



INFORME GENERAL DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL

MINISTERIO DE AGRICULTURA 2023



ELABORADO POR EVALÚA SALUD IPS SAS

NIT: 900380150-0

Licencias SST 7791; 11624; 14190

Bogotá D.C 2023

INTRODUCCIÓN

Estadísticamente dentro del campo de la seguridad y salud en el trabajo se ha determinado que los factores de riesgo psicosociales acumulan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un porcentaje considerable están vinculados a las bajas laborales ya que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas, debido al incremento en los procesos mórbidos de los trabajadores, en los que se ven involucrados procesos emocionales, relaciones interpersonales intra y extralaborales, situaciones familiares, entre otras, que pueden desencadenar enfermedades o accidentalidad laboral.

Por lo anterior, es necesario disminuir, controlar o eliminar en lo posible dichos riesgos, contribuyendo así a la salud de los trabajadores. Esto nos permite demostrar la necesidad e importancia de realizar procesos de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo en distintos contextos laborales; donde esos factores se puedan basar en hechos medibles y dar veracidad a la realidad de los riesgos significativos que afronta la población de colaboradores, ya sea por las condiciones propias del trabajo, por el tipo de contrato u otros aspectos de la organización y/o cultura organizacional.

Por todo lo anterior y en cumplimiento de la normatividad vigente, se presenta el siguiente informe como resultado de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en los(as) funcionarios(as) del ministerio de agricultura y cuyo insumo goza de reserva y confidencialidad de datos, por lo que a continuación se describen los hallazgos y su interpretación de los que surgen recomendaciones para su aplicación en el entorno laboral.

JUSTIFICACIÓN

A partir de la evidencia e investigación del campo de la seguridad y salud en el trabajo, entes gubernamentales orientan y dan directrices respecto a la evaluación e identificación de las condiciones de riesgo psicosocial, así pues, la Resolución 2646 de 2008 define la evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de factores de riesgo como de factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Teniendo en cuenta lo anterior, la Resolución 2404 de 2019 establece la evaluación de los factores de riesgo debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas, facilitando la identificación temprana de síntomas y signos asociados para una gestión oportuna.

El objetivo y compromiso organizacional debe estar enfocado a que el programa de riesgo psicosocial se siga orientando hacia el mejoramiento del ambiente laboral buscando que sus trabajadores tengan un contexto adecuado para su labor, generando en ellos una sensación que les genere bienestar y que conlleve a la satisfacción laboral, productividad y sentido de pertenencia. Por tal razón y en cumplimiento de la normatividad vigente, se hace necesario la aplicación de la de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en los(as) funcionarios(as) del ministerio de agricultura. con el fin de identificar la situación actual del factor de riesgo psicosocial y sus variables para continuar con la implementación de las estrategias orientadas a la prevención, intervención y seguimiento del mismo, para favorecer el bienestar físico, mental y social de los(as) servidores(as) en el entorno laboral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés en la población colaboradora del **MINISTERIO DE AGRICULTURA**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar nivel de riesgo al interior de la organización con el fin de realizar prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial.
- Facilitar el proceso de implementación de un sistema de prevención en materia de riesgos psicosociales para los funcionarios del ministerio de agricultura.
- Formular acciones de intervención que permitan mitigar los factores de riesgo psicosociales evidenciados en el siguiente estudio.

ASPECTOS CONCEPTUALES

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, ***“Los factores psicosociales 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, influyen en la salud y el desempeño de las personas”***. Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: Intralaborales, extralaborales e individuales.

- **Condiciones Intralaborales:** Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Para explicar las condiciones intralaborales se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones:
 - ✓ **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.
 - ✓ **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.
 - ✓ **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 colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

- ✓ **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.

- **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.

- **Condiciones individuales:** Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

MARCO LEGAL

El marco legal que actualmente soporta la actuación de las empresas frente al riesgo.

NORMA	DESCRIPCION
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases sobre la organización y administración de la salud ocupacional en el país. Al interior del decreto se enuncian los factores psicosociales como aspectos que deben ser considerados dentro de los riesgos ocupacionales que deben monitorearse
Ley 1010 de 2006	Mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
Ley 1090 de 2006	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y su código deontológico y bioético. Incluyente en el principio general de buen uso de métodos de evaluación y confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de la psicología
Resolución 0652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Determina la responsabilidad del empleador y las Administradoras de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1616 de 2013	Por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. Se busca que empresas y ARL generen estrategias, programas, acciones o servicios de promoción

	de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental. Debe garantizarse la inclusión del tema dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores
Decreto 1477 de 2014	El cual tienen como objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, libro 2, parte 2, título 4 capítulos 6, Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2764 De 2022	Tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención:

Tabla 1. Marco legal colombiano para gestión del riesgo psicosocial

METODOLOGÍA

Diseño

Estudio descriptivo, correlacionar y de corte transversal.

Procedimiento

Aplicación de los instrumentos que componen la “Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” (Ministerio de Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana).

Participantes

En el estudio participaron **218** colaboradores, de la entidad estatal **MINISTERIO DE AGRICULTURA**

Instrumento

- **Nombre:** Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- **Autores:** Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
- **Administración:** Individual o colectiva.
- **Población objeto:** Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.

Instrumentos empleados:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y Forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaborales.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Existen 2 formas: Forma A que es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma B que es aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos. La forma A cuenta con 123 ítems y la forma B tiene 97 ítems.

Este cuestionario evalúa un conjunto de dimensiones, que a su vez integran 4 dominios:

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 sobre el entorno extralaboral

Control sobre el trabajo:

- Control y autonomía sobre 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 del liderazgo.
- Relación con los colaboradores(subordinados)
- Retroalimentación del desempeño
- Relaciones sociales en el trabajo

Recompensa:

- Reconocimiento y compensación

- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que realiza

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Consta de 31 ítems, valorando 7 dimensiones Extralaborales:

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

Cuestionario para la evaluación del estrés

Consta de 31 ítems que evalúan 4 categorías de síntomas:

- Síntomas fisiológicos
- Síntomas de comportamiento social
- Síntomas intelectuales y laborales
- Síntomas psico-emocionales

Ficha de datos generales

Consta de 19 ítems, de información socio-demográfica del trabajador.

**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES**

Se presenta la distribución de los participantes de acuerdo a: Género, edad, antigüedad en la empresa, estado civil, nivel de estudio, estrato social, tipo de vivienda, tipo de cargo y tipo de contrato.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR GÉNERO

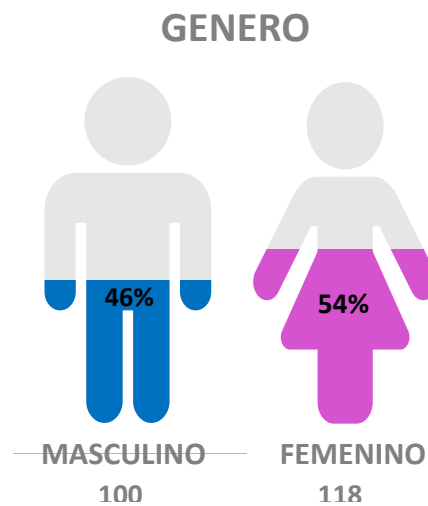


Figura 1. Distribución De Participantes Por Género

Genero	Cantidad
Femenino	118
Masculino	100
Total	218

El 54 % de los participantes son de género femenino, mientras el 46% restante es masculino, lo que permite afirmar es una muestra equitativa en género.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR EDAD

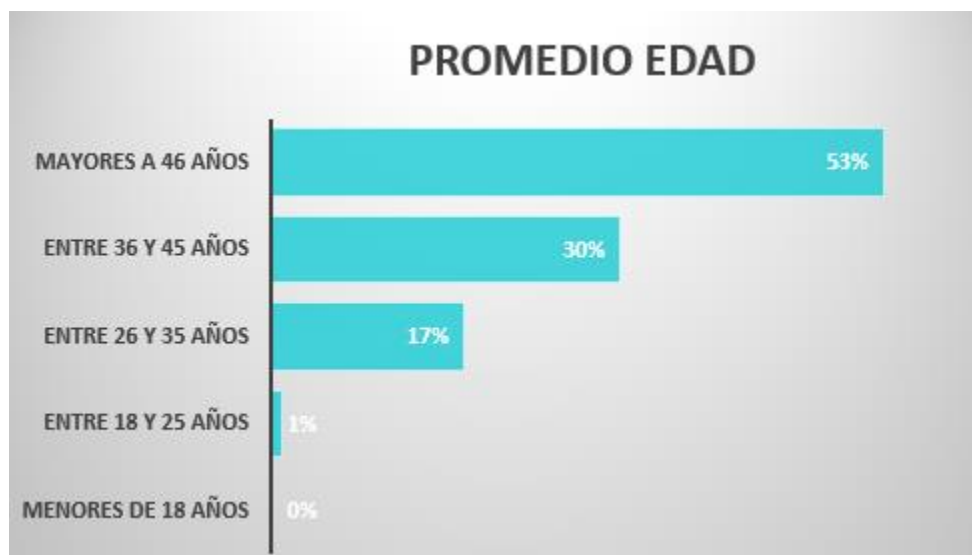


Figura 2. Distribución De Los Participantes Por Edad.

