, mitigando posibles

riesgos futuros.

- ✓ Los factores protectores evidenciados en los resultados como riesgo bajo o despreciable, son fundamentales incluirlos en las actividades grupales, estas son: relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, demandas de jornada de trabajo, nivel de responsabilidad del rol, consistencia del rol, demandas de jornada laboral, e influencias del trabajo sobre entorno extralaboral, ya que permiten controlar los riesgos evidenciados en la población trabajadora.

7. RECOMENDACIONES

- ✓ Revisar el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de incluir en su cronograma anual actividades enfocadas a fortalecer aspectos psicosociales en la población trabajadora.
- ✓ Implementar el Sistema de vigilancia epidemiológica, según resolución 2646 de 2008, el cual permita realizar seguimiento e intervención a factores de riesgo psicosocial identificados.
- ✓ Es necesario e importante implementar programas de bienestar social y salud mental que permita generar aspectos relevantes de protección ante los riesgos encontrados.
- ✓ Es importante contar con un profesional en psicología con formación superior en seguridad y salud en el trabajo, que permita realizar las actividades que se requieran en materia de intervención y seguimiento.
- ✓ Es importante realizar un programa de capacitación de uso de tiempo de ocio y productivo, actividades de autocuidado, manejo de situaciones difíciles y estilos de vida saludables, que permita potencializar las habilidades en la población de acuerdo a las necesidades de los mismos.
- ✓ Socializar los resultados con el 100% de la población.

8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Con base en los resultados obtenidos, se propone realizar una intervención dirigida a la promoción de la calidad de vida, con el fin de mitigar los factores de riesgo psicosocial evidenciados a nivel intralaboral, extralaboral y estrés. Se presenta para ser considerado y aprobado para su ejecución.

Fase 1. Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial para intervenir los riesgos encontrados en la población trabajadora. Se debe incluir un programa de formación dirigida a toda la población trabajadora de la empresa GLOBO INMOBILIARIA LTDA, con el fin de modificar o eliminar las fuentes de factores de riesgo psicosocial identificadas en las dimensiones evaluadas, promoviendo ambientes de trabajo saludable, en donde las personas puedan identificar los detonantes en su entorno laboral.

Fase 2. Realizar un programa de trabajo dirigido a las personas identificadas con riesgo medio, alto y muy alto pero con participación de toda la población en dónde se enfoque el desarrollo de habilidades sociales y económicas para mitigar los riesgos encontrados.

Fase 3. Desarrollar actividades en conjunto con recursos humanos, en donde se evidencien beneficios desde el programa de bienestar social.

9. REFERENCIAS

Ministerio de la protección social (2008). Resolución 2646. Congreso de la república. Bogotá – Colombia.

Ministerio de la protección social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá – Colombia.

Peiró J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad de valencia.

Organización Mundial de la Salud – OMS (1998).

Organización Panamericana de la Salud – OIT (1998), Entornos laborales saludables.