

Programa de Gestión de Riesgo Psicosocial

Informe de Gestión del programa de Riesgo Psicosocial
de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

2017

Tabla de contenido

Introducción	1
Justificación	1
Objetivos	2
Procesamiento y análisis de la evaluación de los datos por proceso	2
Resultados de los procesos administrativos participantes del Diagnostico	6
Admisiones y control de Registro Académico	6
Aseguramiento de la Calidad.	11
Contratación.	15
Comunicación Publica	20
Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión	24
Educación Virtual	28
Interventoría	32
Grupo Organizacional de Sistemas	37
Relaciones Internacionales	41
Gestión de servicios de extensión	45
Servicios Generales	49
Gestión Financiera	53
Gestión Normativa	57
Planeación Institucional	61
Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.	65
Servicios Docentes Asistenciales	70
Departamento de Talento Humano	74
Unidad de Servicios de Salud	78
Evaluación Independiente	83
Gestión de Bibliotecas	87
Grupo de Directivos, Lideres de proceso, decanos	92

Sede Chiquinquirá Personal Administrativo	97
Sede Chiquinquirá Personal Docente	101
Acciones de intervención realizadas sobre los factores de riesgo psicosocial	105
Socialización del Diagnóstico de Riesgos Psicosociales	105
Campaña virtual de buenas prácticas de liderazgo	107
Taller para el manejo de estrés	109
Campaña Radial “Síndrome de Burnout”	111
Tabulación y resultados de la aplicación de pruebas confirmatorias de estrés	113
Realización de pausas mentales	121

Introducción

En cumplimiento con la Resolución 2646 de 2008, el Programa de Riesgo Psicosocial, a partir de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia realizado en el 2016, ha desarrollado una serie de actividades de intervención en los procesos administrativos cuyos factores intralaborales obtuvieron los niveles de riesgo alto y muy alto según la clasificación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

La presentación de los resultados del Diagnostico en cada proceso, la implementación de capacitaciones en relajación, liderazgo, la calificación de las pruebas confirmatorias de estrés, las campañas virtuales y radiales entre otras, son algunas de las actividades desarrolladas durante el año con el fin de reducir los niveles de riesgo en los procesos administrativos. Junto a estas actividades se tienen en cuenta algunos logros de gestión inherentes al objetivo del programa de riesgo psicosocial.

Justificación.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS entre el 5% y el 10% de los trabajadores de los países desarrollados padecen estrés laboral; respecto a Latinoamérica, los datos de países como Argentina no son muy alentadores, teniendo en cuenta en este caso específico, el 68% de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires afirman padecer de estrés en sus lugares de trabajo (Sánchez, Loli Sandoval. 2015).

Las investigaciones de diversos países latinoamericanos concluyeron que el riesgo de padecer hipertensión arterial a causa de trabajos altamente tensionantes, puede aumentar de 2 a 3 veces. Estos datos contribuyeron a resaltar que el hecho de tener altas demandas laborales y bajo control sobre estas demandas, el cual es uno de los modelos de entendimiento del estrés en los lugares de trabajo, contribuyo en la presentación de entre el 21% y 32% de los casos de hipertensión arterial en Latinoamérica. (OMS 2008).

Por esta razón, el desarrollo de estrategias de prevención de factores de riesgo psicosocial, y la implementación de acciones de intervención primaria, secundaria y terciaria para la vigilancia de la aparición de enfermedades asociadas al estrés laboral, son medidas propias de las organizaciones comprometidas con la salud integral de sus trabajadores donde, evidentemente, la salud mental es un eje de vital importancia.

Objetivos

General

Desarrollar e implementar el programa de riesgo psicosocial en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y la sintomatología asociada al estrés en los trabajadores de la UPTC.

Evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y extralaboral, a través de la aplicación de cuestionarios de la Batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social.

Analizar la posible presencia de enfermedades asociadas a factores de riesgo psicosocial

Diseñar estrategias de intervención a partir de factores de riesgo psicosocial identificados.

Procesamiento y análisis de los datos de la evaluación de los procesos.

De acuerdo al diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, se realizó el análisis de los datos obtenidos para cada proceso administrativo de la Universidad. Para el caso de la sede Chiquinquirá los datos se analizaron de acuerdo a dos grandes grupos, personal docente y personal administrativo. Para La fecha de corte del tercer trimestre hace falta realizar el análisis del diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial de las sede Duitama y Sogamoso. Estos datos fueron recolectados mediante la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de protección social. De esta Batería se aplicaron los siguientes cuestionarios:

- Ficha de datos sociodemográficos.
- Cuestionario de Factores Intralaborales
- Cuestionario de Factores Extralaborales
- Cuestionario de Evaluación del estrés.

Es importante mencionar que la participación en el Diagnóstico de riesgo psicosocial se contó con 1744 servidores públicos de 2462 posibles para los meses de agosto. La participación en el diagnóstico fue del 71%. Además, se debe aclarar el significado de cada uno de los factores evaluados en este diagnóstico.

De igual manera, resulta necesario dar una claridad respecto a la interpretación de los factores de riesgo evaluados.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Estos factores son entendidos como las características propias del trabajo y de su organización que tienen un efecto sobre el bienestar y la salud del individuo. La Batería de riesgo Psicosocial plantea 4 grandes dominios, los cuales se subdividen en dimensiones.

Factores de riesgo psicosocial Intralaboral	
Dominio Demandas del trabajo: Se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre el individuo que pueden ser cuantitativas, mentales, emocionales, de responsabilidad, entre otras.	
Dimensiones que la componen.	Interpretación
Demandas Cuantitativas.	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo, en relación con el tiempo para ejecutarlo.
Demandas de Carga Mental.	Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que exige la tarea, y que involucran procesos mentales superiores como la atención, la memoria y análisis de información.
Demandas emocionales.	Se refiere a situaciones efectivas y emocionales del contenido de la tarea que pueden interferir en los sentimientos del trabajador.
Exigencias de la responsabilidad del cargo.	Hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas del cargo como la responsabilidad de resultados, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	Hacen referencia a las condiciones del centro de trabajo y a la carga física que involucran las tareas que se desarrollan. Estas demandas pueden ser de orden físico como el ruido, la iluminación, temperatura, ventilación.
Demandas de la jornada de trabajo.	Hace referencia a las exigencias del tiempo laboral en cuanto a los horarios de la jornada, así como los periodos destinados a los descansos periódicos.
Consistencia del rol.	Se refiere a la consistencia entre las exigencias del cargo en cuanto a principios de eficiencia, calidad técnica y ética del trabajador en el desempeño de su cargo.
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.	Es una condición que aparece cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo del trabajo impactan en la vida extralaboral.

Dominio Control Sobre el Trabajo: se define como la posibilidad que tienen los individuos de tomar decisiones sobre diversos aspectos que intervienen en la realización de su trabajo.	
Dimensión	Interpretación
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	Se refiere a las oportunidades que tiene el individuo para desarrollar sus habilidades y conocimientos en su trabajo.
Control y autonomía sobre el trabajo.	Se refiere al margen de decisión que tiene el individuo respecto a él orden de las actividades del día, la cantidad y el ritmo, las pausas en la jornada del día.
Participación en el manejo del cambio.	Se refiere al conjunto de mecanismos de la organización orientados a mejorar la adaptación de los trabajadores a los cambios y transformaciones de la misma.
Claridad del rol.	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización en cuanto a los objetivos del cargo, sus funciones, sus resultados, el impacto de su trabajo la organización.
Capacitación.	Son las actividades de entrenamiento, inducción y formación que la organización brinda a sus trabajadores para fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo: E liderazgo se refiere al tipo de relaciones sociales establecidas entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores cuyas características influyen en su forma de trabajar y en el ambiente de sus relaciones en el área	
Dimensión	Interpretación
Características del Liderazgo	Se refiere a los atributos de los jefes inmediatos en cuanto a la planificación y la asignación del trabajo, consecución de resultados y resolución de conflictos, motivación, entre otras.
Relación con colaboradores	Trata de los atributos de la comunicación de los colaboradores con la jefatura y características como la ejecución del trabajo, consecución de resultados y la resolución de conflictos.
Retroalimentación del desempeño	Se refiere a la información que el trabajador recibe sobre el desarrollo de su trabajo, lo que le permite tomar acciones sobre sus fortalezas y sus debilidades.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las relaciones en el trabajo orientadas a la posibilidad de establecer contacto con otros

	individuos, la calidad de las interacciones, el trabajo en equipo y la integración de esfuerzos con un mismo objetivo.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dominio Recompensa: Se define como la retribución que recibe el trabajador a cambio de sus contribuciones y de su esfuerzo laboral.	
Dimensión	Interpretación
Reconocimiento y compensación	Se entiende como el conjunto de retribuciones que la organización otorga en contraprestación por el trabajo realizado. Estas retribuciones pueden ser la remuneración económica, el acceso a servicios de bienestar y a oportunidades de desarrollo.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de la estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico que pueden influir en la salud y en el bienestar del individuo.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	
Dimensión	Interpretación
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que le individuo dedica a actividades diferentes a las laborales como el tiempo con amigos, las labores domésticas u otras actividades de recreación u ocio.
Relaciones Familiares	Son las propiedades que caracterizan las relaciones familiares del individuo.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacción con allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar	Se refiere a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su familia atienda los gastos básicos.
Características de su vivienda y su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las

		instalaciones físicas de la residencia del trabajador y de su familia.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo.		Se refiere a la influencia de la exigencia de los roles familiares y personales en la salud y bienestar laboral del trabajador.
Desplazamiento Vivienda	Vivienda-Trabajo	Se refiere a las condiciones de las que el trabajador desde su vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprendiendo la comodidad, el tiempo de desplazamiento y la facilidad.

La Batería de riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección social cuenta con un cuestionario para la evaluación del estrés, el cual también fue aplicado a la población participante del estudio.

Por esta razón es importante definir el estrés como el desequilibrio entre las demandas del ambiente y las capacidades que una persona tiene para responder a dichas demandas, lo que podría desencadenar cambios biológicos y psicológicos que podrían enfermar al individuo (Ascona. J, Gillen. C, Iniesta. A, Melendez. A, Ignacio. J 2016). Desde el contexto laboral, puede entenderse el estrés como el conjunto de respuestas comportamentales, psicológicas y emocionales que se desarrollan cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador el cual también puede verse afectado por factores propios de la organización como el diseño del puesto de trabajo y la comunicación entre trabajadores; y también factores ajenos a este contexto como los conflictos familiares el aprovechamiento de tiempo libre entre otros (Aguirre. S, Arias. A, Lopez. L, Osorio. C, Solano. A Vasquez. E 2012).

Resultados de los procesos administrativos participantes del diagnóstico de riesgo psicosocial.

A continuación, se presentan los resultados de los factores intralaborales y extralaborales que puntuaron alto y muy alto en cada uno de los procesos administrativos de la Universidad.

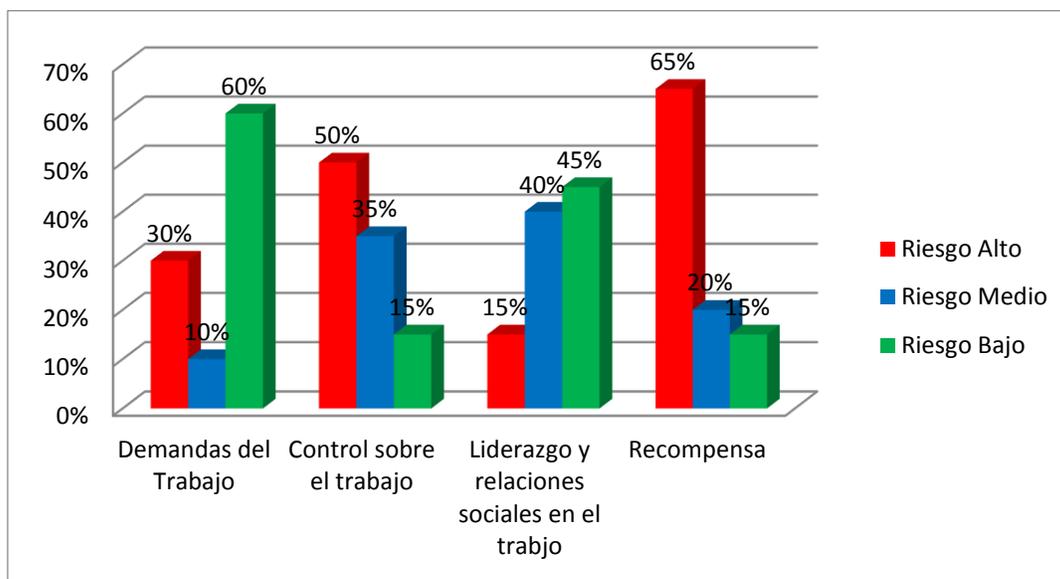
Admisiones y Control de Registro Académico.

Tabla1. Participantes y edades del proceso de Admisiones y Control de Registro Académico.

Variables	Datos
Número de participantes	20
edad	32-61 años

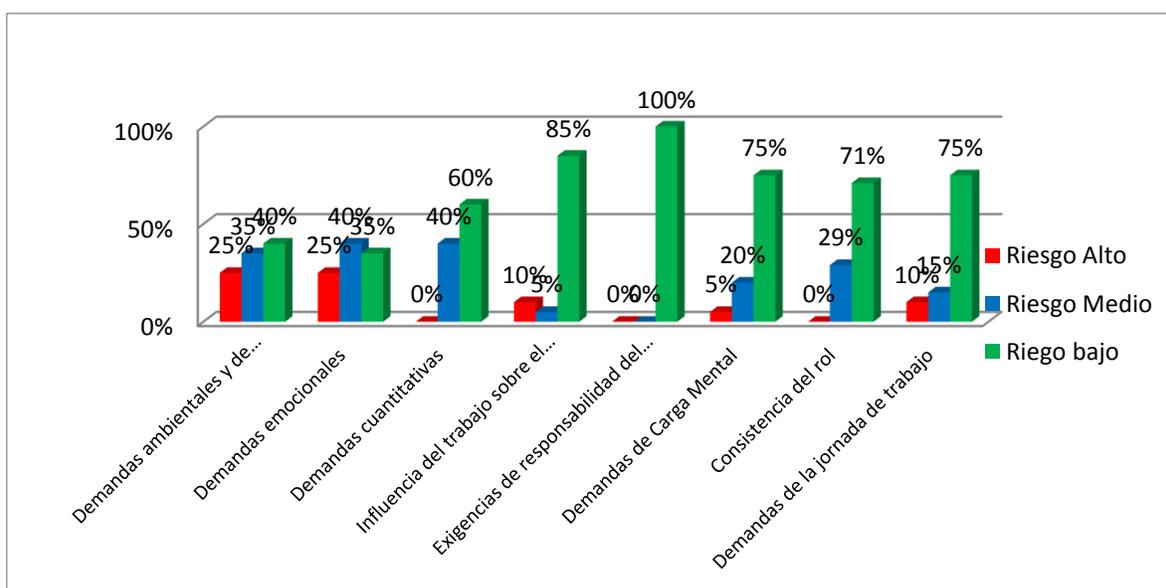
Factores de riesgo psicossocial intralaboral.

Grafica 1. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios del proceso de Admisiones y control de Registro Académico



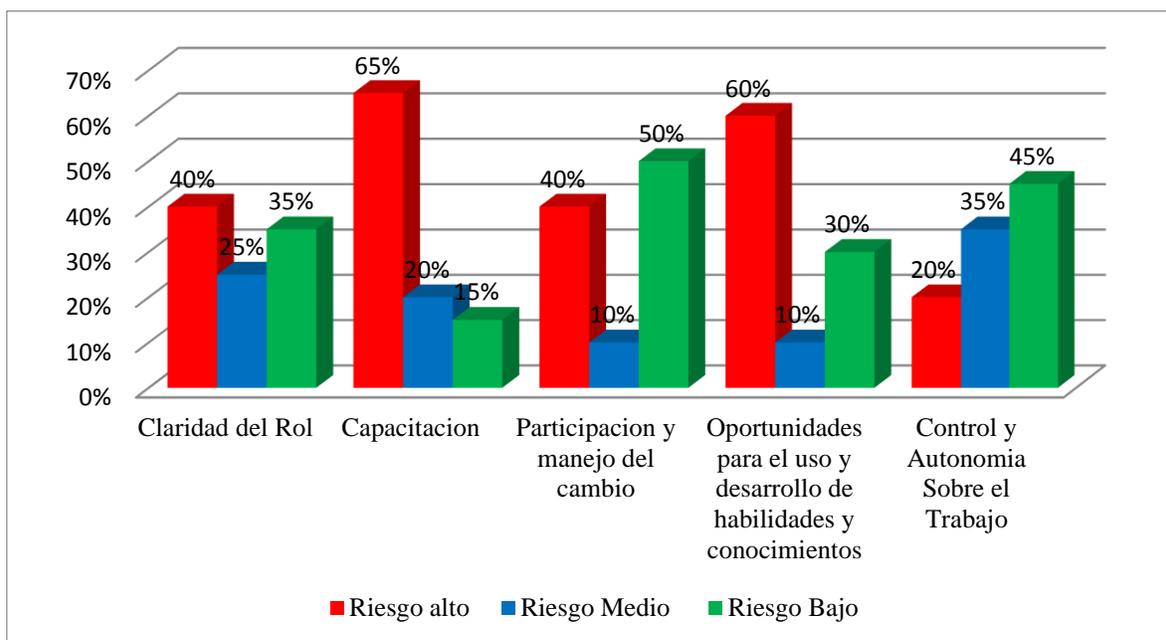
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Registro académico, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Grafica 2 Distribución porcentual de las dimensiones del Dominio Demandas del trabajo en el Proceso de Admisiones y Control de Registro Académico.