Edad	Cantidad
18-25 años	2
26 - 35 años	36
36-45 años	65
Mayor 46	115
Total	218

El 53% de la población que trabaja en la entidad es mayor de 46 años, quienes representan la mitad de la muestra; mientras la menor cantidad que en este caso es el 1%, son las personas menores de 25 años.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR ESTADO CIVIL



Figura 3. Distribución Poblacional Por Estado Civil.

Estado Civil	Cantidad
Soltero (a)	85
Unión libre	45
Casado (a)	72
Separado (a)	14
Viudo (a)	2
Total	218

La mayor cantidad de participantes, es decir el 39% actualmente están solteros, mientras por una diferencia de 6%, el 33 % refiere estar casado. El valor mínimo se encuentra en quienes son viudos y representa el 1% de la muestra.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR NIVEL DE ESTUDIO



Figura 4. Distribución Poblacional Por Nivel De Estudio.

ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ		
Ninguno	0	0%
Primaria Incompleta	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Bachillerato Incompleto	1	0%
Bachillerato Completo	13	6%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	10	5%
Técnico/ Tecnológico Completo	26	12%
Profesional Incompleto	15	7%
Profesional Completo	52	24%
Carrera militar/ Policía	0	0%
Post-grado Incompleto	2	1%
Post-grado Completo	99	45%
TOTAL	218	100%

Un porcentaje considerable de los participantes han alcanzado un nivel de estudio de post-grado completo y conforman el 45% de la muestra.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR ESTRATO SOCIAL

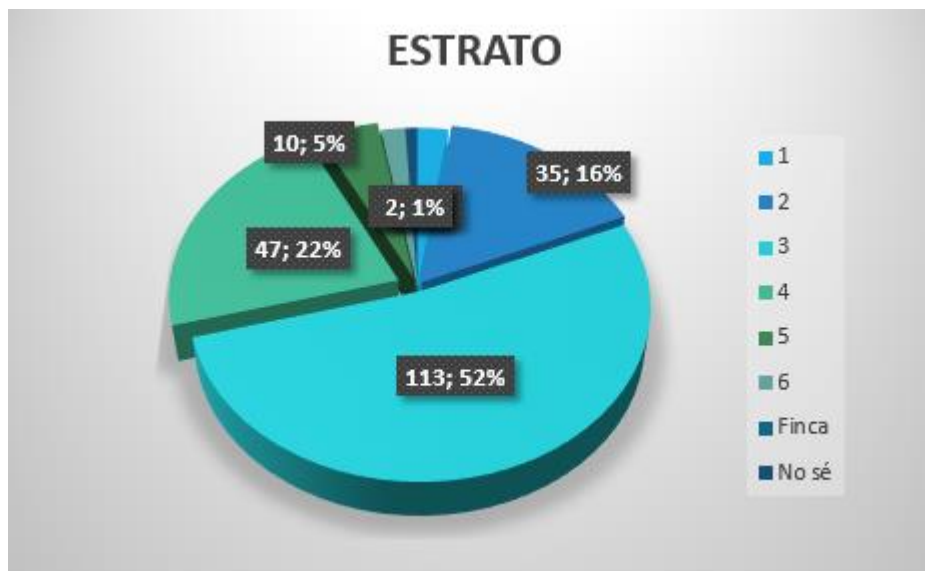


Figura 5. Distribución De Los Participantes Por Estrato Socioeconómico

Estrato	Cantidad
1	5
2	35
3	113
4	47
5	10
6	4
No sabe	4
Total	218

Dentro de los participantes, el 52% refiere pertenecer a estrato 3, seguido del 46% quienes manifiestan vivir en estrato 4.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR TIPO DE VIVIENDA

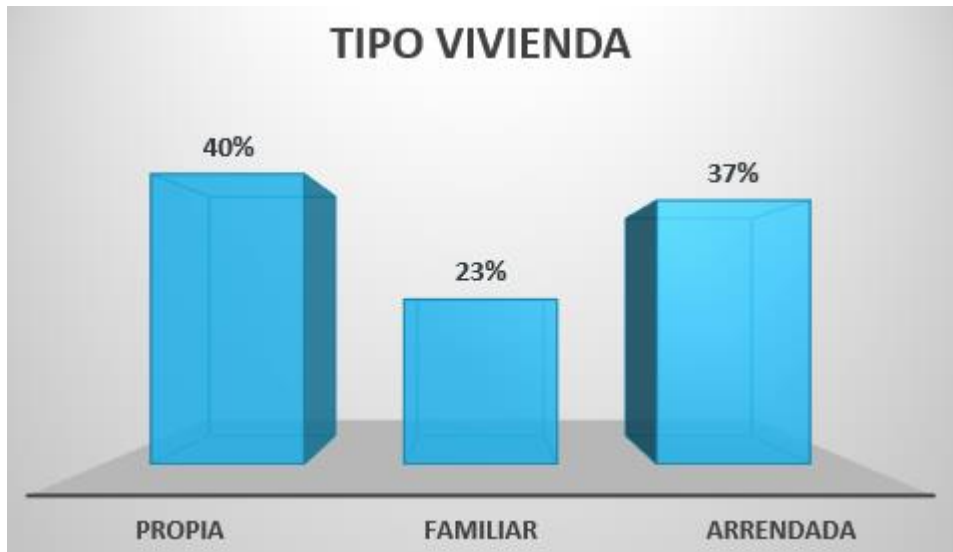


Figura 6. Distribución De Los Participantes Por Tipo De Vivienda.

Tipo de vivienda	Cantidad
Propia	88
Arriendo	80
Familiar	50
Total	218

El 40% de los participantes refieren ser propietarios de vivienda, además un porcentaje similar a los participantes que viven como arrendatarios con un 37%, lo que conforman más de la mitad de la muestra.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

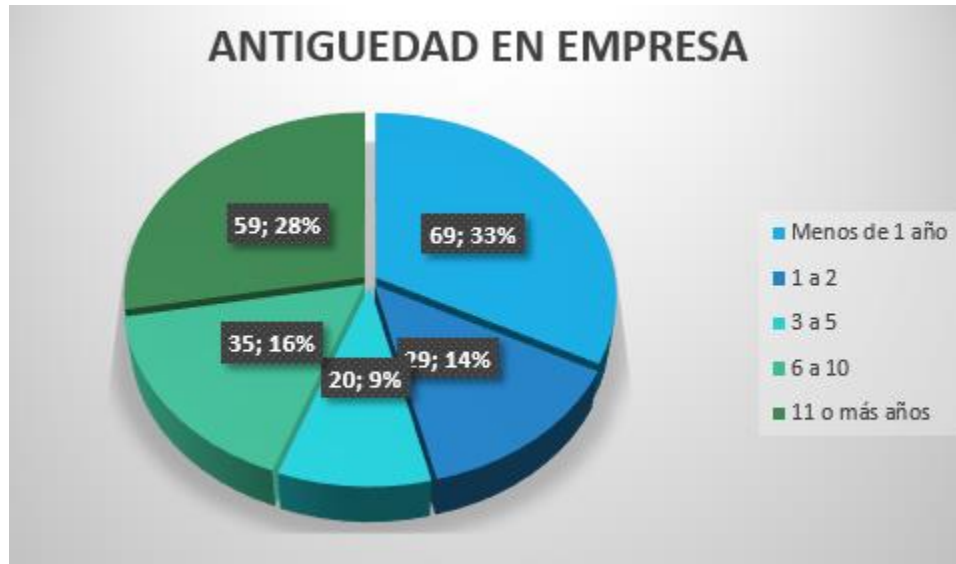


Figura 7. Distribución Poblacional Por Antigüedad De La Empresa.

Antigüedad en la empresa	Cantidad	
Menos de un año	75	
1-2	29	
3-5	20	
6-10	35	
11 años o mas	59	
Total	218	100%

La mayor cantidad de colaboradores reporta tener menos de un año de antigüedad en la entidad, lo que permite afirmar es una entidad que brinda oportunidades de crecimiento laboral, así mismo se puede inferir que aporta una estabilidad laboral debido a que el porcentaje siguiente más alto poseen 11 años o más en la entidad.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR TIPO DE CARGO

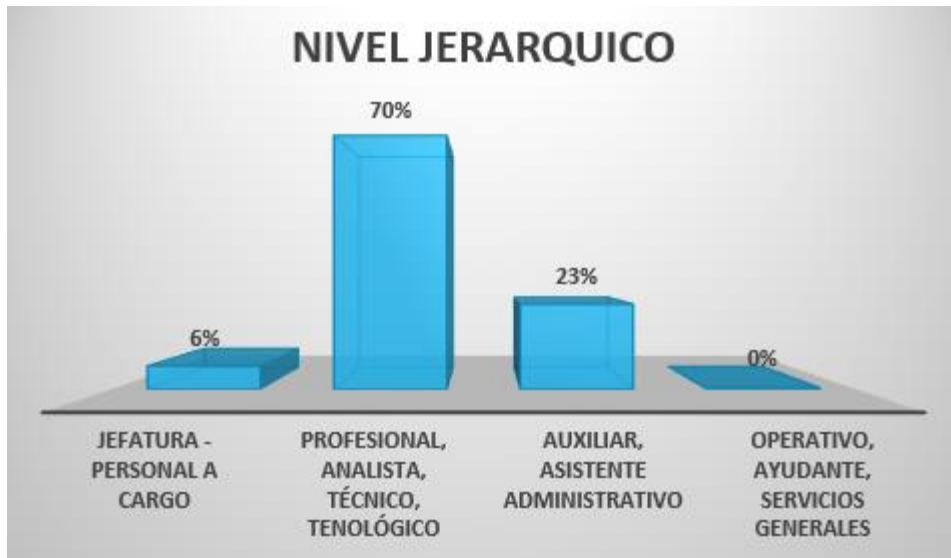


Figura 8. Distribución De Los Participantes Por Tipo De Cargo.

Tipo de cargo	Cantidad
Jefatura - tiene personal a cargo	14
Profesional, analista, técnico especializado	152
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	51
Operador, operario, ayudante, servicios generales	1
Total	218

El 6% de los participantes desempeñan cargos de jefatura o tienen personal a cargo, mientras el 70% de los participantes ejercen labores en cargos entre profesional, analista, técnico y tecnológico y son quienes representan la mayor cantidad de la muestra.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR TIPO DE CONTRATO



Figura 9. Distribución De Los Participantes Por Tipo de contrato.

Tipo de Contrato		
Temporal menos de 1 año	18	7%
Temporal 1 año o más	2	1%
Término Indefinido	127	59%
Cooperado (cooperativa)	0	0%
Prestación de Servicios	68	32%
No sé	3	1%
TOTAL	218	100%

El 59% de la muestra refiere contar con una vinculación a término indefinido con la entidad, seguido por quienes ejercen su labor con un contrato de prestación de servicios, quienes representan el 32%.

**RESULTADO GENERAL RIESGO INTRALABORAL FORMA A
MINISTERIO DE AGRICULTURA**

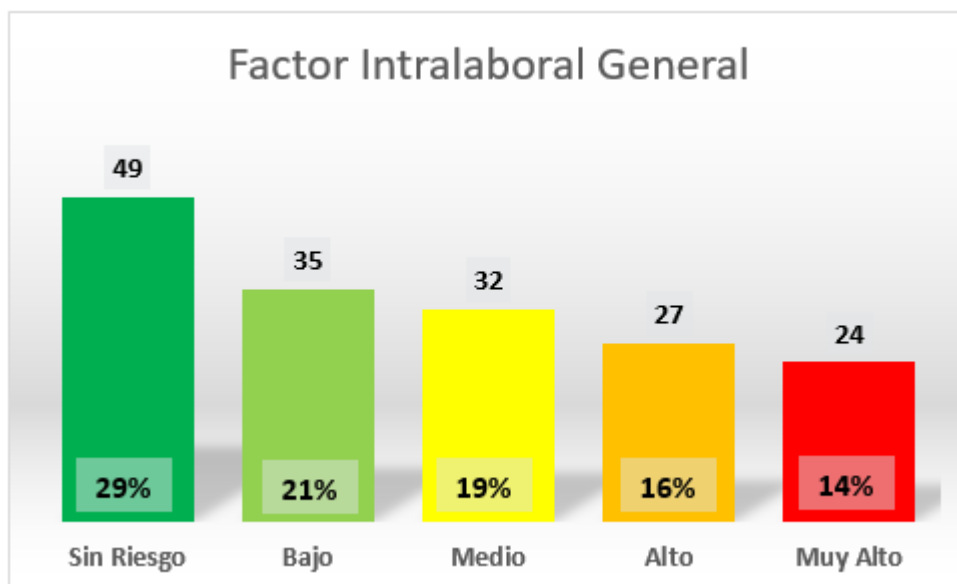


Figura 10. Resultado factor intralaboral general.

Factor Intralaboral General		
Sin Riesgo	49	29%
Bajo	35	21%
Medio	32	19%
Alto	27	16%
Muy Alto	24	14%
Total	167	100%

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

CRITERIOS DE RIESGO: SIN RIESGO Y RIESGO BAJO 50% Y CON UN 19% CON UN RIESGO MEDIO

INTERVENCIÓN: MEDIANO PLAZO.

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Liderazgo y relaciones Sociales ❖ Control sobre el trabajo ❖ Demandas de trabajo ❖ Recompensas 	<p>BAJO</p> <p>PERO SE DEBE INTERVENIR EL RIESGO MEDIO</p>	<p>Realizar un monitoreo periódico con los colaboradores encuestados e identificar los Dominios que pueden estar generando dificultades a los colaboradores.</p>

RESULTADO GENERAL RIESGO EXTRALABORAL FORMA A MINISTERIO DE AGRICULTURA

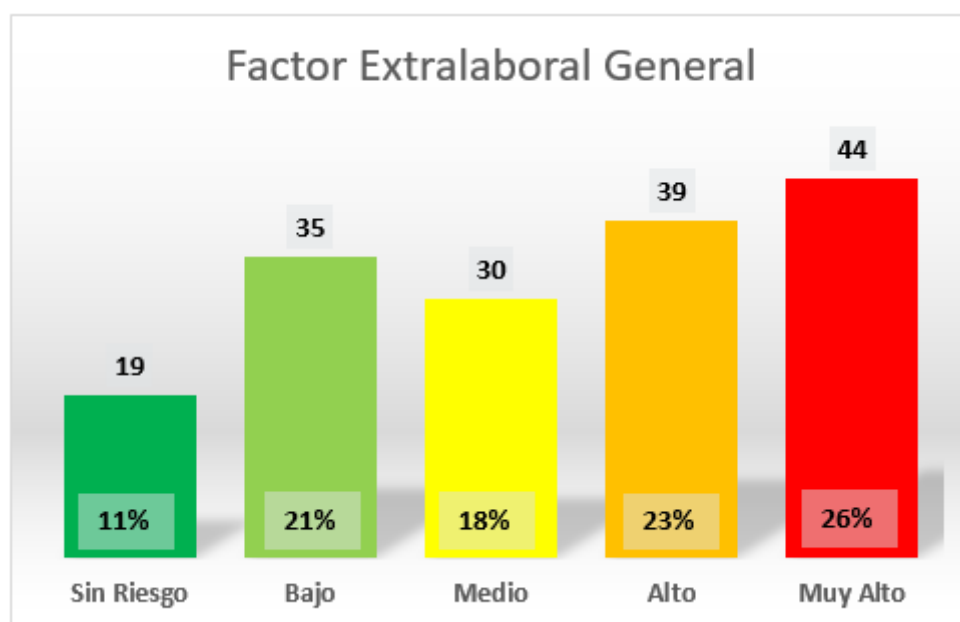


Figura 11. Resultado general riesgo extralaboral forma A.

Factor Extralaboral General		
Sin Riesgo	19	11%
Bajo	35	21%
Medio	30	18%
Alto	39	23%
Muy Alto	44	26%
	167	100%

De acuerdo con la información suministrada por los participantes en el estudio en el área extralaboral. Se evidencia que el 49% se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto y un 32% en riesgo bajo.