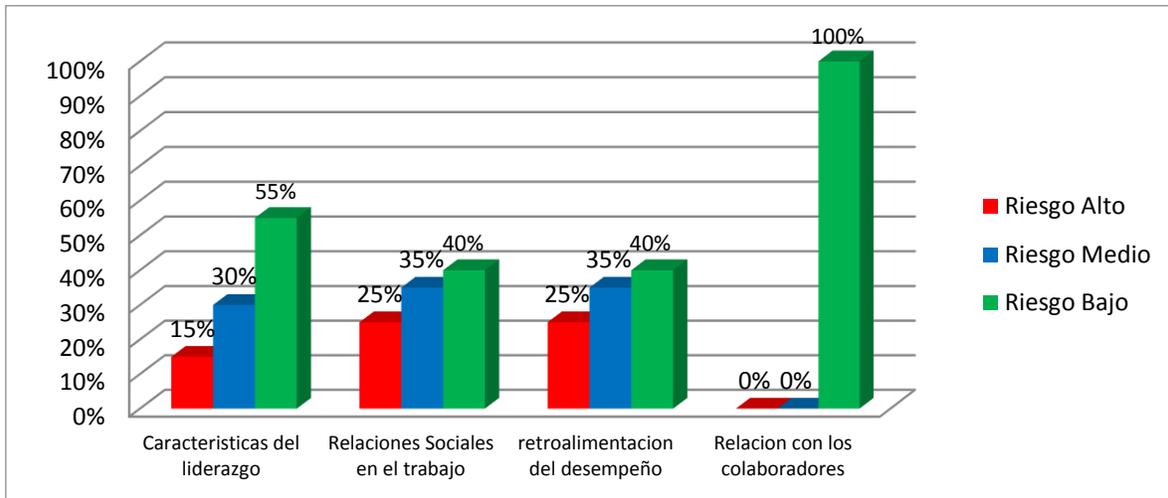
De acuerdo la gráfica anterior, se puede inferir que, las condiciones del ambiente físico, ya sea ruido, iluminación y ventilación podrían representar un factor de riesgo psicosocial para los trabajadores de Registro académico. Además, en cuanto a las demandas emocionales, se puede inferir que aparentemente los trabajadores pueden que se expongan al trato negativo de otras personas.

Grafica 3. Distribución porcentual de las dimensiones del Dominio Control sobre el Trabajo en el Proceso de Admisiones y Control de Registro Académico.



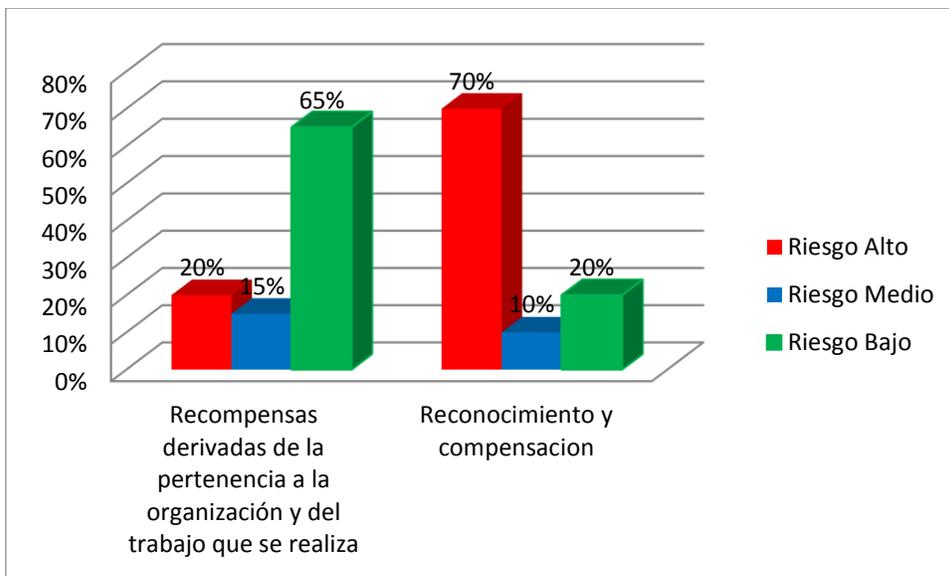
De acuerdo con el Gráfica anterior se puede inferir que, para los colaboradores de Registro académico, puede que las actividades de capacitación no respondan a las necesidades de su trabajo. Además, según la dimensión de Oportunidades para el desarrollo de habilidades, puede que los trabajadores no perciban que su trabajo les permite usar habilidades propias y desarrollar conocimientos.

Grafica 4. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo en el proceso de Admisiones y control de Registro Académico.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que de acuerdo a las dimensiones relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño si bien las relaciones entre trabajadores y la forma en que reciben información respecto a su desempeño no representan riesgo psicosocial alto, si podrían estar en riesgo de desarrollarlo.

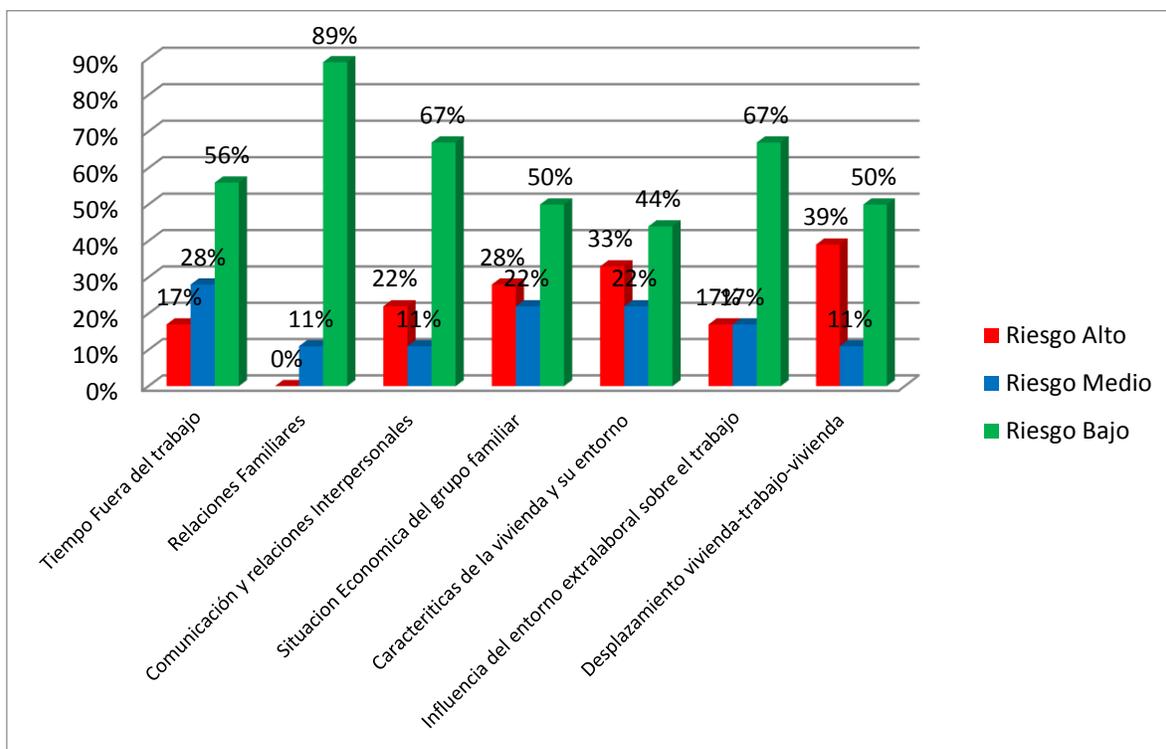
Grafica 5. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Recompensas en el proceso de Admisiones y control de Registro Académico.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de reconocimiento y compensación, la remuneración económica que los colaboradores reciben puede que no compense los esfuerzos y los logros que ellos alcanzan, siendo este un factor de riesgo alto.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral.

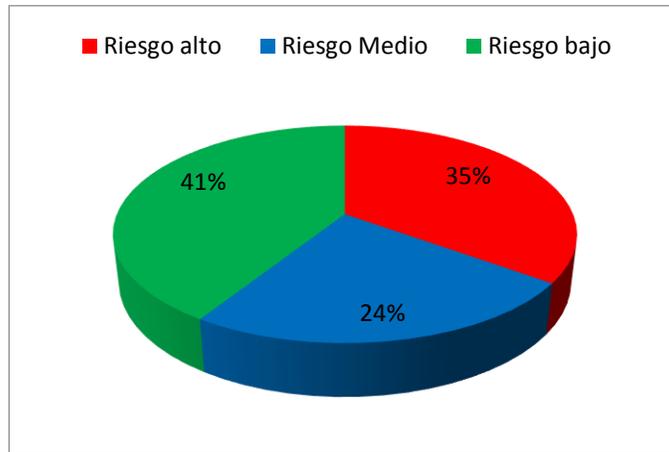
Grafica 6. Distribución porcentual de las dimensiones de riesgo extralaboral para el proceso de Admisiones y Control de Registro Académico.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según los porcentajes de las dimensiones de características de la vivienda y la dimensión del desplazamiento Vivienda-trabajo-Vivienda, podrían indicar que los hogares de los trabajadores podrían no brindar la comodidad de descanso que requieren y que los medios de transporte hacia el trabajo podrían ser difíciles y prolongados en cuanto al tiempo de desplazamiento se refiere.

Sintomatología asociada al estrés

Grafica 7. Distribución porcentual de los niveles de estrés evaluados en el proceso de Admisiones y Control de Registro Académico.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la mitad de los colaboradores de Registro académico presenta niveles bajos de estrés.

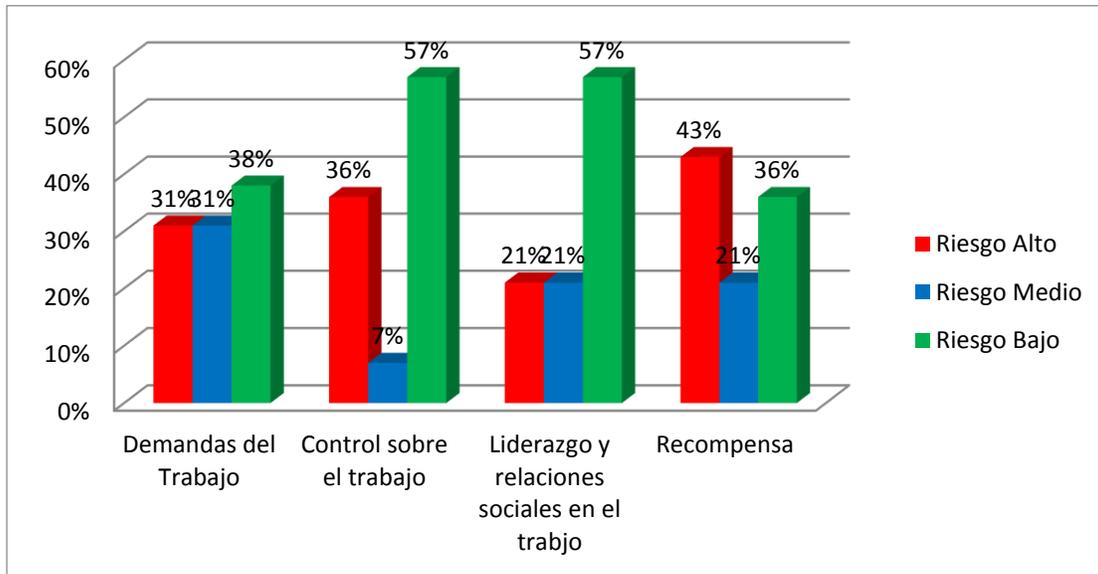
Aseguramiento de la calidad

Tabla 2. Participantes y edades del proceso de Aseguramiento de la Calidad.

Variables	Datos
Número de participantes	25 funcionarios
Edad	27-62 Años

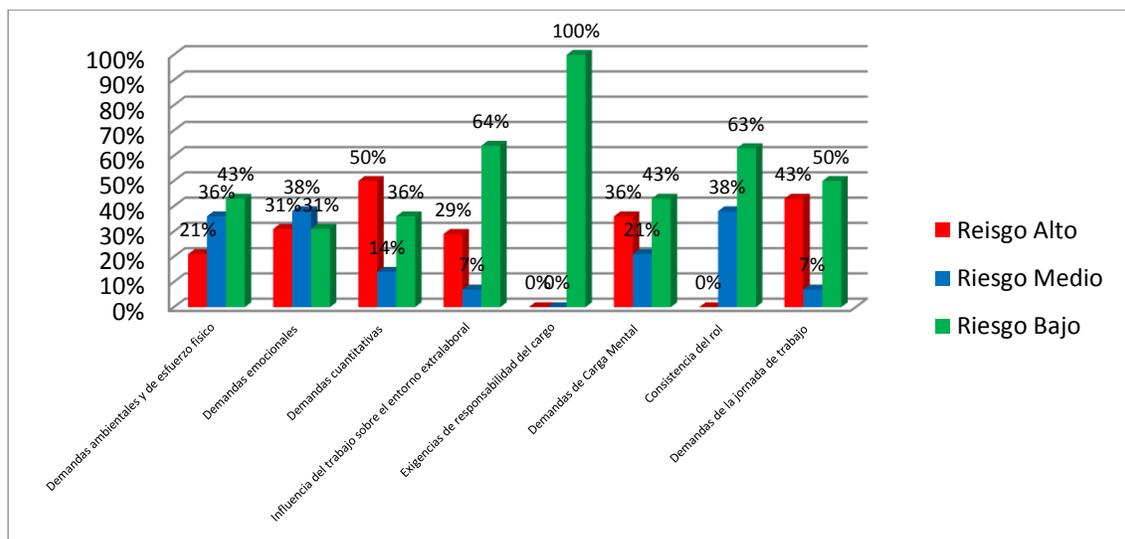
Factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Gráfica 8. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los Dominios para el proceso de Aseguramiento de la Calidad.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que las demandas cognitivas físicas o emocionales pueden representar un riesgo alto para los trabajadores del proceso de Aseguramiento de la calidad, al igual que la forma en la que se sienten recompensados por sus esfuerzos.

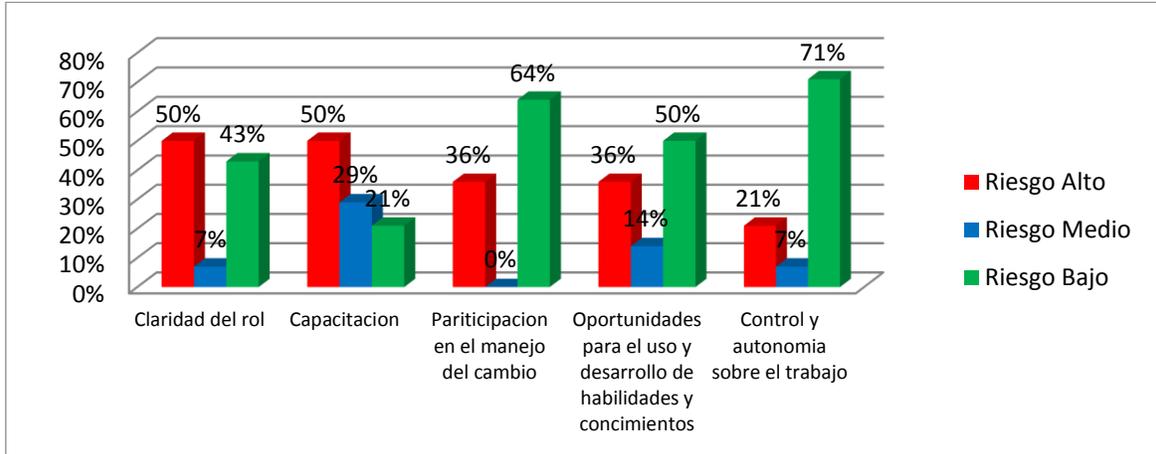
Gráfica 9. Distribución porcentual de las dimensiones del domino Demandas del trabajo para el proceso de aseguramiento de la calidad.



De acuerdo con la gráfica se puede inferir que, según la dimensión de Demandas cuantitativas, la relación entre el trabajo que se debe realizar y el tiempo destinando a ejecutarlo podría representar un riesgo alto para los colaboradores. De acuerdo a la dimensión

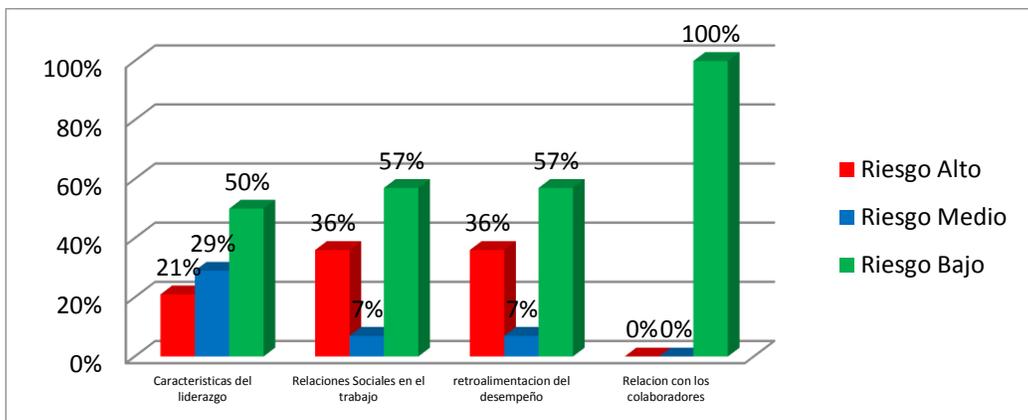
de Demandas de la jornada de trabajo, puede que no se estén destinado periodos a pausas durante la jornada, lo que también representa el riesgo alto.