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tiempo fuera del trabajo ❖ la comunicación y relaciones interpersonales ❖ la situación económica del grupo familiar ❖ Características de la vivienda y su entorno ❖ influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo ❖ el desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda, fueron los más frecuentes. 	<p>MUY ALTO</p> <p>CON INTERVENCION A CORTO PLAZO</p>

RESULTADO GENERAL INTRALABORAL+ EXTRALABORAL FORMA A MINISTERIO DE AGRICULTURA

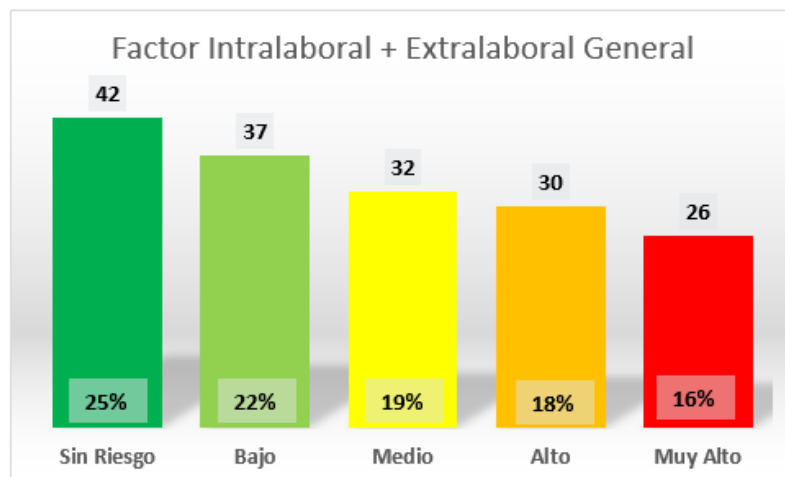


Figura 12. Resultado general intralaboral+ extralaboral forma A.

Factor Extralaboral + Intralaboral		
Sin Riesgo	42	25%
Bajo	37	22%
Medio	32	19%
Alto	30	18%
Muy Alto	26	16%
	167	

Es posible inferir que el **47%** de la población objeto de estudio, reporta percibir “sin riesgo y riesgo bajo” las condiciones psicosociales, que experimentan en su actual trabajo, mientras que el 53% de la población se encuentra en una fase alarma con una percepción de riesgo medio, alto y

muy alto.

A continuación, se presentan las gráficas relacionadas con respecto a las dimensiones y dominios de cada uno de los factores de riesgos intralaborales forma A.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES ASPECTOS CONCEPTUALES

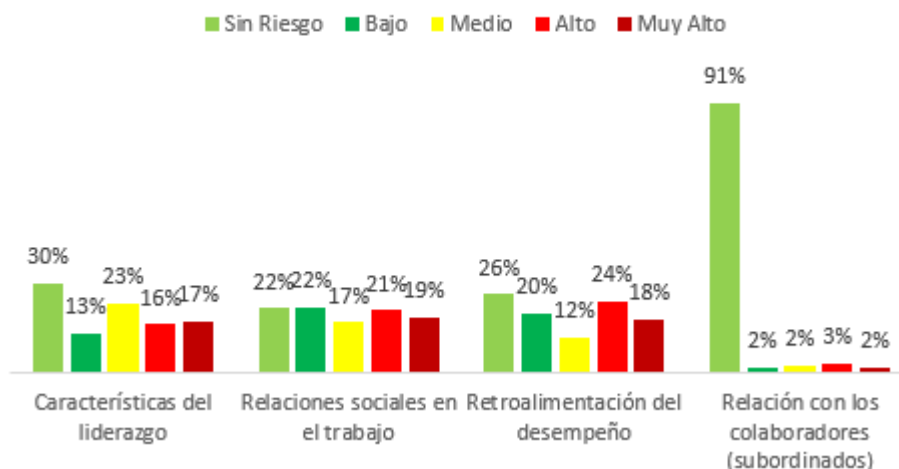
A continuación, se presentan los resultados consolidados del Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A obtenidos, los cuales están representados por los dominios: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO, CONTROL; SOBRE EL TRABAJO, DEMANDAS SOBRE EL TRABAJO Y RECOMPENSAS, como por las dimensiones que representan las fuentes de riesgos que conforman cada uno de estos dominios.



Figura 13. Resultado liderazgo y relaciones.

Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	50	30%	22	13%	39	23%	27	16%	29	17%
Relaciones sociales en el trabajo	36	22%	37	22%	28	17%	35	21%	31	19%
Retroalimentación del desempeño	44	26%	33	20%	20	12%	40	24%	30	18%
Relación con los colaboradores (subordinados)	152	91%	3	2%	4	2%	5	3%	3	2%

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES



Se evidenció que, frente al dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, hay un gran porcentaje que se encuentra en riesgo bajo y sin riesgo sin embargo un porcentaje considerable del 39% experimentan riesgo medio.

CRITERIOS DE RIESGO: BAJO CON INCREMENTO EN RIESGO MEDIO

INTERVENCIÓN A MEDIANO PLAZO

Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	42	25%	19	11%	26	16%	38	23%	42	25%
Capacitación	32	19%	26	16%	40	24%	41	25%	28	17%
Participación y manejo del cambio	37	22%	34	20%	17	10%	38	23%	41	25%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	47	28%	17	10%	36	22%	40	24%	27	16%
Control y autonomía sobre el trabajo	28	17%	49	29%	30	18%	43	26%	17	10%

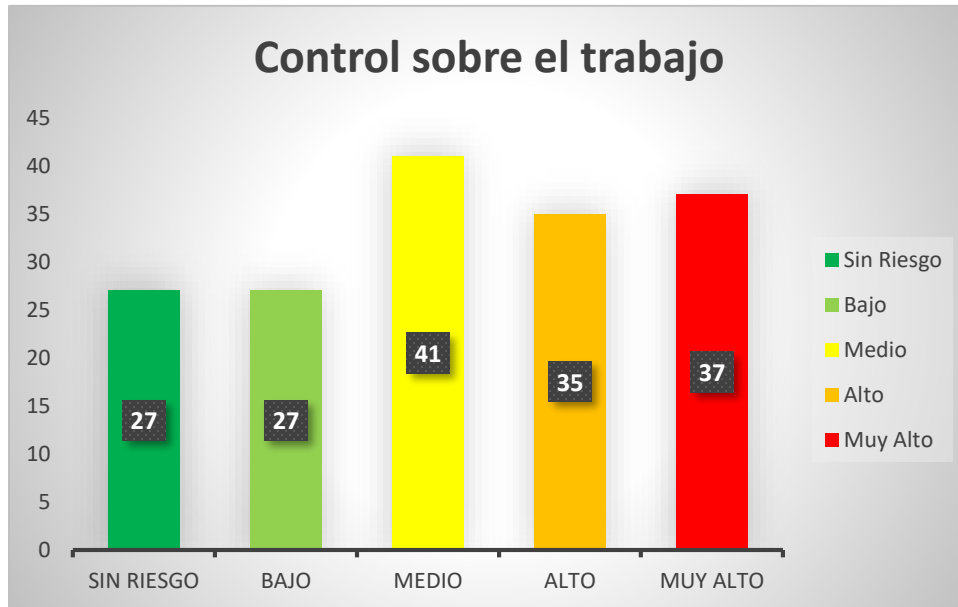
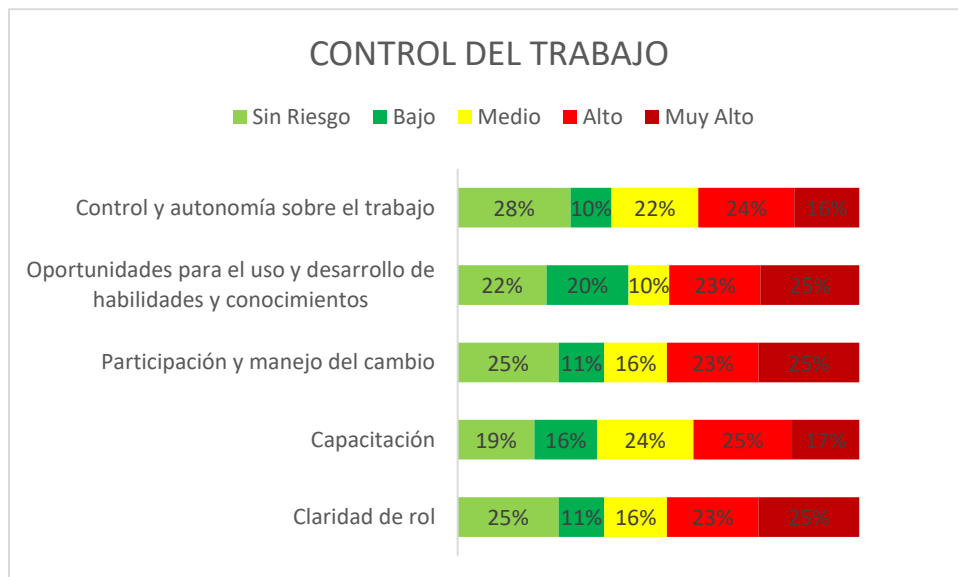


Figura 14. Resultado control sobre el trabajo.



En el Control Sobre el Trabajo identificó que el 72% se encuentra en riesgo alto y muy alto, por lo que se sugiere realizar actividades que permitan controlar los riesgos asociados a este dominio,

CRITERIOS DE RIESGO: NIVEL DE RIESGO ALTO Y MUY ALTO

INTERVENCIÓN A CORTO PLAZO

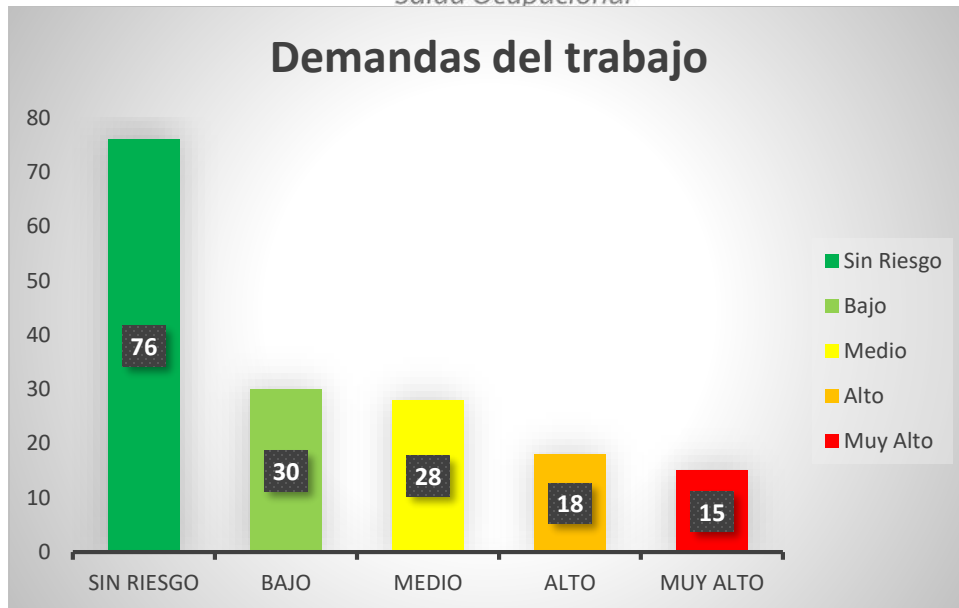
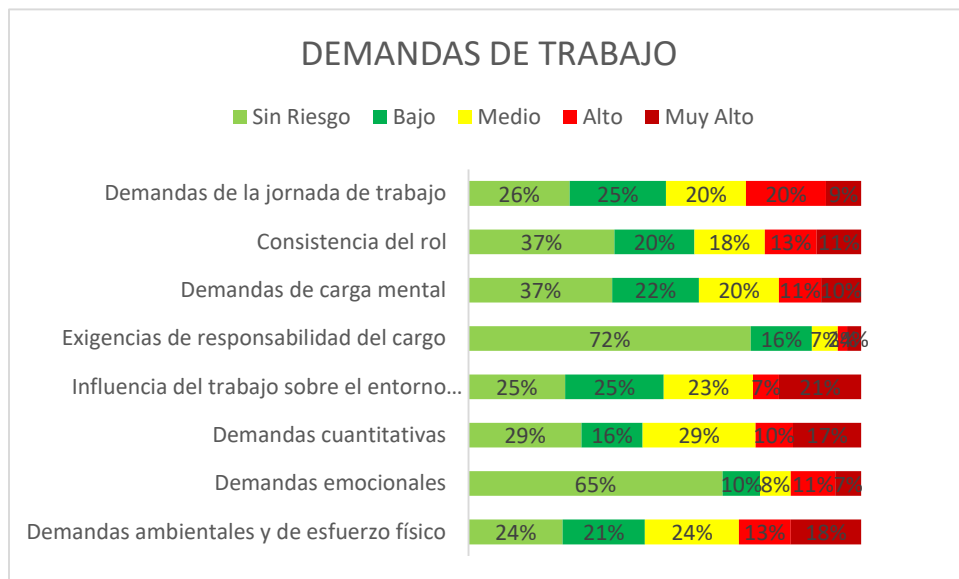


Figura 15. Resultado demandas del trabajo.



En relación con las Demandas del Trabajo, frente a las condiciones como: las demandas ambientales y de esfuerzo físico, las demandas cuantitativas, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, las exigencias de responsabilidad del cargo y las demandas de la jornada.

CRITERIOS DE RIESGO: SIN RIESGO

INTERVENCIÓN A LARGO PLAZO

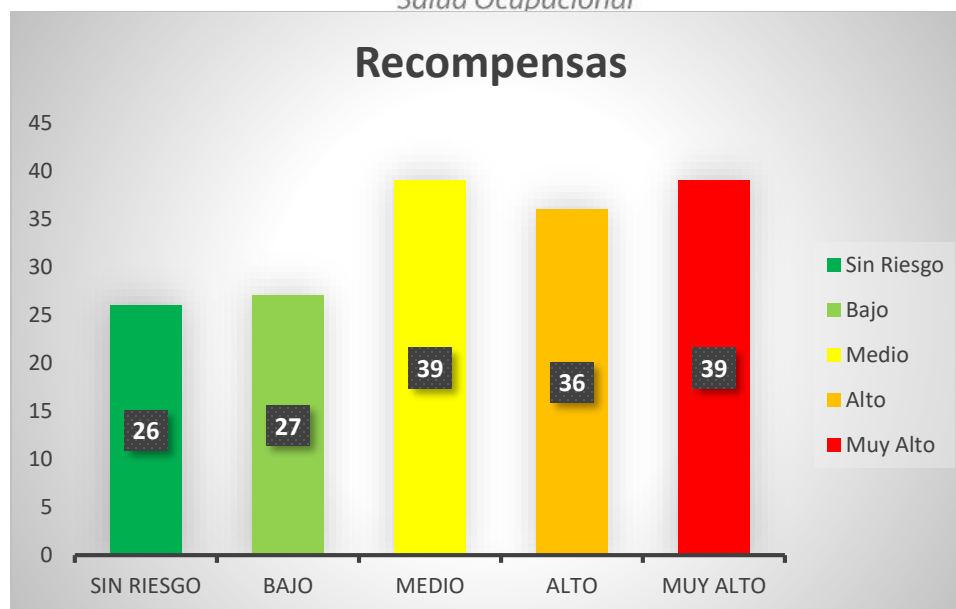


Figura 16. Resultado recompensas.

Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	39	23%	24	14%	26	16%	39	23%	39	23%
Reconocimiento y compensación	30	18%	34	20%	26	16%	33	20%	44	26%

CRITERIOS DE RIESGO: ALTO CON 49% Y CON UN 32% MEDIO

INTERVENCIÓN A CORTO PLAZO

Del análisis de la información expuesta a través de las gráficas, es posible concluir que los dominios *“Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”*, *“Control sobre el trabajo”*, *“Demandas del trabajo”* y *“Recompensas”* reportan una puntuación dentro de un nivel de riesgo bajo, pero requiere una intervención para evitar el considerable aumento al riesgo medio.

**RESULTADO RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B
MINISTERIO DE AGRICULTURA**

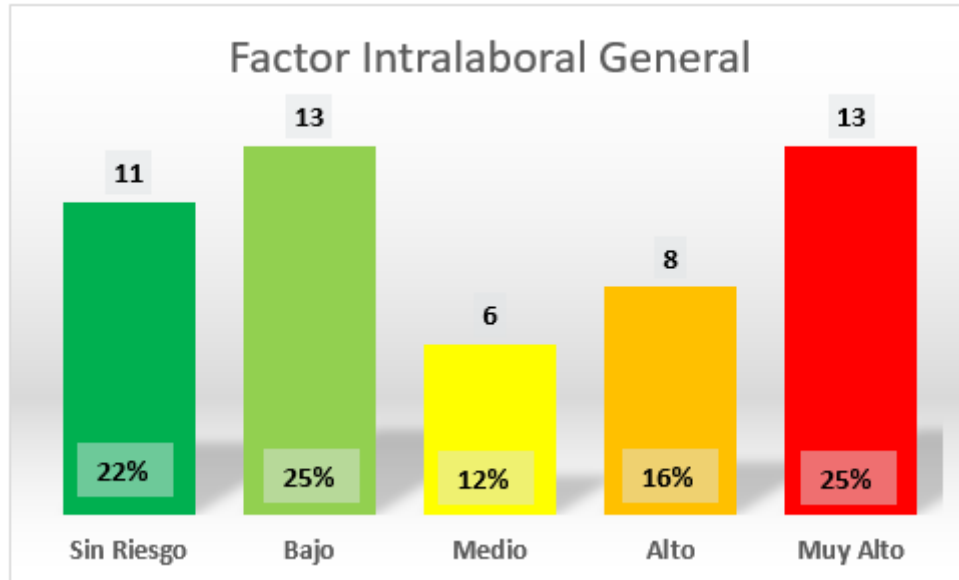


Figura 17. Resultados De Riesgo Psicosocial Intralaboral forma B.