Grafica 10. Distribución porcentual de las dimensiones del domino Control sobre el trabajo para el proceso de aseguramiento de la calidad.



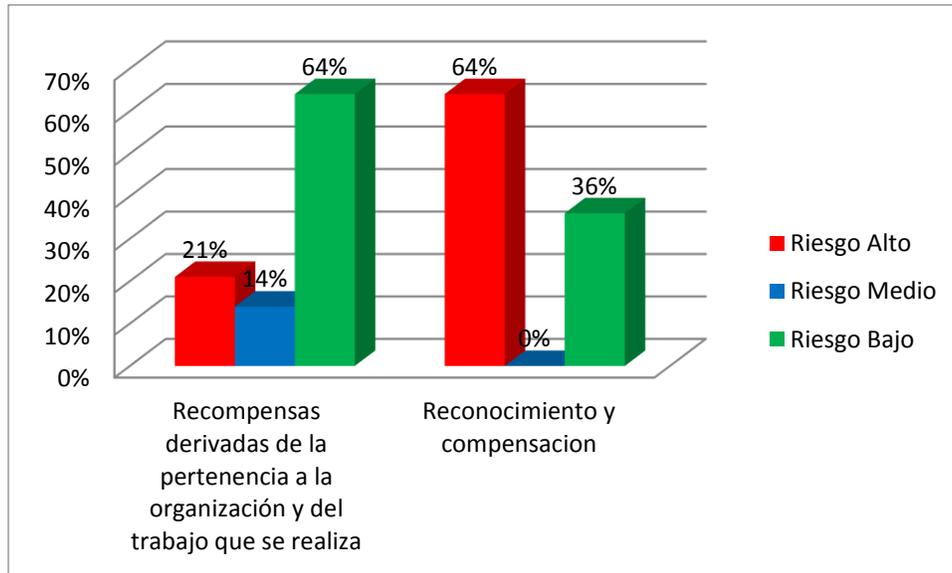
De acuerdo la gráfica anterior, según la dimensión de claridad del rol, puede que exista poca claridad en los objetivos y las funciones que deben desempeñar los colaboradores. De acuerdo con la dimensión de capacitación, puede que las capacitaciones recibidas no estén respondiendo a las necesidades del cargo.

Grafica 11. Distribución porcentual de las dimensiones del domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de aseguramiento de la calidad.



De acuerdo la gráfica anterior, las relaciones con compañeros de trabajo, la calidad de la retroalimentación de la superior hacia sus colaboradores y las características del liderazgo no representaron niveles de riesgo alto.

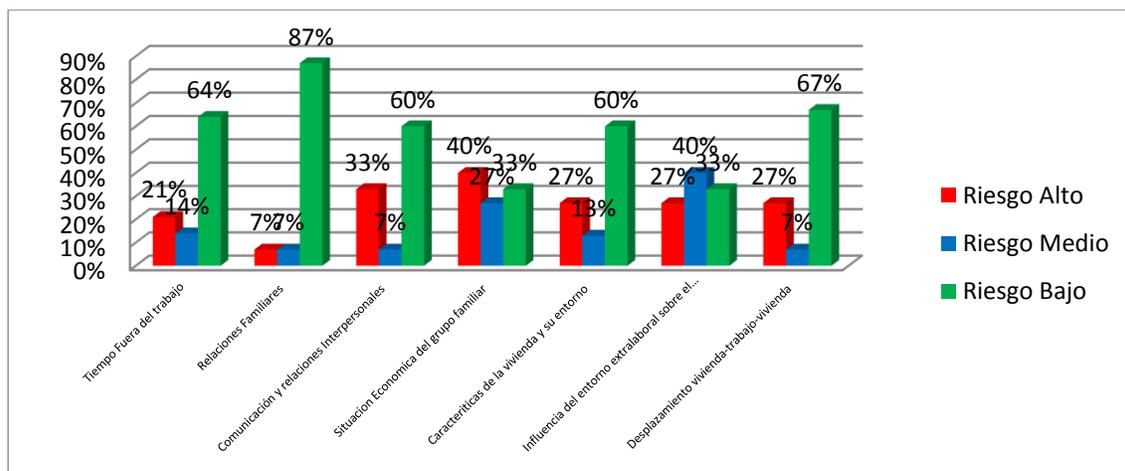
Gráfica 12. Distribución porcentual de las dimensiones del domino Recompensas para el proceso de aseguramiento de la calidad.



Según la gráfica anterior se puede inferir, que, según la dimensión de reconocimiento y compensación, las formas de remuneración, valoración, confianza depositada en los colaboradores son un factor de riesgo alto.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral.

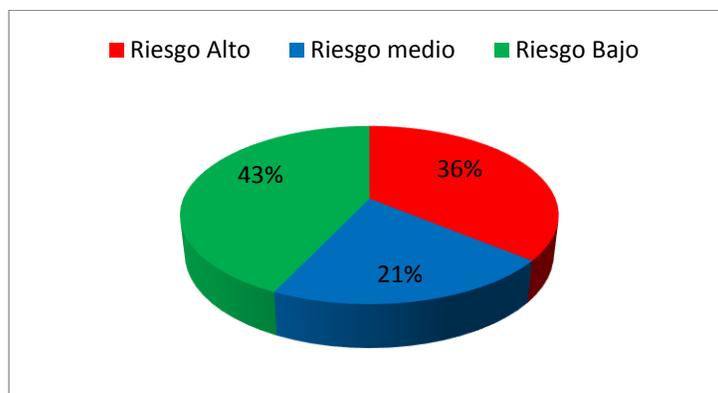
Gráfica 13. Distribución porcentual de las dimensiones de riesgo extralaboral para el proceso de Admisiones y Control de Registro Académico.



De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que la dimensión Situación económica familiar fue la que represento riesgo alto. Esto podría indicar los recursos generados por los trabajadores no logran cubrir las demandas económicas del hogar.

Sintomatología Asociada al estrés.

Grafica 14. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de presentar sintomatología asociada al estrés para aseguramiento y calidad.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

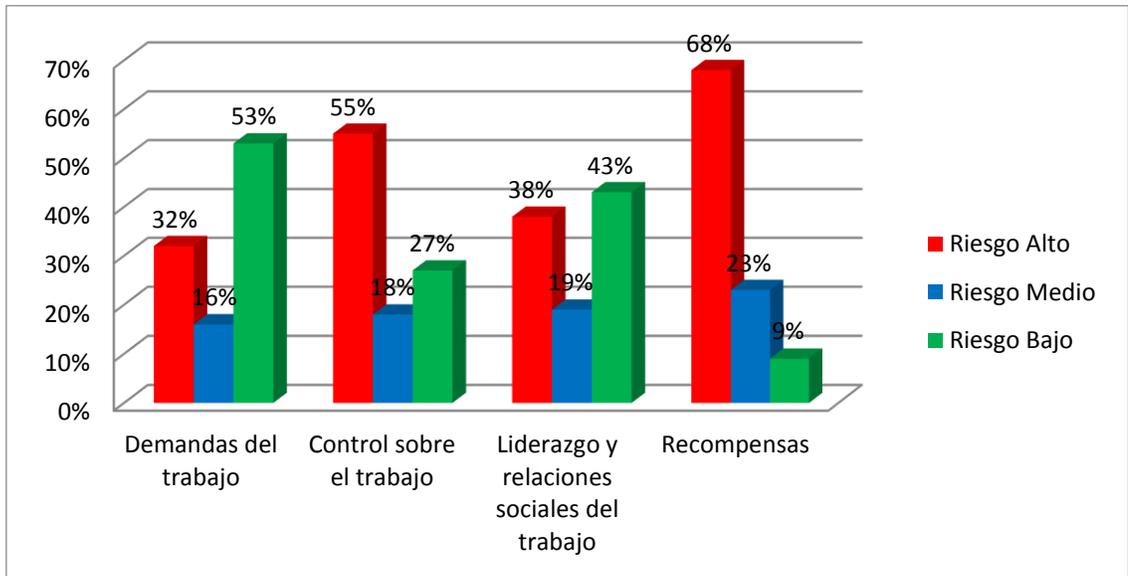
Contratación

Tabla 3. Funcionarios participantes y edades para el proceso de Contratación.

Variables	Datos
Número de participantes	22 funcionarios
Edades	24-64 años

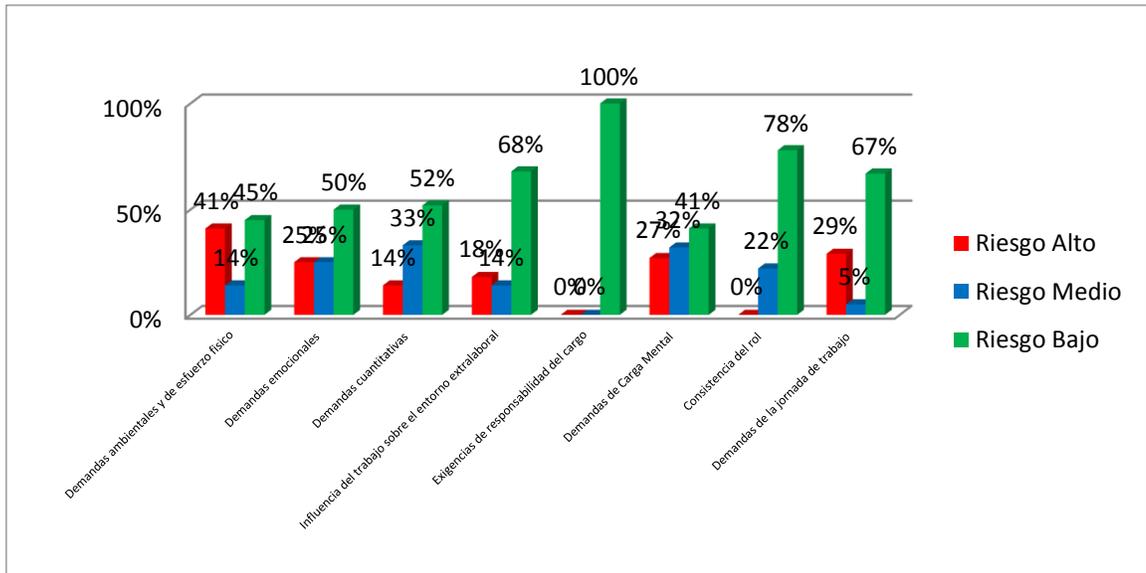
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 15. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Contratación.



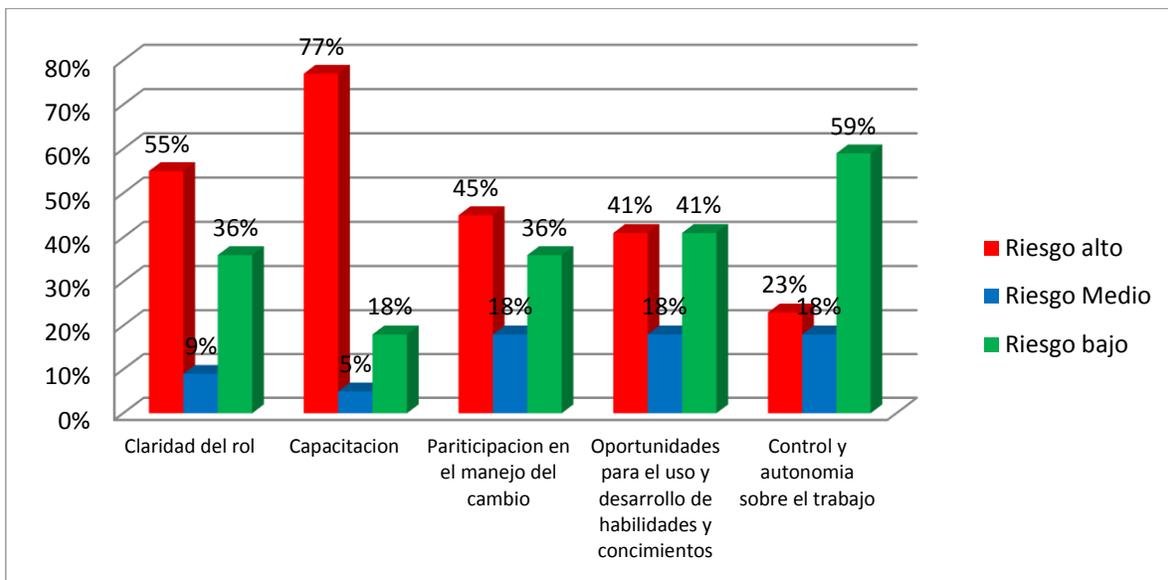
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Contratación, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Gráfica 16. distribución porcentual de las dimensiones del dominio demandas del trabajo para el proceso de contratación.



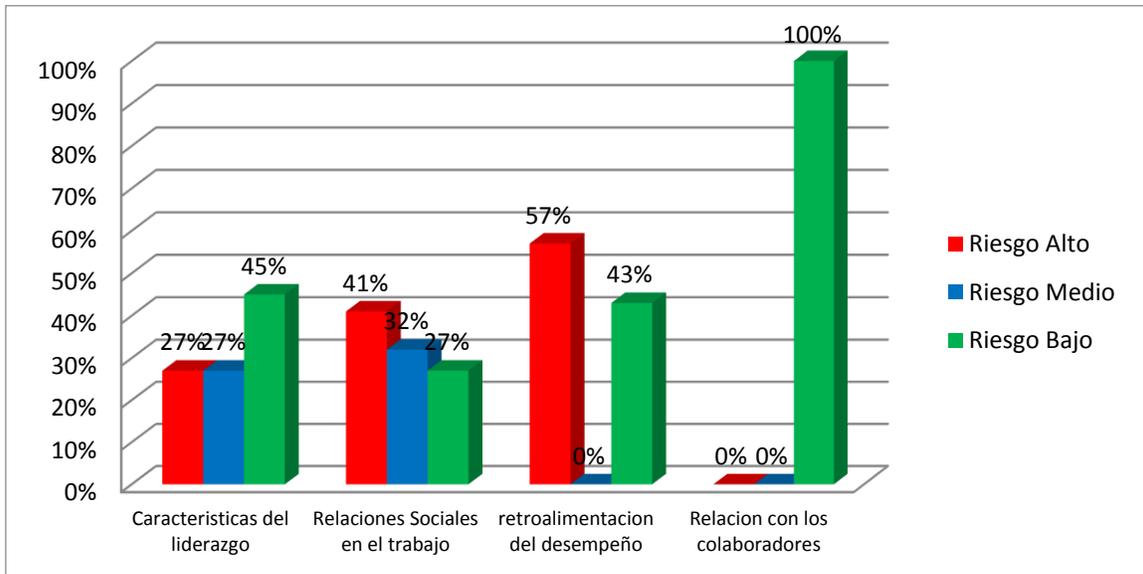
De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que según la dimensión Demandas ambientales y del esfuerzo físico, las condiciones como el ruido, la iluminación y ventilación del puesto de trabajo pueden convertirse en un factor de riesgo para los colaboradores

Grafica 17. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Control sobre el trabajo para el proceso de Contratación.



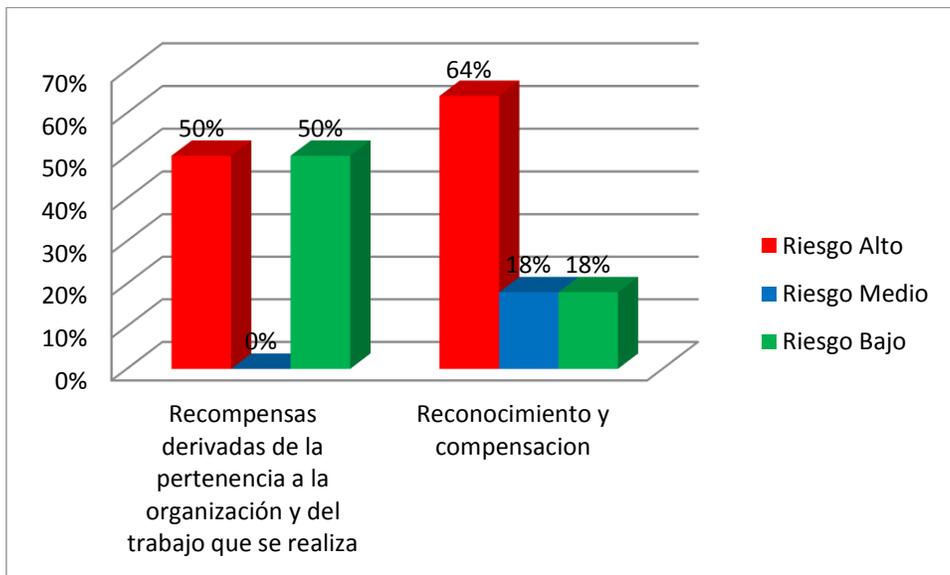
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones de riesgo alto en la dimensión Capacitación, puede que las actividades de formación dirigidas a los trabajadores no respondan a sus necesidades de capacitación. Además, las puntuaciones altas en la dimensión claridad del rol, pueden indicar que no existe claridad en los objetivos y en las funciones de los colaboradores.