La figura 17 en la forma B, de los colaboradores de la empresa MINISTERIO DE AGRICULTURA frente los factores de riesgo psicosociales intralaborales, características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

CRITERIOS DE RIESGO: NIVEL DE RIESGO BAJO 47%

INTERVENCIÓN A LARGO PLAZO

**RESULTADO RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA B
MINISTERIO DE AGRICULTURA**

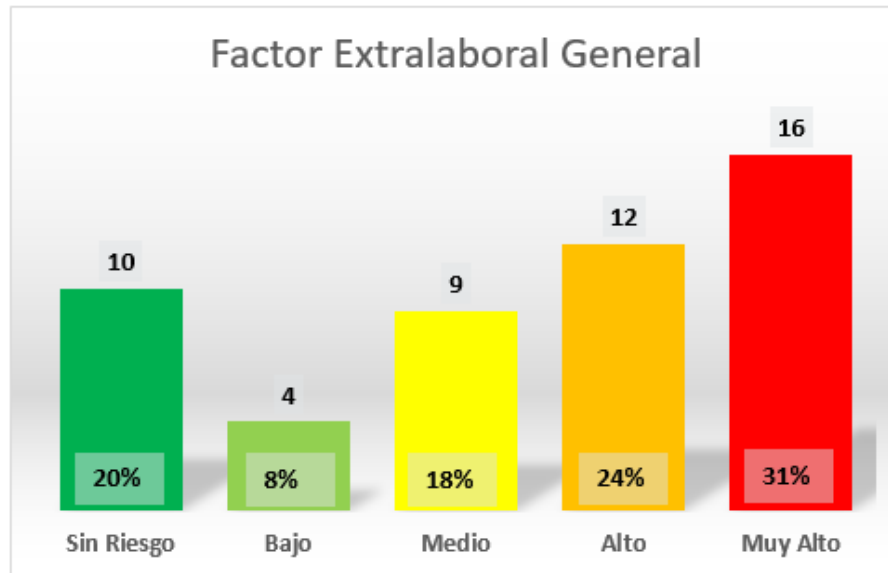


Figura 18. Resultados De Riesgo Psicosocial Extralaboral forma B

Factor Extralaboral General		
Sin Riesgo	10	20%
Bajo	4	8%
Medio	9	18%
Alto	12	24%
Muy Alto	16	31%

De acuerdo con la información suministrada por los participantes en el estudio en el área extralaboral. Se evidencia, en la percepción de este ítem, el 55% se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto y un 18% en riesgo medio. Los factores como el tiempo fuera del trabajo, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda, fueron los más frecuentes.

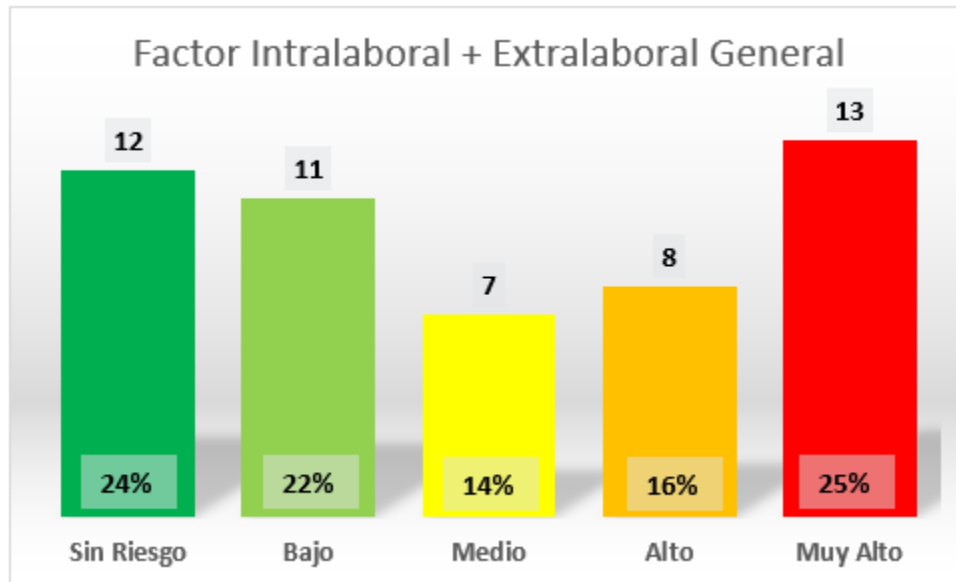


Figura 19. Resultados De Riesgo Psicosocial general.

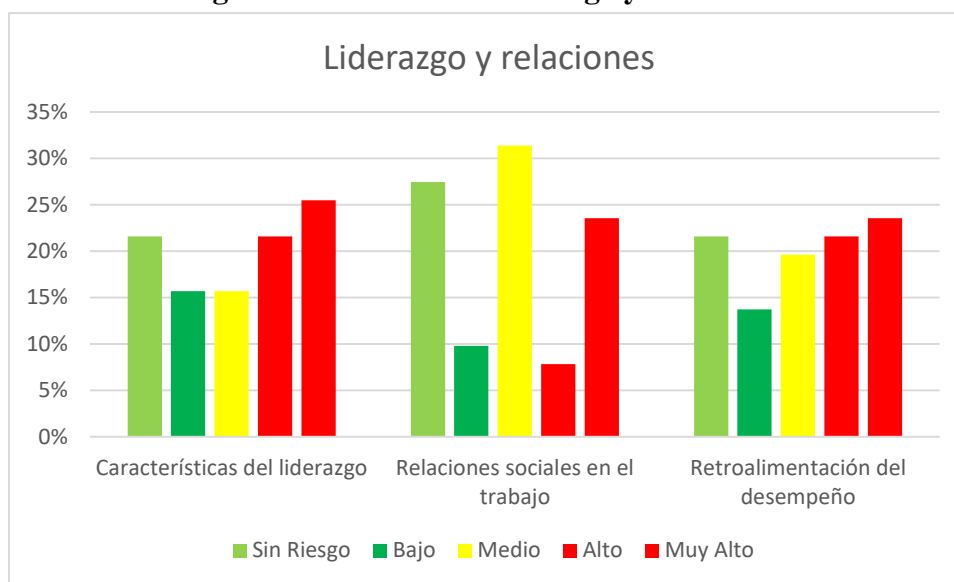
La Figura 19, en comparación con la Figura 17, resalta la homogeneidad de resultados entre el Nivel de Riesgo General y el Nivel de Riesgo Intralaboral. No obstante, aunque la tendencia poblacional evidencia un reporte de condiciones favorables; las medidas de prevención e intervención deben ser diseñadas e implementadas, para dar continuidad a estos escenarios y promover su mejoramiento continuo. Por ende, podemos afirmar que se requiere una intervención a mediano plazo para las condiciones psicosociales de los participantes cuyos cargos se encuentran en funciones operativas.

A continuación, nos permitimos identificar el riesgo en cada uno de los dominios, mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Intralaboral forma B.



CONSOLIDADO DE DOMINIOS INTRALABORALES

Figura 20. Resultados liderazgo y relaciones.



Liderazgo y relaciones	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Características del liderazgo	11	22%	8	16%	8	16%	11	22%	13	25%
Relaciones sociales en el trabajo	14	27%	5	10%	16	31%	4	8%	12	24%
Retroalimentación del desempeño	11	22%	7	14%	10	20%	11	22%	12	24%

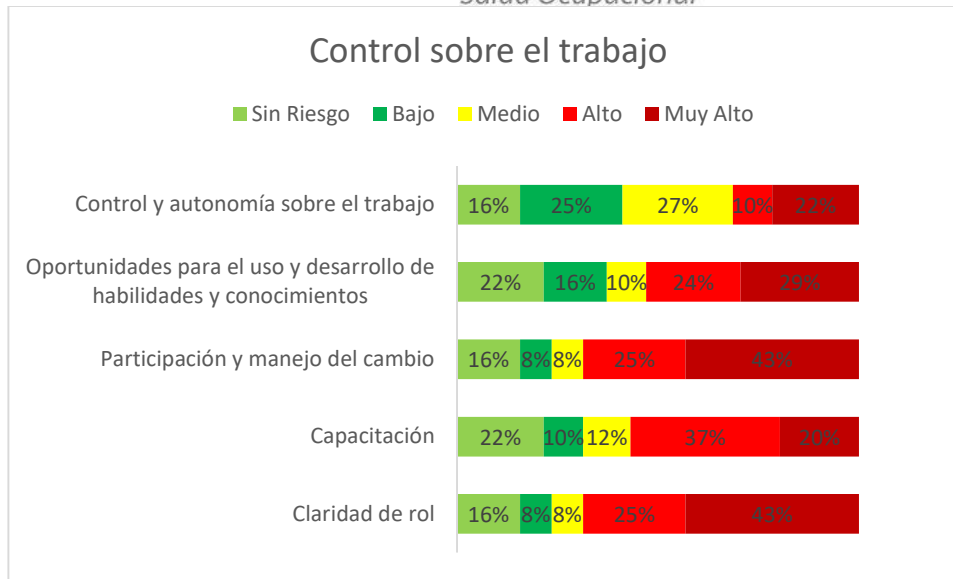
Se evidenció que, frente al dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, nos evalúa las condiciones relacionadas con las características del liderazgo donde el 47% se percibe con riesgo alto, la

retroalimentación del desempeño la perciben el 46% en esta misma condición y finalmente en las relaciones entre los colaboradores, el 47% no reporta percepción de riesgo Lo que indica que se requiere una intervención a mediano plazo.