Grafica 18. Distribución de las dimensiones de Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo para el proceso de contratación.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir, que, según las puntuaciones obtenidas en la Dimensión Relaciones sociales en el trabajo, se puede inferir que puede que existan pocas relaciones sociales entre los colaboradores o que existen dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

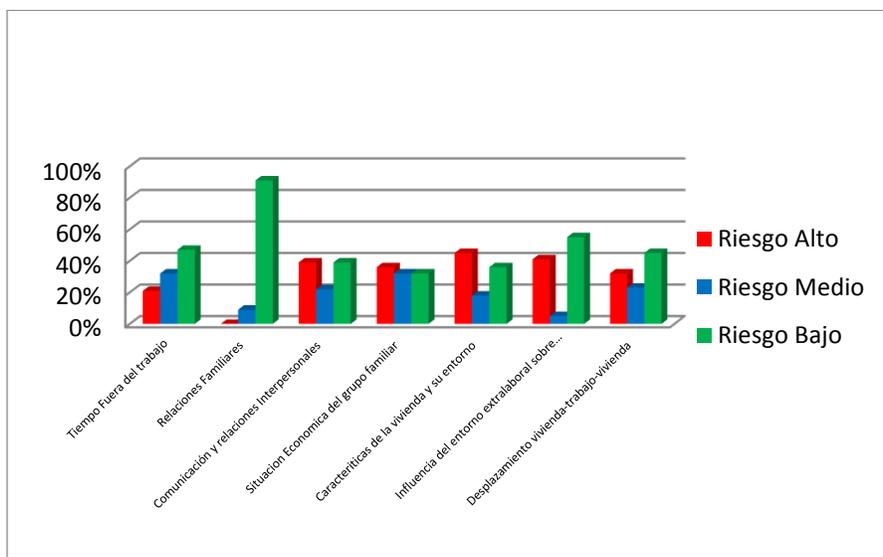
Gráfica 19. Distribución porcentual de las dimensiones de recompensas para el proceso de contratación.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores.

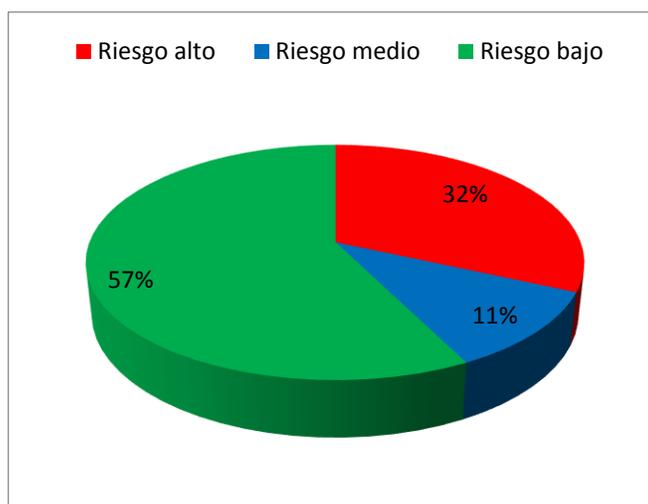
Factores de riesgo Extralaboral

Gráfica 20. Distribución porcentual de las dimensiones de riesgo psicosocial para el proceso de Contratación.



Sintomatología Asociada al Estrés

Gráfica 21. Distribución porcentual de los niveles de estrés para el proceso de Contratación.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

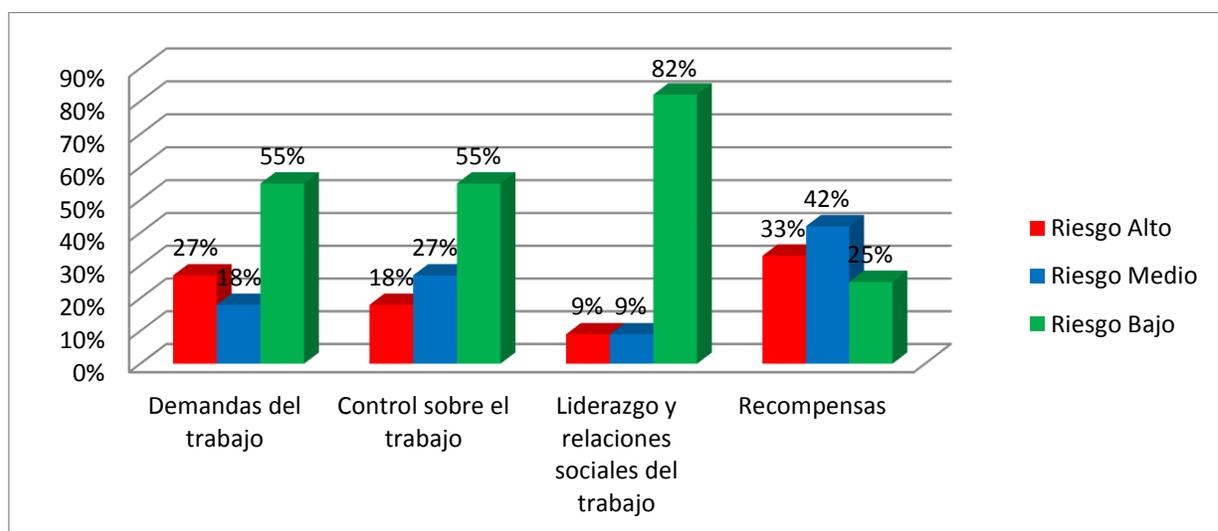
Comunicación Publica

Tabla 4. Participantes y edades Del proceso de Comunicación Publica

Variables	Datos
Número de participantes	11
edad	23-63 Años

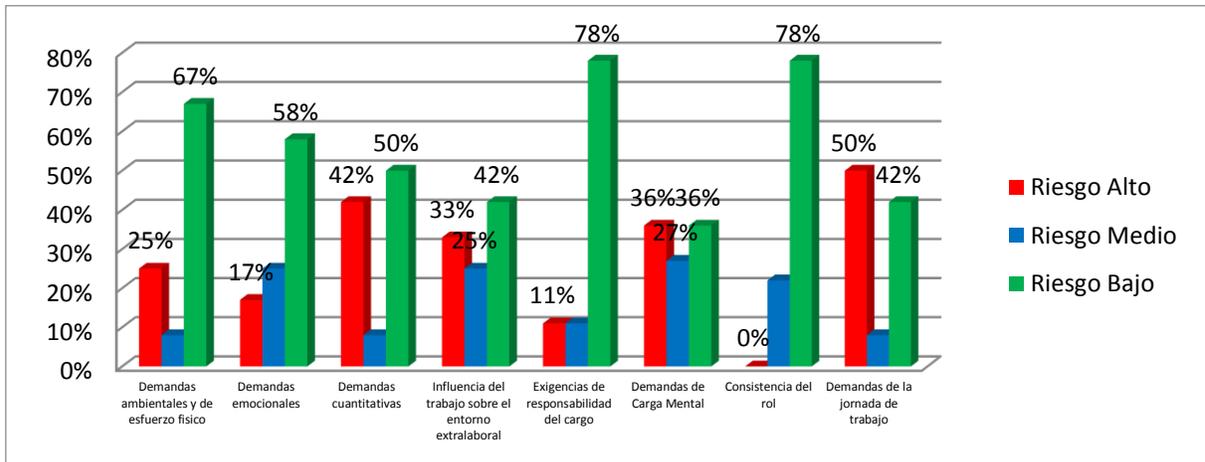
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Gráfica 22. Distribución porcentual de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de comunicación pública.



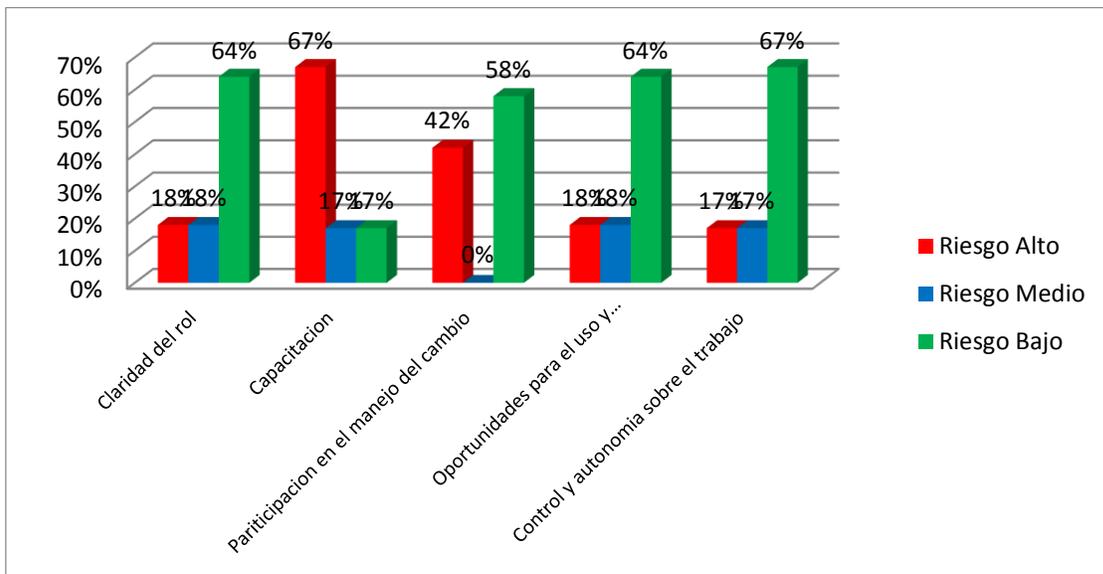
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, Según las puntuaciones obtenidas para el dominio de Recompensas, le percepción de inestabilidad laboral, la remuneración, la valoración y la confianza en los trabajadores podrían generar riesgo alto para los trabajadores.

Gráfica 23. Distribución porcentual de las dimensiones de Demandas del Trabajo para el Proceso de Comunicación Pública.



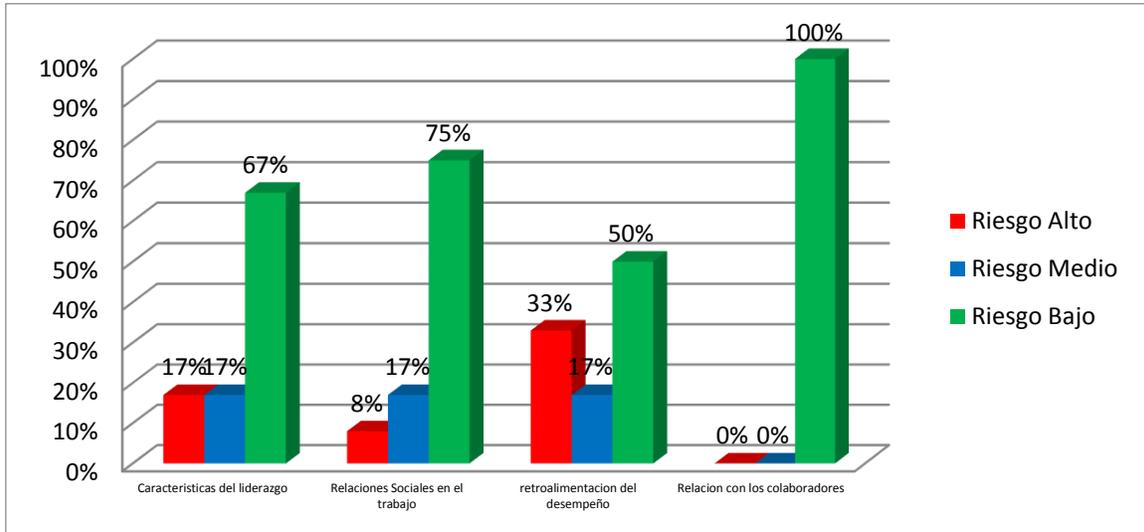
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones de la dimensión, demandas de la Jornada laboral, puede que no se estén dando espacios de descanso programados. Además, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en la dimensión de Demandas de Carga Mental, puede que las tareas desarrolladas en el área exijan un importante esfuerzo de memoria atención y concentración, lo cual puede convertirse en un factor de riesgo.

Gráfica 24. Distribución porcentual de las dimensiones de Control sobre el trabajo para el proceso de Comunicación Pública.



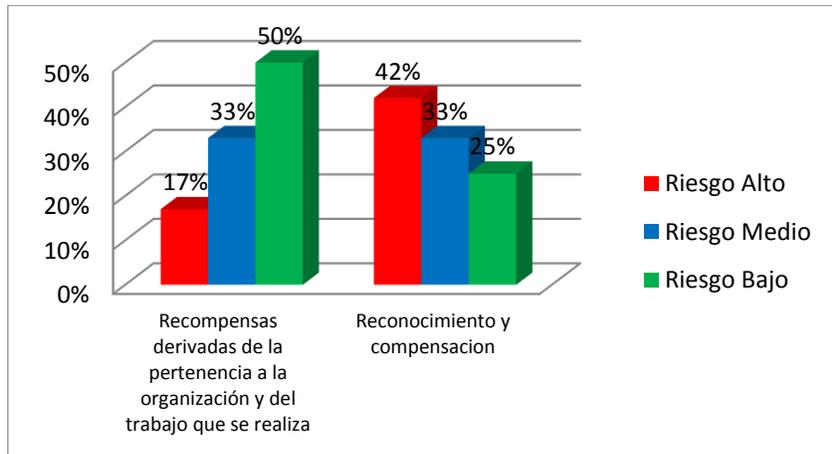
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones obtenidas en la dimensión de Capacitación, las actividades formativas aparentemente no cumplen con las necesidades de capacitación de los colaboradores.

Gráfica 25. Distribución de las dimensiones de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de comunicación pública.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que dentro del proceso se presentan buenas relaciones entre trabajadores, la asignación del trabajo y la motivación presente en el proceso, la resolución de conflictos la identificación oportuna de fortalezas y debilidades. Son factores protectores de este dominio.

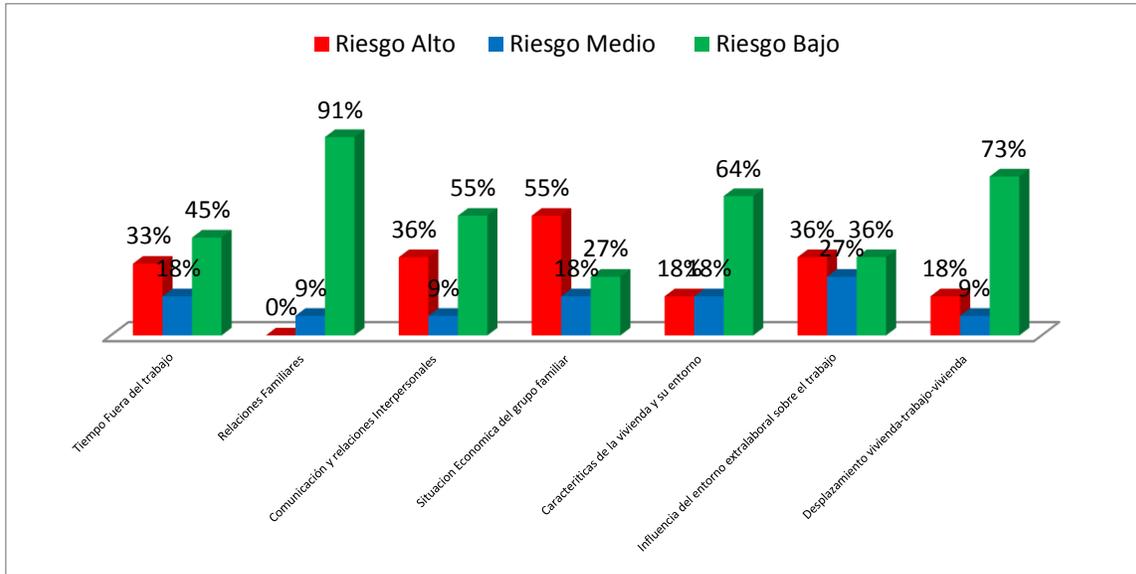
Gráfica 26. Distribución de las dimensiones de Recompensas en el proceso de comunicación pública.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral

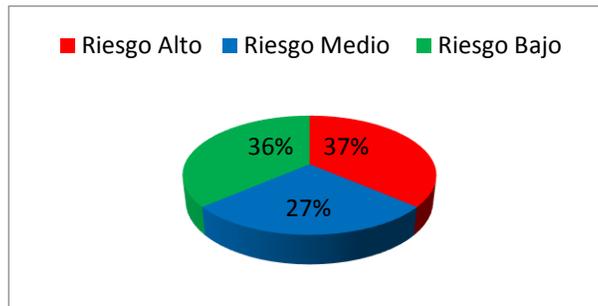
Gráfica 27. Distribución de las dimensiones del factor de riesgo extralaboral para el proceso de Comunicación Pública.



De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, Según las puntuaciones obtenidas en la dimensión Situación económica del grupo Familiar, aparentemente los recursos generados en el trabajo no cubren las demandas económicas del hogar.