Figura 21. Control sobre el trabajo.

Control sobre el trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Claridad de rol	8	16%	4	8%	4	8%	13	25%	22	43%
Capacitación	11	22%	5	10%	6	12%	19	37%	10	20%
Participación y manejo del cambio	11	22%	8	16%	5	10%	12	24%	15	29%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	8	16%	13	25%	14	27%	5	10%	11	22%
Control y autonomía sobre el trabajo	25	49%	15	29%	9	18%	1	2%	1	2%



Frente al Control Sobre El Trabajo, se evidencia que el colaborador percibe un riesgo alto sobre el control y la autonomía sobre el trabajo, no perciben oportunidades de desarrollo y sienten que no son tenidas en cuenta sus habilidades y destrezas, presentan dificultades en participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitaciones

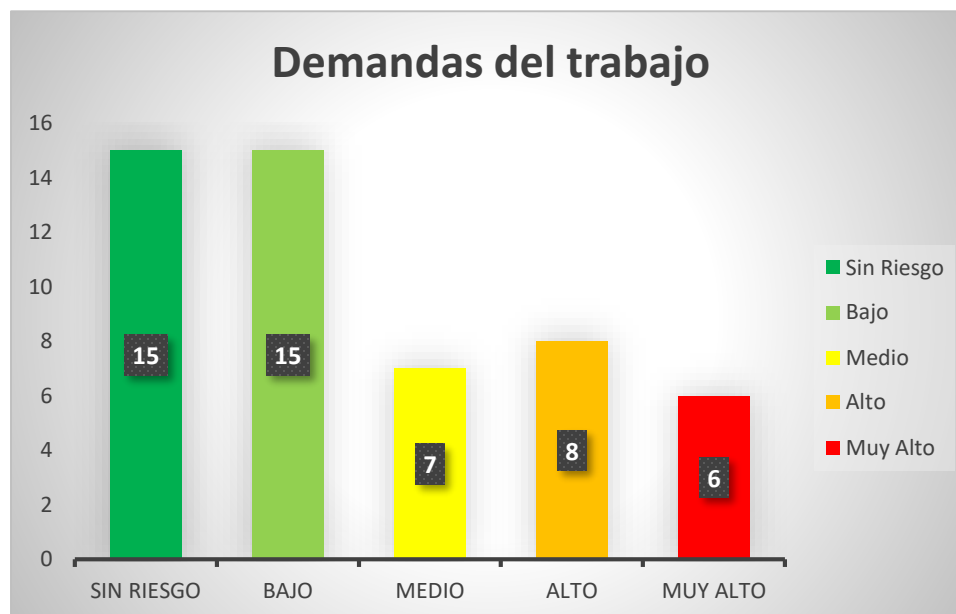


Figura 22. Resultados demandas del trabajo.

Demandas del trabajo	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21	41%	11	22%	11	22%	3	6%	5	10%
Demandas emocionales	20	39%	12	24%	9	18%	3	6%	7	14%
Demandas cuantitativas	16	31%	10	20%	7	14%	9	18%	9	18%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	15	29%	13	25%	4	8%	13	25%	6	12%
Demandas de carga mental	15	29%	18	35%	11	22%	6	12%	1	2%
Demandas de la jornada de trabajo	25	49%	11	22%	7	14%	8	16%	0	0%

En relación con las Demandas del Trabajo, frente a las condiciones como: las demandas ambientales y de esfuerzo físico, las demandas cuantitativas, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, las exigencias de responsabilidad del cargo y las demandas de la jornada el riesgo es bajo.

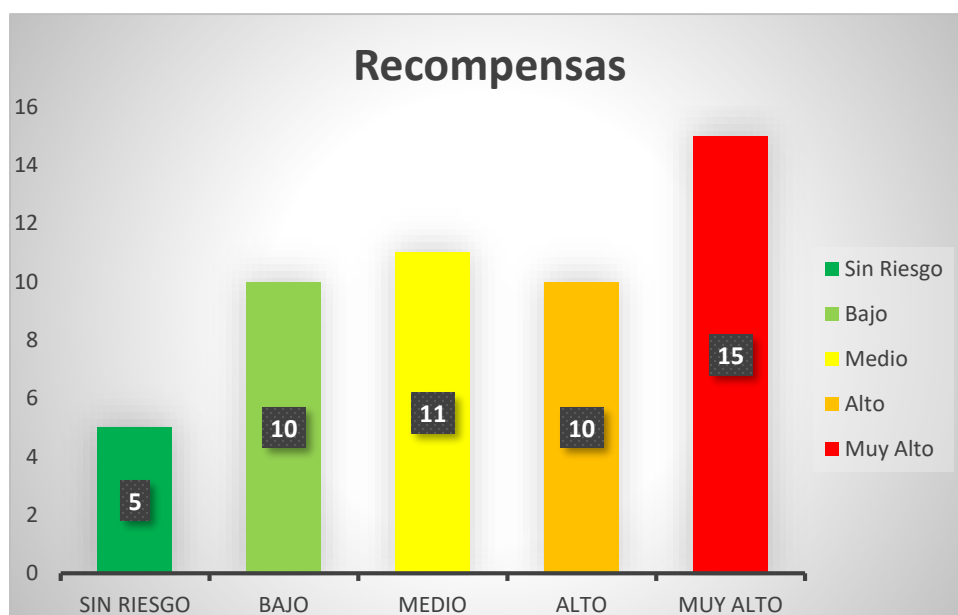
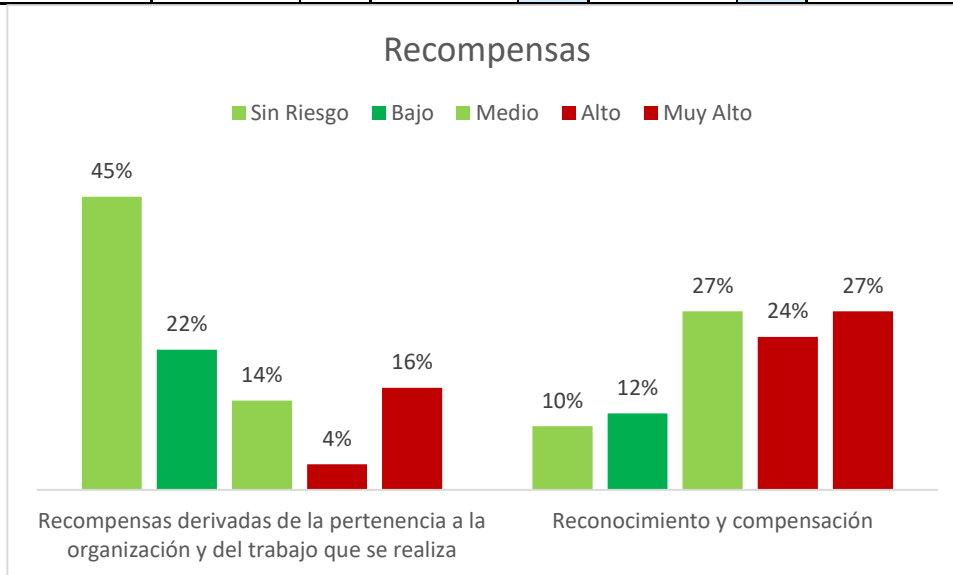


Figura 23. Resultados recompensas.

Recompensas	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	23	45%	11	22%	7	14%	2	4%	8	16%
Reconocimiento y compensación	5	10%	6	12%	14	27%	12	24%	14	27%



Las Recompensas, se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. En esta dimensión el 15% de los participantes se encuentran sin riesgo mientras el 25% percibe un riesgo alto y muy alto.

Del análisis de la información expuesta a través de las gráficas, es posible concluir que los dominios ***“Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”***, ***“Control sobre el trabajo”***, ***“Demandas del trabajo”*** y ***“Recompensas”*** reportan una puntuación media dentro de un nivel de riesgo significativamente medio alto.