Sintomatología asociada al Estrés

Gráfica 28. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Comunicación Pública.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

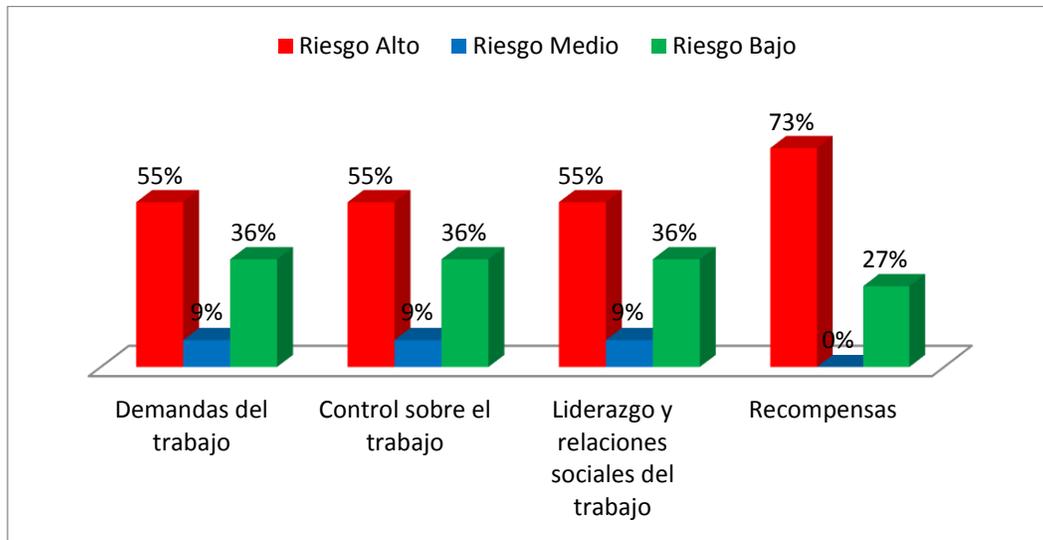
Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.

Tabla 5. Participantes y edades para el proceso del Sistema Integrado de Gestión

Variables	Datos
Número de Participantes	11 funcionarios
Edades	28-48 años

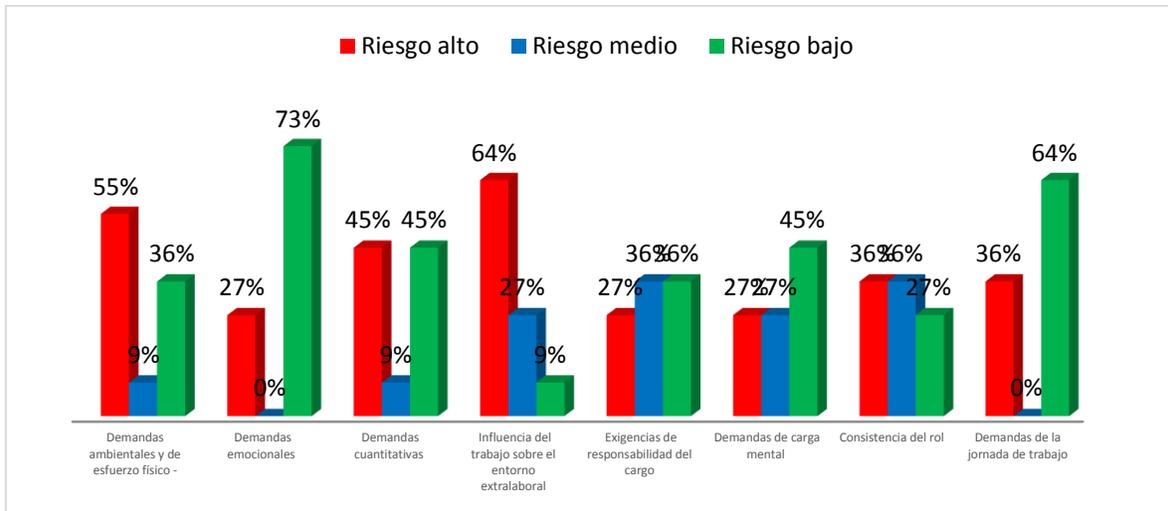
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral

Gráfica 29. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



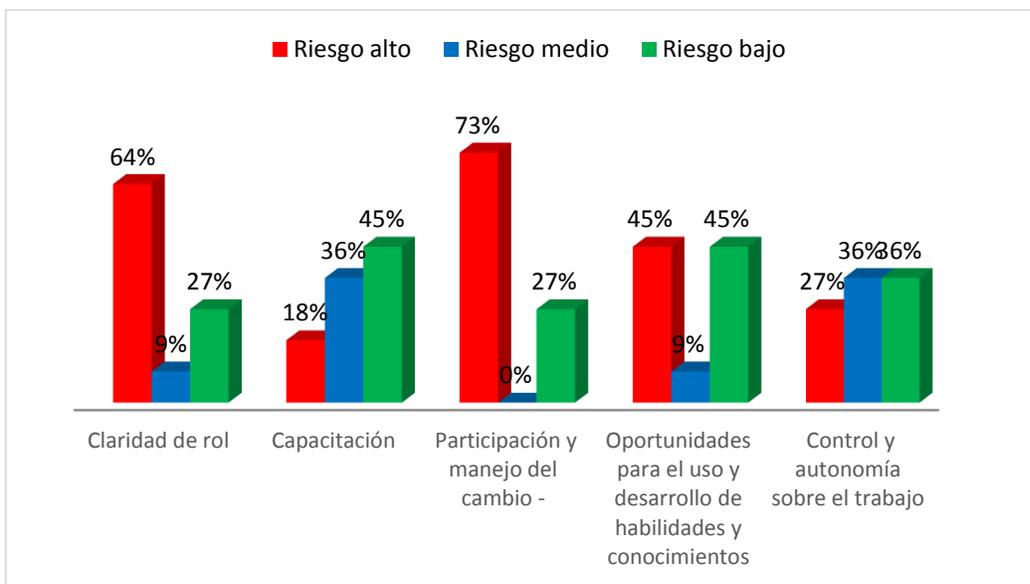
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que los dominios de factores de riesgo Psicosocial, representan niveles altos de riesgo para los trabajadores de este proceso.

Gráfica 30. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Demandas del trabajo para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que según la dimensión Demandas ambientales y del esfuerzo físico, las condiciones como el ruido, la iluminación y ventilación del puesto de trabajo pueden convertirse en un factor de riesgo para los colaboradores. De igual forma, el nivel de riesgo alto en la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral podría indicar que los colaboradores se están viendo afectados en su entorno personal por las exigencias de sus cargos.

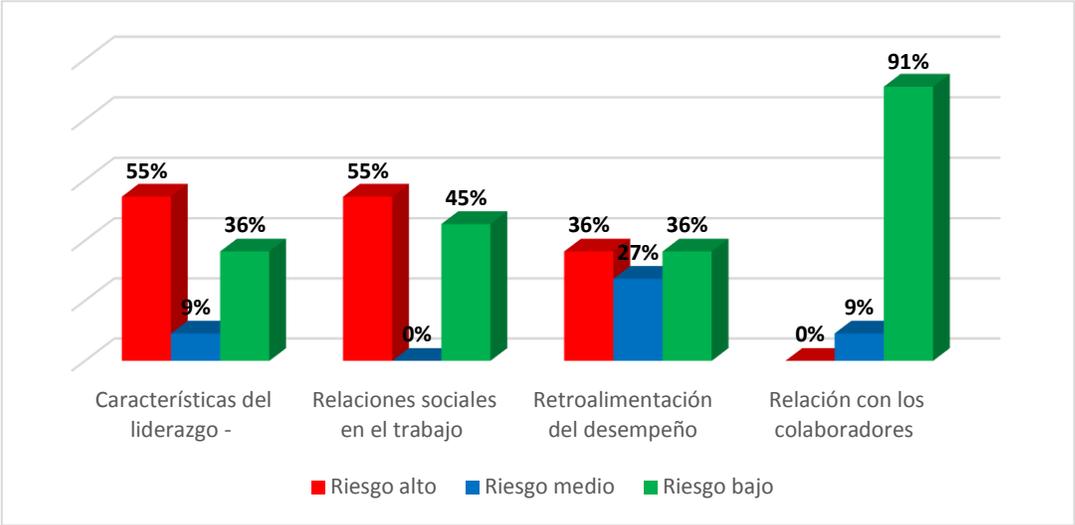
Gráfica 31. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Control sobre el trabajo para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo con la gráfica anterior, Según las puntuaciones obtenidas en la dimensión Participación en el manejo del Cambio, aparentemente en los procesos de cambio las

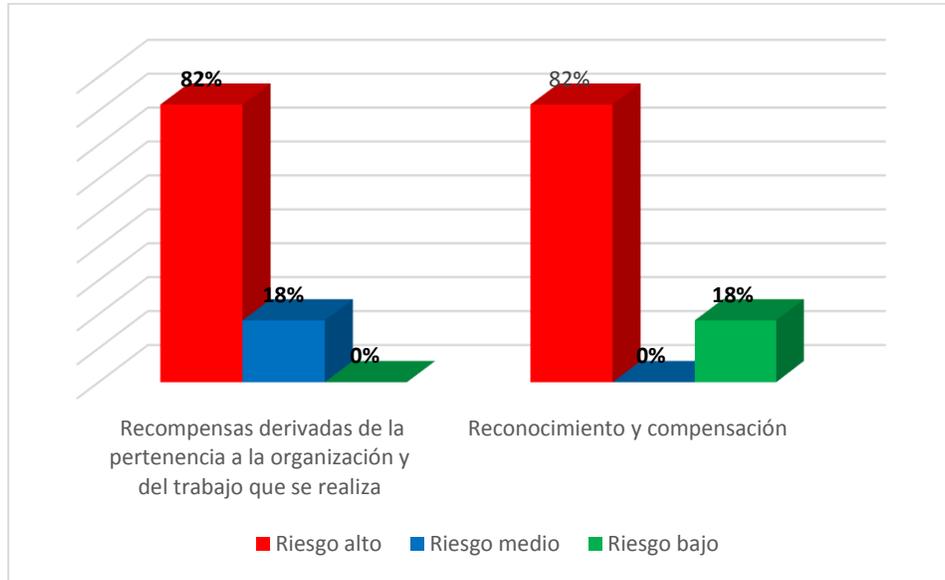
opiniones de los trabajadores no son tenidas en cuenta. Además, en cuanto a las puntuaciones obtenidas en la dimensión Claridad del Rol, los trabajadores puede que perciban que sus objetivos y funciones no son lo suficientemente claros.

Gráfica 32. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo con la gráfica anterior, según las puntuaciones obtenidas en la dimensión Características del liderazgo, puede que existan dificultades en la planificación y en la asignación del trabajo. En cuanto a las puntuaciones obtenidas en la Dimensión Retroalimentación del desempeño, se puede inferir que la retroalimentación hacia los trabajadores es poco clara.

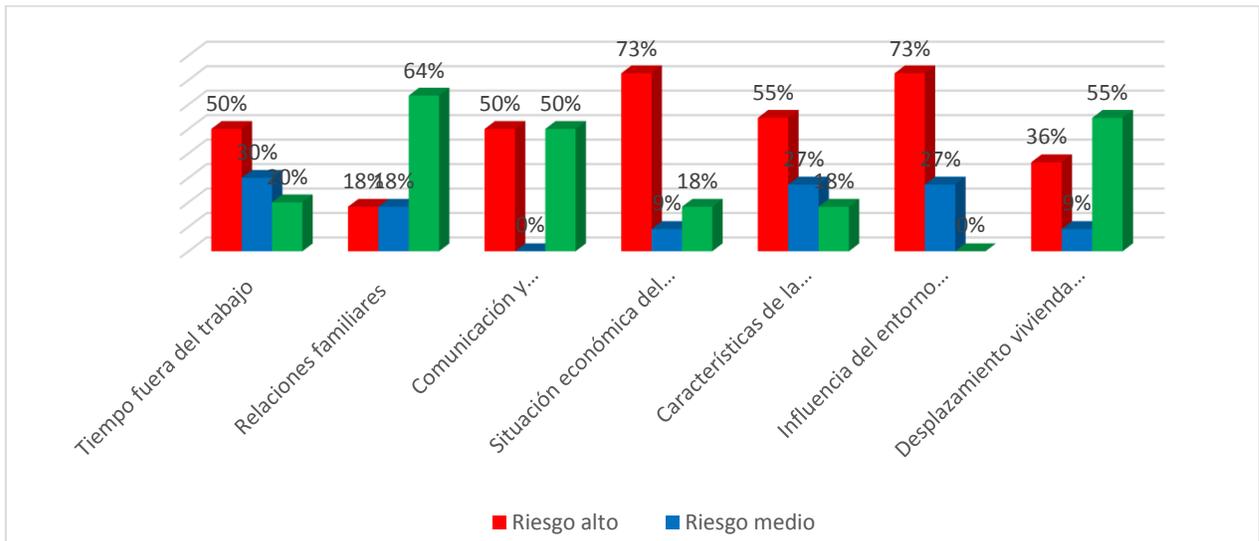
Gráfica 33. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Recompensas para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo a la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de riesgo Psicosocial extralaboral

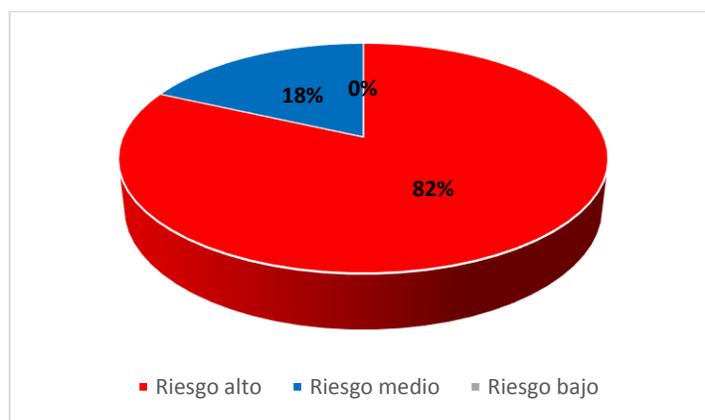
Gráfica 34. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo la gráfica anterior, según las puntuaciones obtenidas en la dimensión Influencia del entorno extralaboral en el trabajo, se puede inferir que probablemente los conflictos del entorno familiar puede que estén afectando el rendimiento laboral.

Sintomatología asociada al estrés

Grafica 35. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir más de dos terceras partes de los trabajadores presentan niveles altos de estrés, y que el porcentaje restante está en riesgo de desarrollarlo

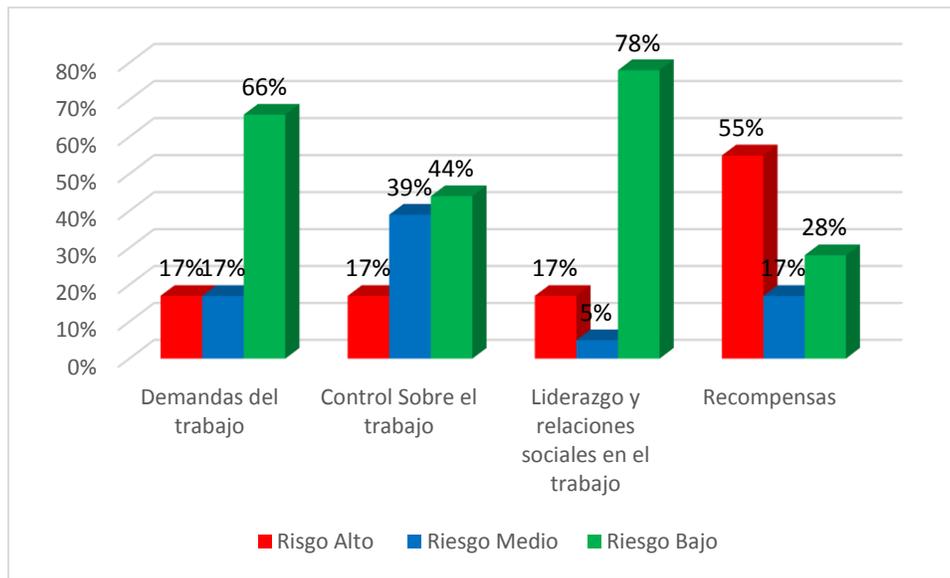
Educación Virtual

Tabla 6. Participantes y edades del proceso de educación virtual

Variables	datos
Participantes	18 funcionarios
edad	25-61 años

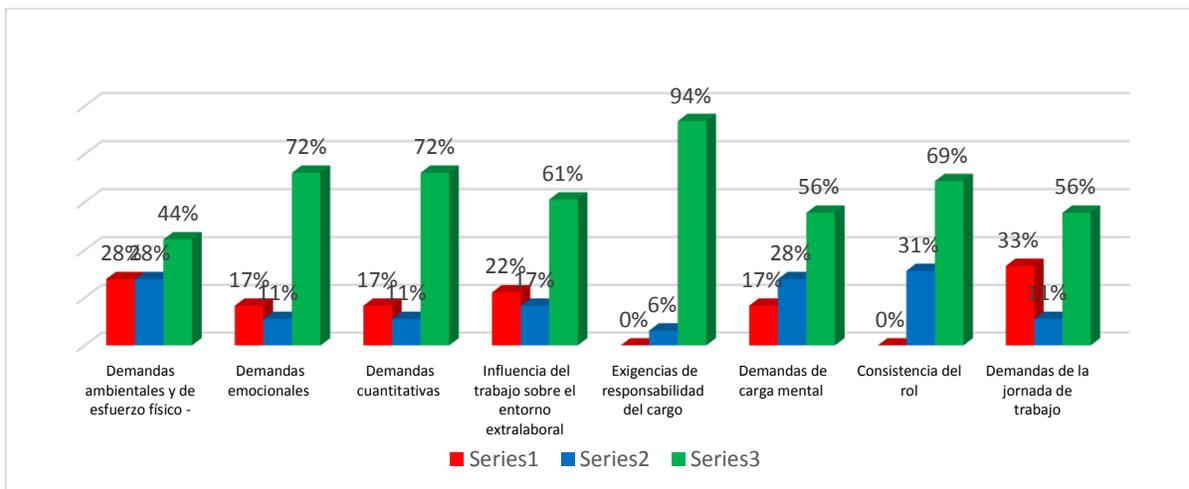
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 36. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso de educación virtual.



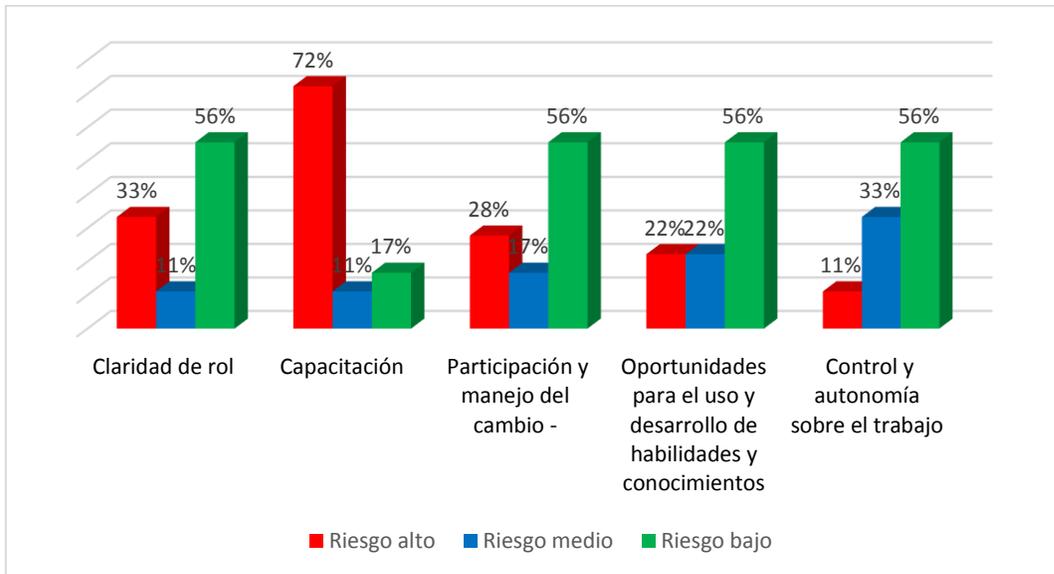
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que aparentemente la percepción de estabilidad en la organización y la forma de reconocimiento y compensación pueden estar significando un riesgo para los colaboradores.

Grafica 37. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Demandas del trabajo para el proceso de Educación Virtual.



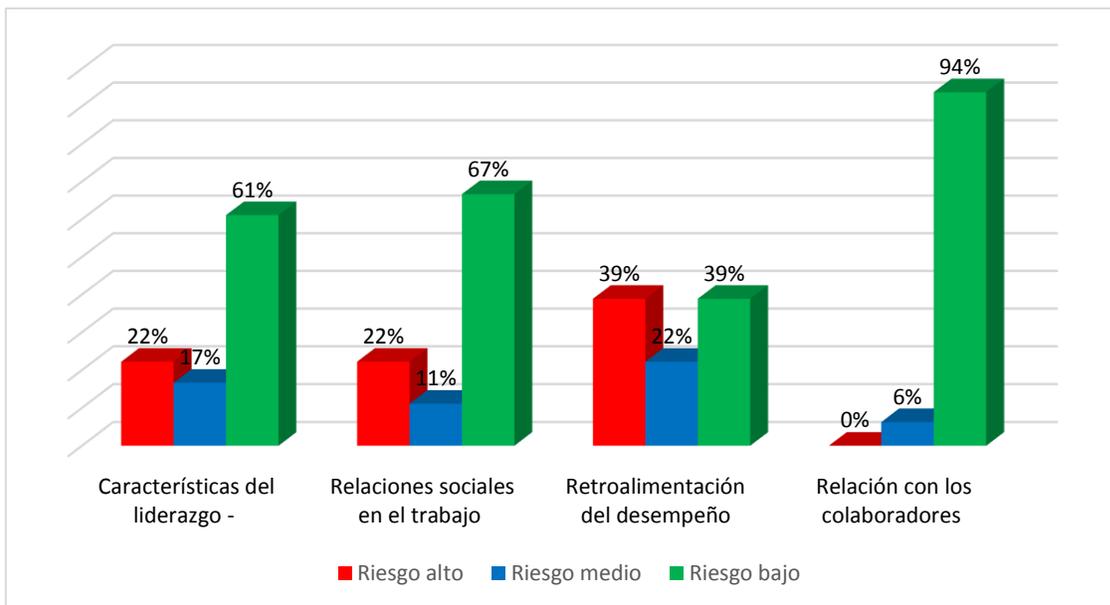
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones obtenidas en la dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico, puede que factores como el ruido, la iluminación y la carga de trabajo genere una molestia a los trabajadores, aun cuando esta y las demás dimensiones presentaron porcentajes altos en riesgo bajo.

Grafica 38. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Control sobre el trabajo para el proceso de Educación Virtual.



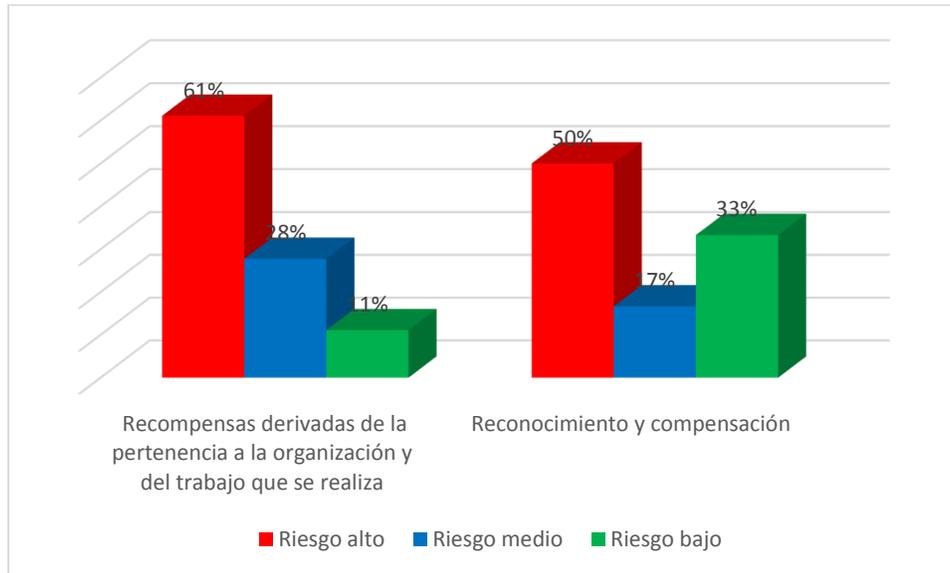
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que según la dimensión Capacitación, las actividades formativas puede que no respondan a las necesidades de conocimiento de los trabajadores.

Grafica 39. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Educación Virtual.



De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Retroalimentación del desempeño, los trabajadores puede que no reciban una información clara y pertinente sobre el desempeño de sus funciones.

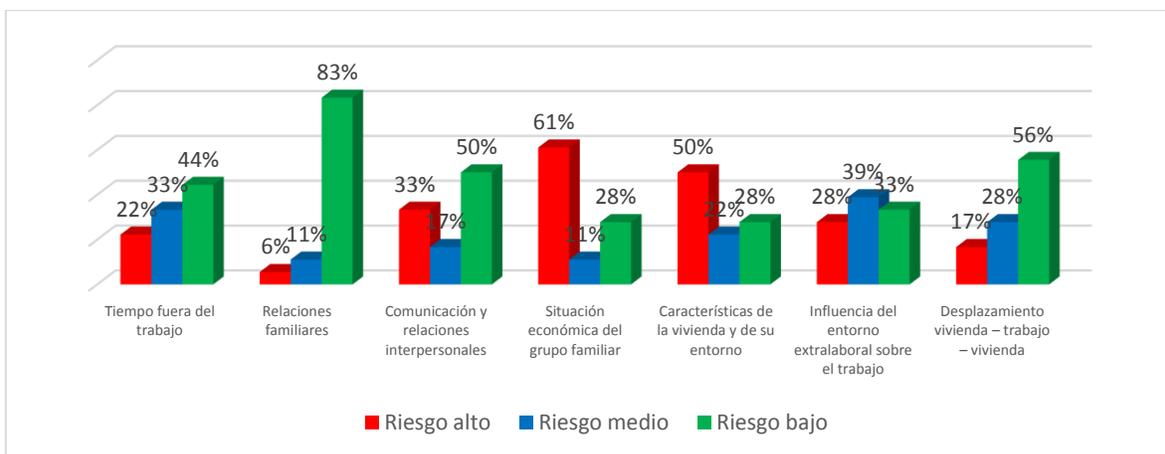
Grafica 40. Distribución porcentual de las dimensiones del dominio Recompensas para el proceso de educación Virtual.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral

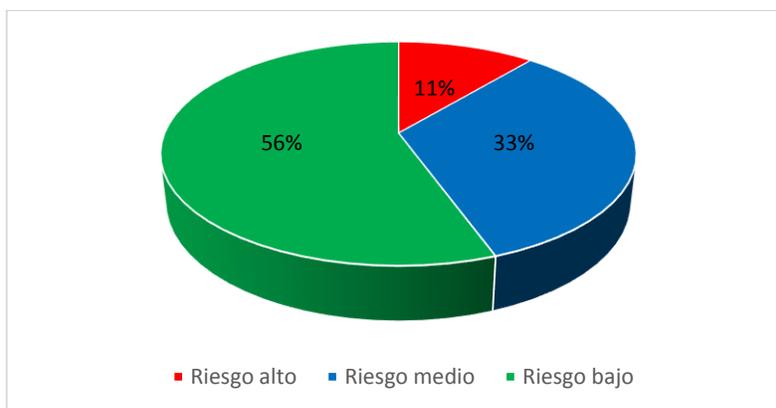
Grafica 41. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Situación Económica del grupo familiar, probablemente los recursos generados en el trabajo no cubren las demandas generadas en hogar.

Sintomatología Asociada al estrés

Gráfica 42. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Educación Virtual.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

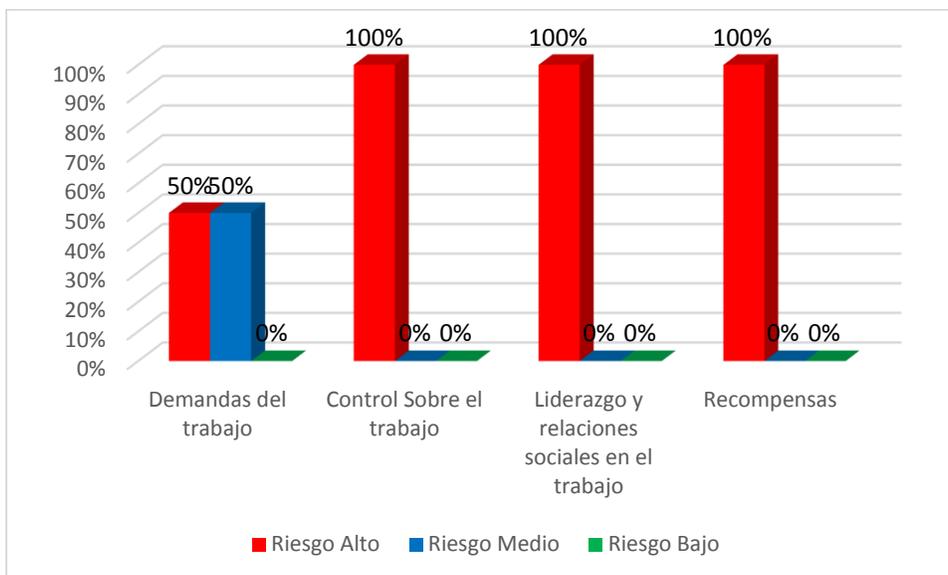
Interventoría

Tabla 7. Participantes y edades para el proceso de interventoría.

Variables	datos
Participantes	3 funcionarios
edad	24-61 años

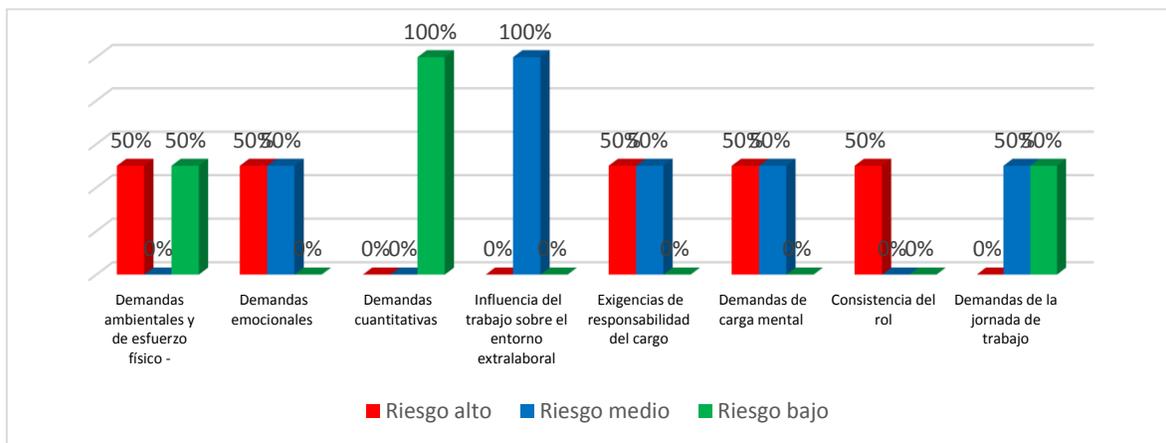
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Gráfica 43. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso de Interventoría.



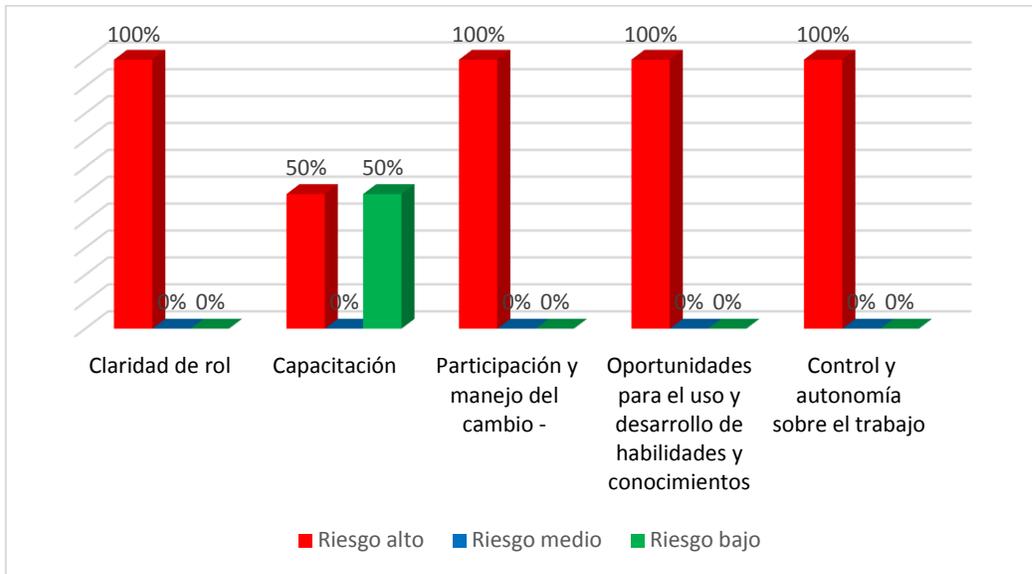
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que existe riesgo alto en una o más dimensiones de cada uno de los dominios de los factores de riesgo intralaborales.

Gráfica 44. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de interventoría.



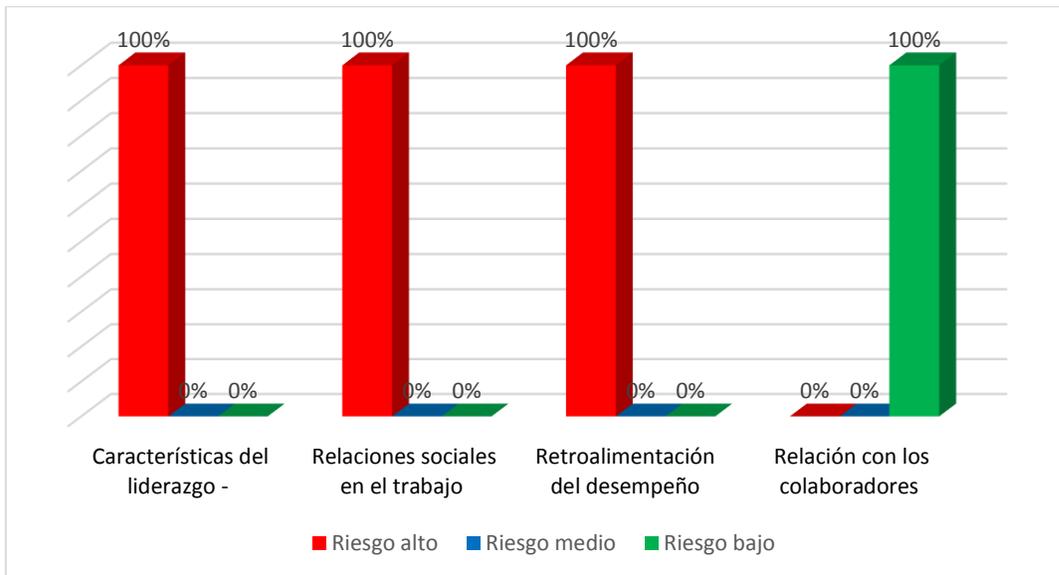
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, de acuerdo a las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico de Trabajo, Demandas emocionales, demandas de carga mental, y exigencias de la responsabilidad del cargo, aparentemente factores como el ruido, la ventilación, la carga física pueden generar molestias en los trabajadores; junto a esto puede que el personal se exponga al trato negativo de otras personas; puede que también se presente una sobre exigencia de procesos cognitivos como la memoria, la atención y puede que también los trabajadores deban asumir responsabilidades altas como la seguridad de otras personas, manejo de bienes y dinero y bienes de alto valor.