RESULTADO NIVELES DE ESTRÉS MINISTERIO DE AGRICULTURA

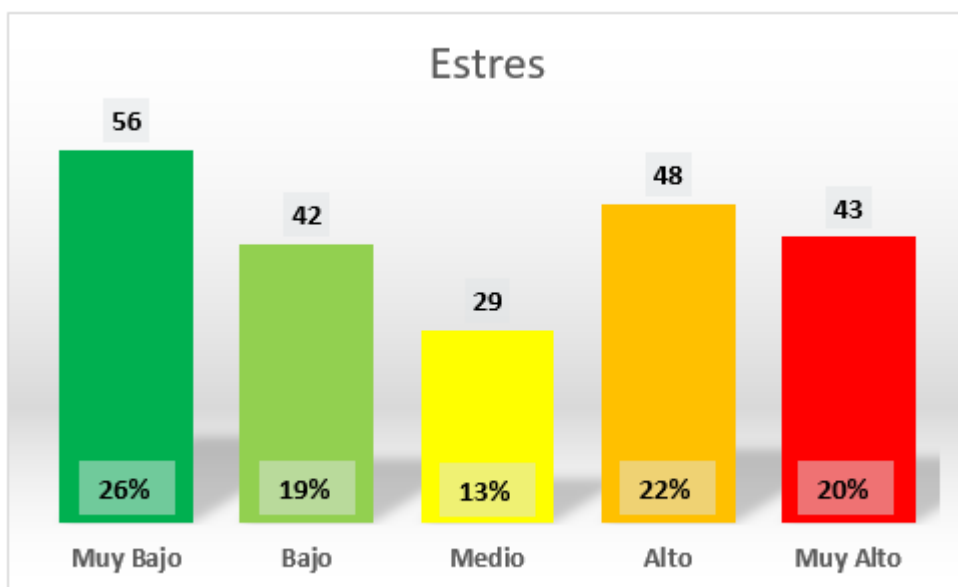


Figura 24. Resultados estrés.

Estrés		
Muy Bajo	56	26%
Bajo	42	19%
Medio	29	13%
Alto	48	22%
Muy Alto	43	20%
	218	100%

De acuerdo con la información suministrada por los colaboradores evaluados de la empresa MINISTERIO DE AGRICULTURA, la cantidad de síntomas y su frecuencia son indicativos de una respuesta del 45% se encuentra en riesgo bajo y sin riesgo; mientras que 13% se encuentra en riesgo medio lo cual requiere una intervención a mediano plazo por prevención.

La necesidad de producir un desempeño adecuado frente a las demandas de determinados entornos, genera un esfuerzo personal, cuyo correlato orgánico se traduce en “síntomas”. A través de estas manifestaciones, es posible ponderar el nivel de estrés personal, experimentado por cada trabajador. De acuerdo a la frecuencia de presentación de un síntoma, esta puede ser clasificada, en crítica, media o baja. Igualmente, los síntomas evaluados, pueden ser organizados de la siguiente manera:

Síntomas Fisiológicos:

- Dolores en el cuello, y espalda o tensión muscular
- Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.
- Cambios fuertes del apetito.
- Dolor de cabeza
- Trastorno del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

Síntomas Laborales e Intelectuales:

- Cansancio, o desgano
- Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad
- Deseo de no asistir al trabajo
- Deseo de cambiar de empleo
- Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
- Dificultad para tomar decisiones.

Síntomas Psicoemocionales:

- Consumo de bebidas alcohólica o café o cigarrillo
- Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos
- Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.

Síntomas de comportamiento social:

- Dificultad en las relaciones familiares
- Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.
- Dificultad en las relaciones con otras personas.
- Sensación de aislamiento o desinterés

CONCLUSIONES

Analizando los resultados obtenidos en el informe de diagnóstico de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la batería establecida por el Ministerio de la Protección Social, se concluye:

RIESGO INTRALABORAL

- En relación con la percepción del riesgo intralaboral, 108 personas lo reportan como riesgo bajo o no perciben ningún riesgo, 72 en riesgo alto y muy alto y 38 en nivel medio.

RIESGO EXTRALABORAL

- La percepción del riesgo extralaboral, 111 personas perciben niveles alto y muy alto, 39 riesgo medio y 68 en riesgo bajo o no perciben ningún riesgo.

ESTRÉS

- En relación con la evaluación del estrés, 91 personas lo perciben en nivel de riesgo alto y muy alto, 29 personas en nivel medio y 98 colaboradores no presentan síntomas de estrés.

INTERVENCIÓN PRIORITARIA.

- Es necesario Generar en el programa de pausas activas de la organización, la importancia de realizar y el efecto que tiene en el trabajador con el fin de aumentar en los niveles de conciencia frente a la necesidad del autocuidado, minimizando el desgaste físico y mental.
- Realizar reinducción a cargo periódicamente
- para dar alcance a claridad del rol en control sobre el trabajo
- Crear un programa donde se revisen aspectos como la cantidad, calidad y ritmo de trabajo teniendo en cuenta:
 - 1.Sobrecarga de labores o asignación insuficiente de las mismas.

- 2. Plazos de ejecución inviables a causa de los recursos o herramientas con las que cuenta.
- 3. Altos niveles de presión, improvisaciones o falta de información que le ayude a ejecutar efectivamente sus tareas.
- Divulgar convenios pre-establecidos con entidades del sistema de seguridad social
- Dar a conocer el plan de bienestar y cambios generados anualmente
- Establecer alianzas con entidades financieras con el fin de otorgar información y capacitación en finanzas personales.
- Comentar los aspectos positivos que tienen los trabajadores en su desempeño, manifestar el aprecio o celebrar abiertamente sus logros.
- Dar participación en los cambios y modificaciones que se presenten en su área de trabajo
- Crear un programa de incentivos teniendo en cuenta sus aportes y resultados dentro de su labor
- Dar oportunidades de crecimiento a nivel personal y laboral
- Capacitar en manejo y gestión del tiempo, estilos de vida saludable, higiene del sueño y manejo adecuado del tiempo libre.

RECOMENDACIONES GENERALES

Seguidamente se presentan algunas recomendaciones para todos los riesgos presentes de intervención psicosocial de acuerdo con los resultados hallados en la medición de los factores de riesgo psicosocial:

- 1.** Se recomienda realizar capacitaciones y talleres referentes a: manejo del estrés, comunicación asertiva, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, autocuidado, liderazgo e inteligencia emocional de

autogestión preventiva, hábitos y estilo de vida saludables, lo cual les permitirá a los trabajadores adquirir herramientas útiles y prácticas para el manejo de situaciones que contribuyen a disminuir los síntomas asociados al estrés. Cabe resaltar, que cada persona emite un reporte de síntomas particular, que debe ser analizado dentro del contexto del Sistema de vigilancia Epidemiológico Psicosocial; con el objetivo de dar respuesta individual, pertinente y oportuna a las necesidades notificadas.

2. Hacer seguimiento a los indicadores de ausentismo e incluirlos en programas de prevención y manejo del estrés. Campaña sobre autocuidado de salud mental y riesgos del estrés laboral.
3. Implementar programa basado en Inteligencia de las Emociones donde se les permita a los colaboradores desarrollar actividades enfocadas en prevención sobre el manejo del estrés y síndrome de burnout.
4. Realizar una caracterización y/o actualizar el perfil socio demográfico, para así identificar las condiciones de vivienda, entorno y seguridad que tienen los funcionarios, y establecer planes de mejora sobre dichos hallazgos.
5. Evaluar y hacer seguimiento a la ejecución del plan de bienestar.
6. Es necesario continuar realizando un Programa medible en el tiempo dirigido al Riesgo Psicosocial integral que inicie desde la Promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, que permita un abordaje holístico del ser, dirigido al bienestar integral del trabajador y por ende a una mejor productividad
7. Referente a los factores de riesgo psicosociales INTRALABORALES, es

necesario retomar todos los aspectos tenidos en cuenta en la Resolución 2646 de 2008. Estos factores no solo van direccionados al acoso laboral; por lo tanto, la gestión organizacional y las estrategias que se planean y ejecutan a nivel empresarial deben gestionar el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, evitando así la aparición de respuestas físicas y mentales que generen ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que afecten tanto el rendimiento del empleado como la productividad de la empresa.

8. Si bien todos los factores de riesgo psicosociales EXTRA-LABORALES no pueden ser controlados por la empresa, sí se pueden hacer ajustes en aras de mejorar las condiciones laborales, como horarios laborales flexibles, promover diferentes actividades para el aprovechamiento del tiempo libre.
9. En cuanto al riesgo psicosocial INDIVIDUAL, es importante hacer vigilancia de las características de personalidad de los trabajadores, tanto de los antecedentes personales como familiares de enfermedades físicas y mentales. El uso de exámenes de ingreso es un punto de partida para determinar en qué estado llega el futuro empleado y si es pertinente su ingreso.



BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010).
- Manual para el usuario de la Batería de Instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución No. 2646
- Resolución 2764 de 2022