Gráfica 45. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el proceso de interventoría.



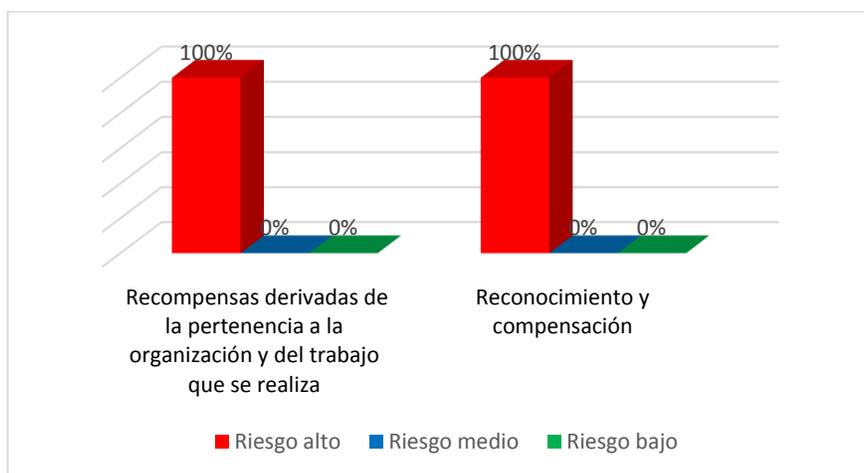
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones de las dimensiones de Claridad del Rol, Participación en el manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo; aparentemente no hay claridad respecto a las funciones u objetivos de los cargos; en el proceso de cambio se ignoran los aportes del trabajador; el trabajo puede que no permite desarrollar habilidades propias y puede que no se de la opción de decidir respecto al ritmo y orden del trabajo.

Gráfica 46. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el proceso de interventoría.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, Según las dimensiones de Características de liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño, aparentemente existen dificultades en la asignación y planificación de tareas; existe pocas posibilidades de trabajar en equipo y la información recibida respecto al desempeño del trabajo es poca y no permite generar cambios.

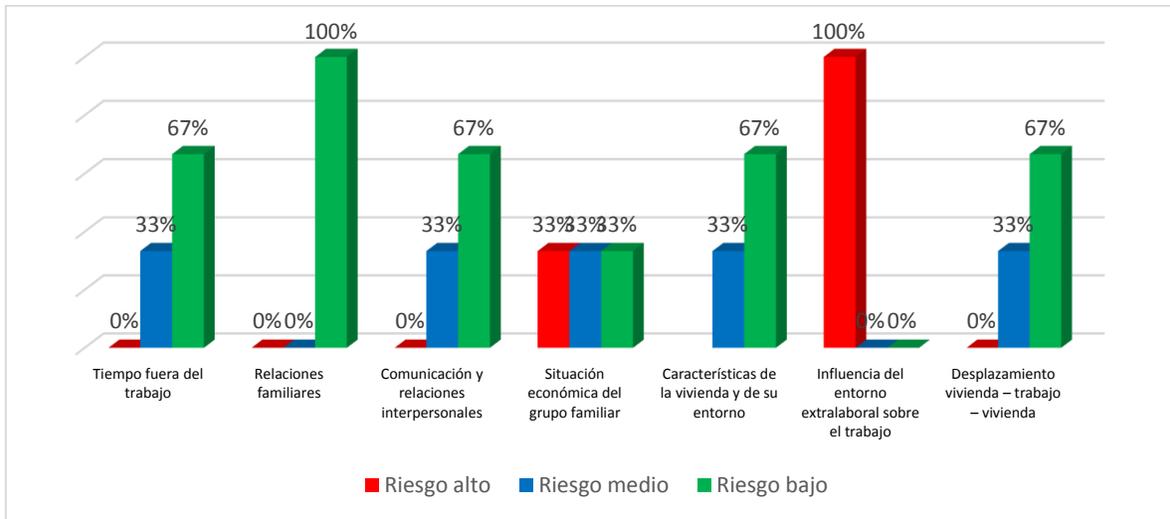
Gráfica 47. Distribución porcentual de la dimensión de Recompensas para el proceso de interventoría.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral

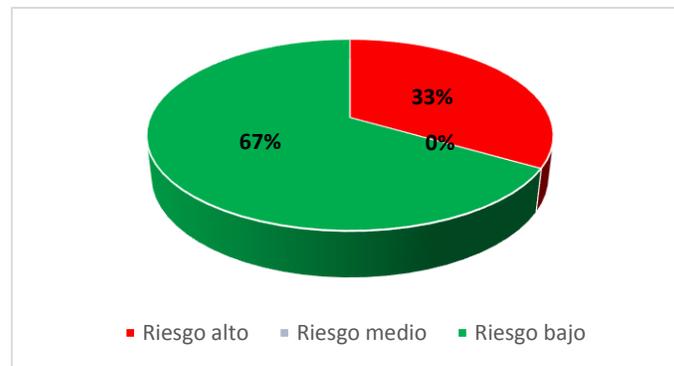
Gráfica 48. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso de Interventoría.



De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir, que según la dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, puede que las problemáticas familiares afecten el rendimiento laboral de los trabajadores.

Sintomatología Asociada al estrés.

Gráfica 49. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Interventoría.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

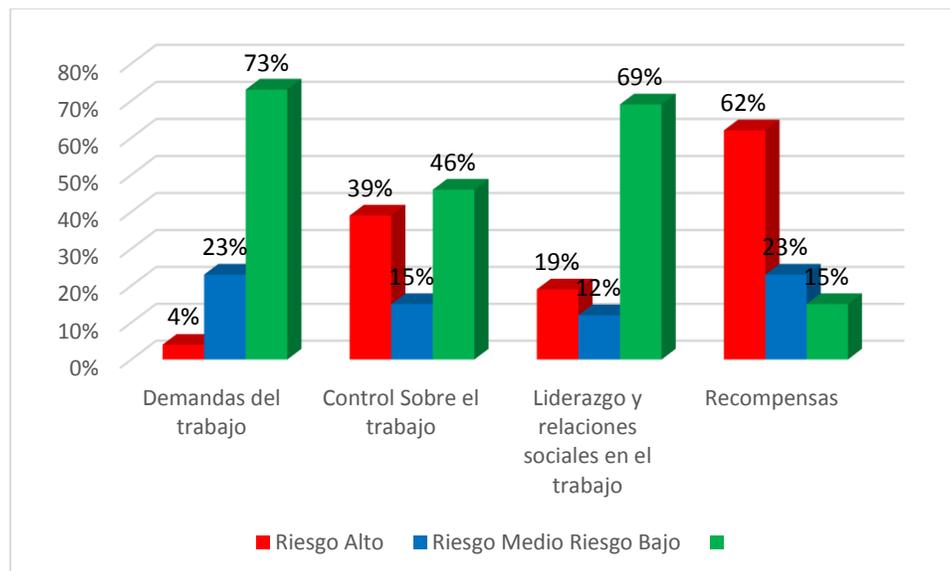
Grupo Organizacional de Sistemas.

Tabla 8. Participantes y edades para el proceso de Grupo Organizacional de Sistemas GOS.

Variables	datos
Participantes	26 funcionarios
edad	29-64 años

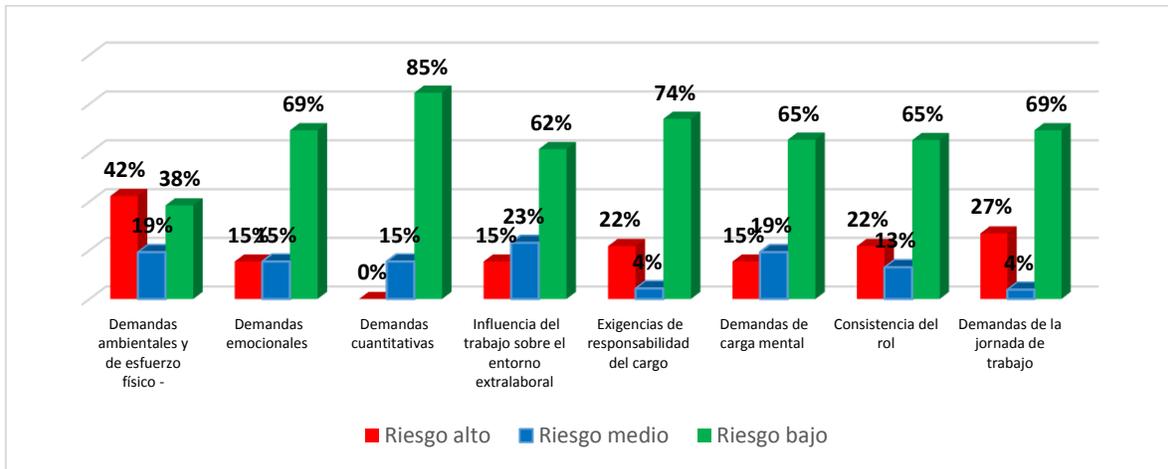
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 50. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso de Grupo Organizacional de Sistemas.



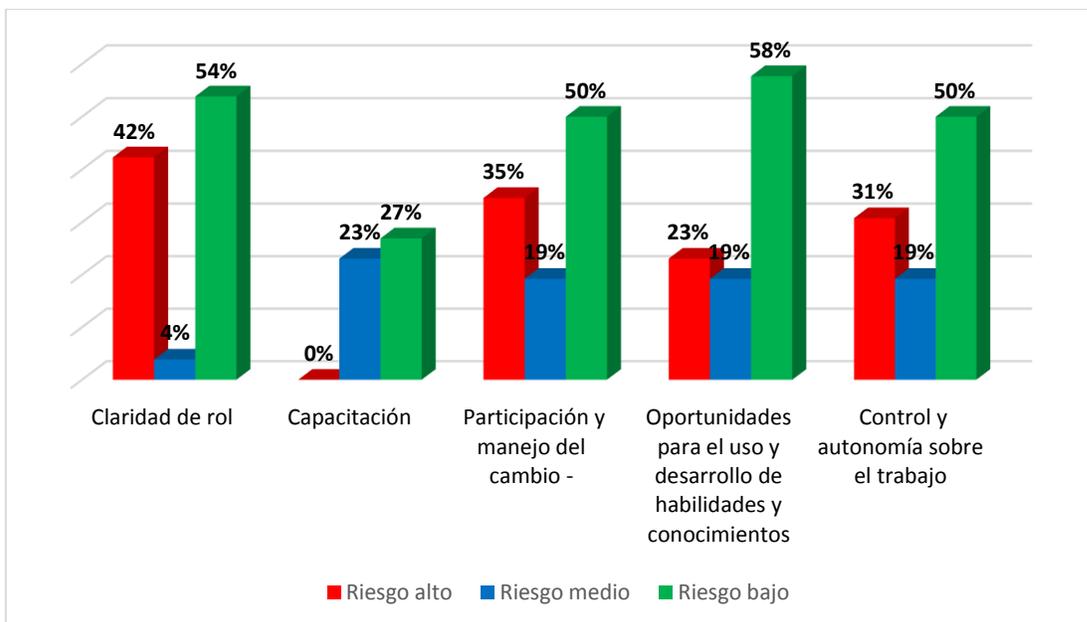
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso del Grupo Organizacional de sistemas, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Gráfica 51. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Grupo Organizacional de Sistemas.



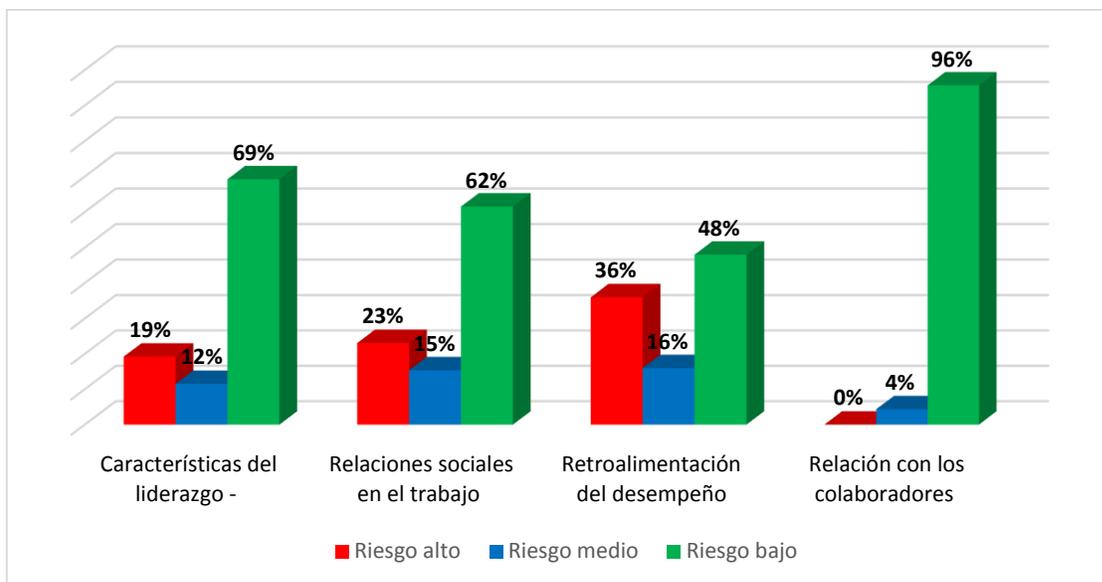
De acuerdo la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, aparentemente factores como el ruido, la ventilación, la iluminación y la carga física generen molestia en los colaboradores.

Gráfica 52. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el Trabajo para el proceso de Grupo Organizacional de Sistemas.



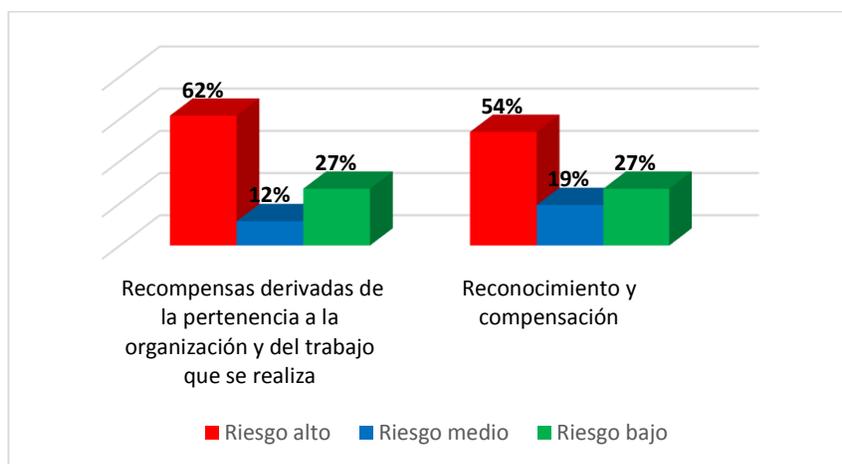
De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que, según la dimensión de Claridad de rol, aparentemente los colaboradores perciben la hay poca claridad respecto a los objetos y funciones de sus cargos.

Gráfica 53. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Grupo Organizacional de Sistemas.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones de la dimensión características de liderazgo, la asignación y planificación de tareas resultan ser factores protectores para los colaboradores.

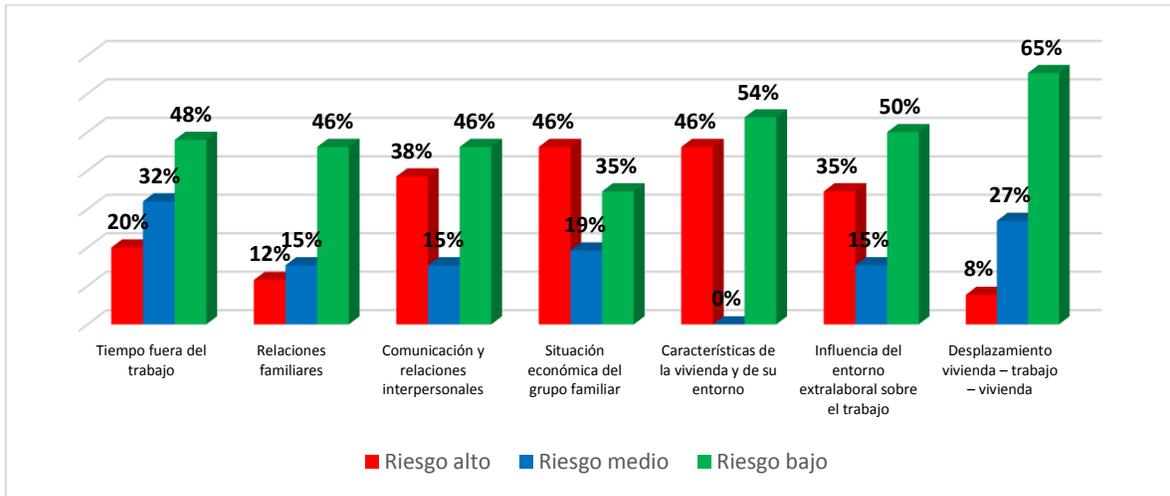
Gráfica 54. Distribución porcentual de la dimensión de recompensas para el proceso de Grupo Organizacional de Sistemas.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

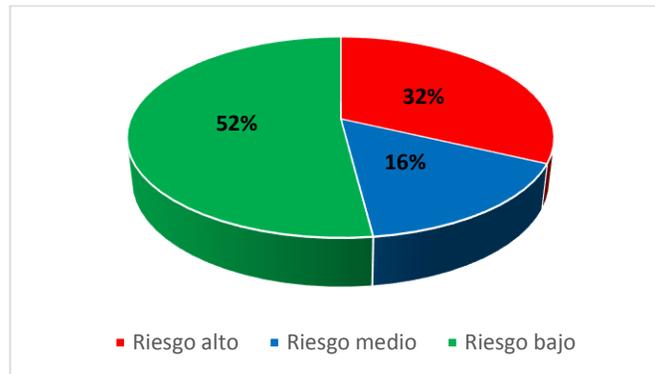
Grafica 55. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso de Grupo Organizador de Sistemas.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Situación económica del grupo familiar, Los recursos generados por los trabajadores aparentemente no cubren las demandas económicas del hogar.

Sintomatología asociada al estrés

Grafica 56. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Interventoría.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés y solo una tercera parte parece presentar sintomatología asociada al estrés.

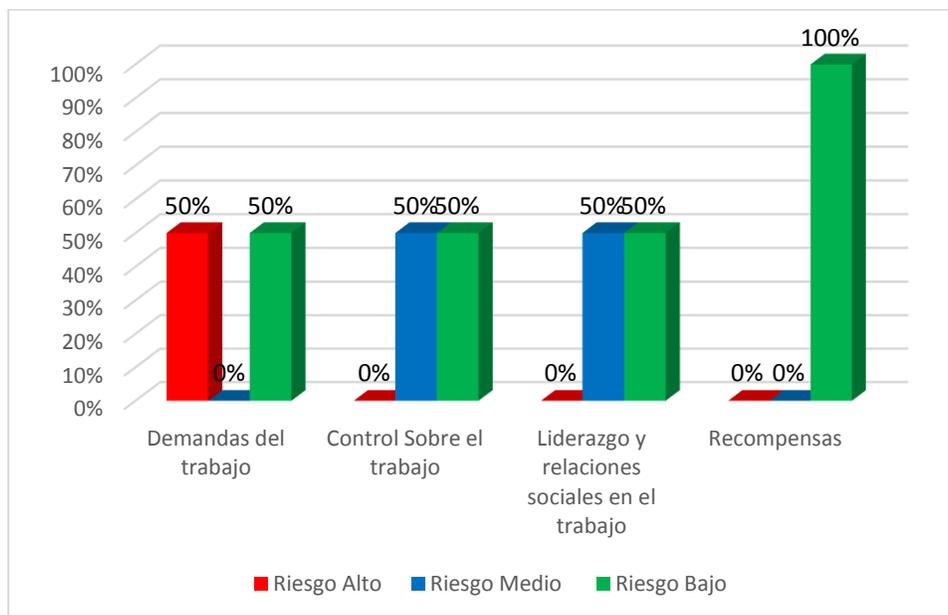
Relaciones Internacionales.

Tabla 9. Participantes y edades para el proceso de Relaciones internacionales.

Variables	datos
Participantes	2funcionarios
edad	29-56 años

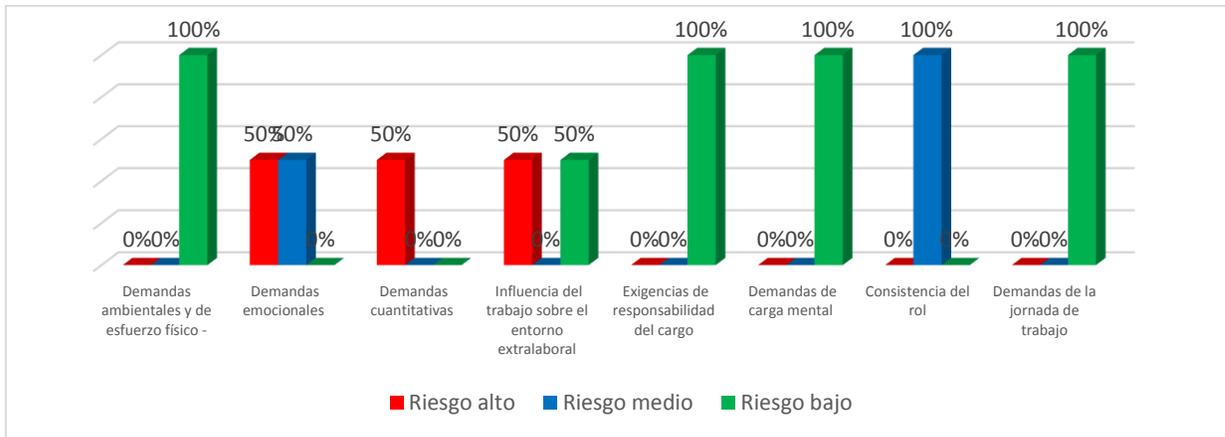
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 57. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso Relaciones Internacionales.



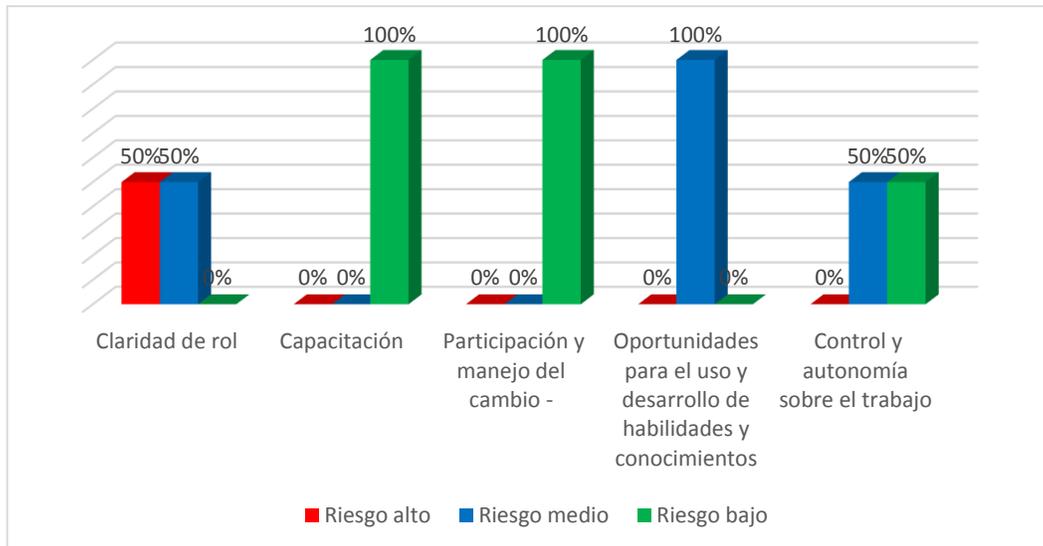
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que las demandas del trabajo pueden ser un foco de riesgo psicosocial importante.

Grafica 58. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Relaciones Internacionales.



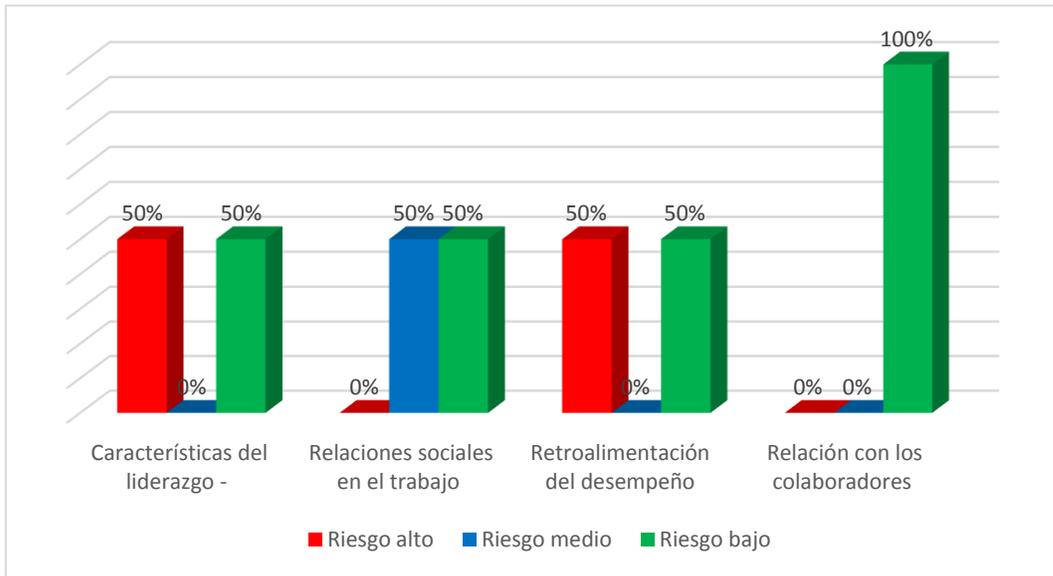
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, de acuerdo con las dimensiones Demandas emocionales, Demandas Cuantitativas, y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, aparentemente los trabajadores se exponen a emociones o trato negativo de otras personas; el tiempo para desarrollar las labores no es suficiente para cumplir con el volumen de tareas y las altas demandas de trabajo tienen una influencia negativa en las relaciones familiares.

Gráfica 59. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para el proceso de Relaciones Internacionales.



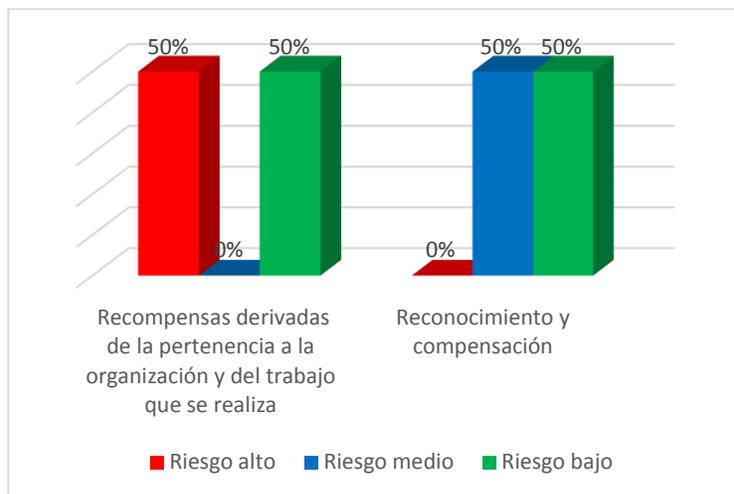
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Claridad del Rol, puede que los colaboradores no tengan claridad respecto a los objetivos y las funciones de sus cargos.

Gráfica 60. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Relaciones Internacionales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las Dimensiones de Características de liderazgo, y la retroalimentación del desempeño, aparentemente existen dificultades en la asignación y planificación de tareas y además la información que reciben en la retroalimentación puede que no sea clara y suficiente para producir cambios importantes.

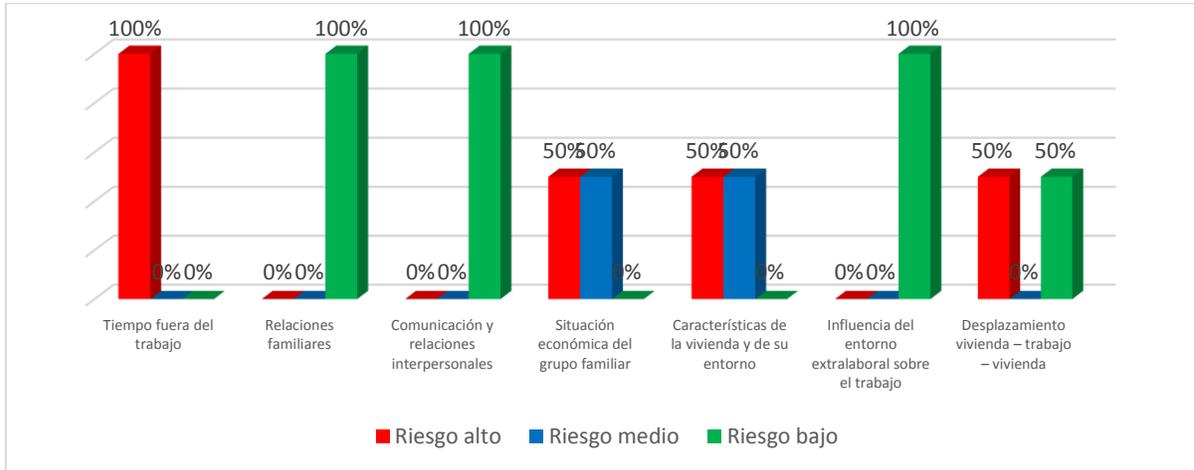
Gráfica 61. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Relaciones Internacionales.



De acuerdo la gráfica anterior, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

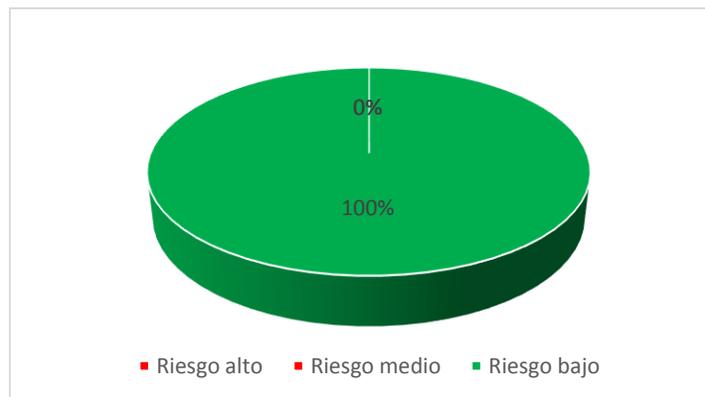
Grafica 62. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso de Relaciones Internacionales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Tiempo fuera en el trabajo, los colaboradores puede que no destinen el tiempo suficiente al descanso y a la recreación.

Sintomatología Asociada al Estrés

Grafica 63. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Relaciones Internacionales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la totalidad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

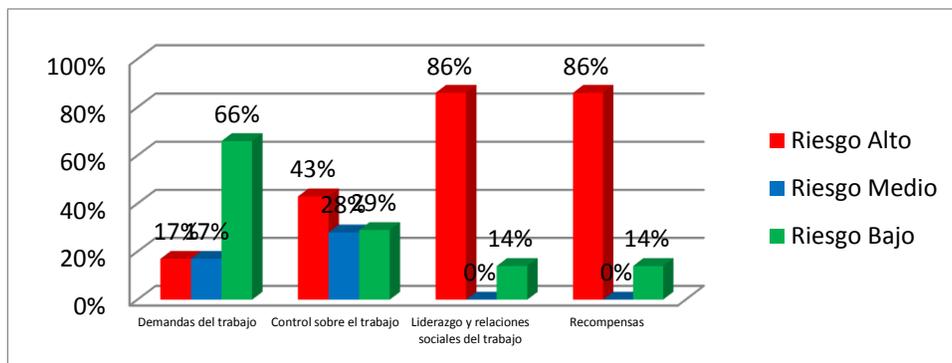
Gestión de Servicios de Extensión

Tabla10. Participantes y edades para el proceso de extensión.

Variables	Datos
Número de Participantes	7 funcionarios
Edades	28-67 años

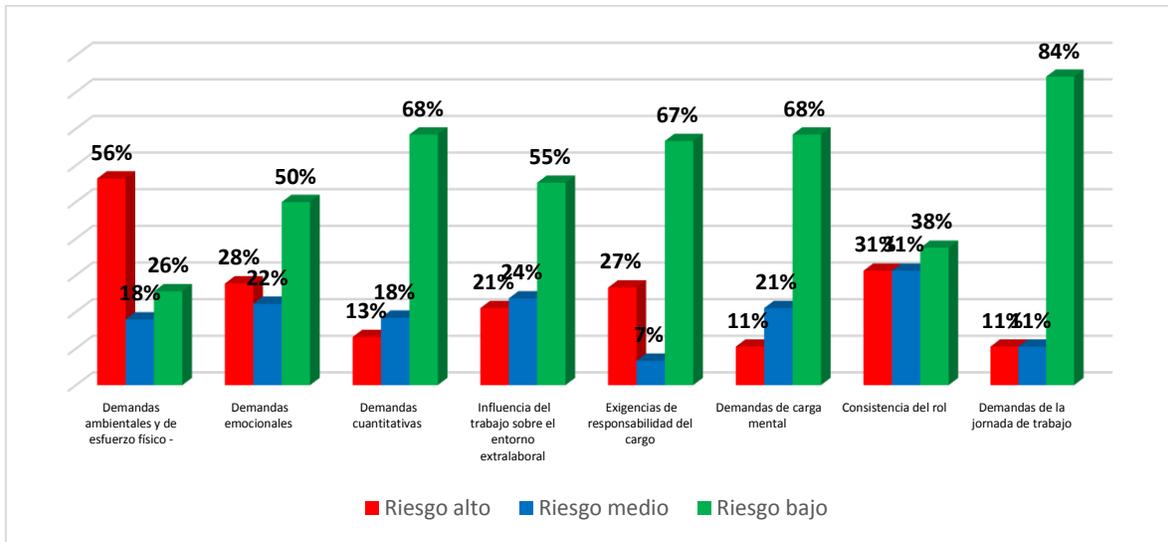
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral

Grafica 64. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso Gestión de Servicios de Extensión.



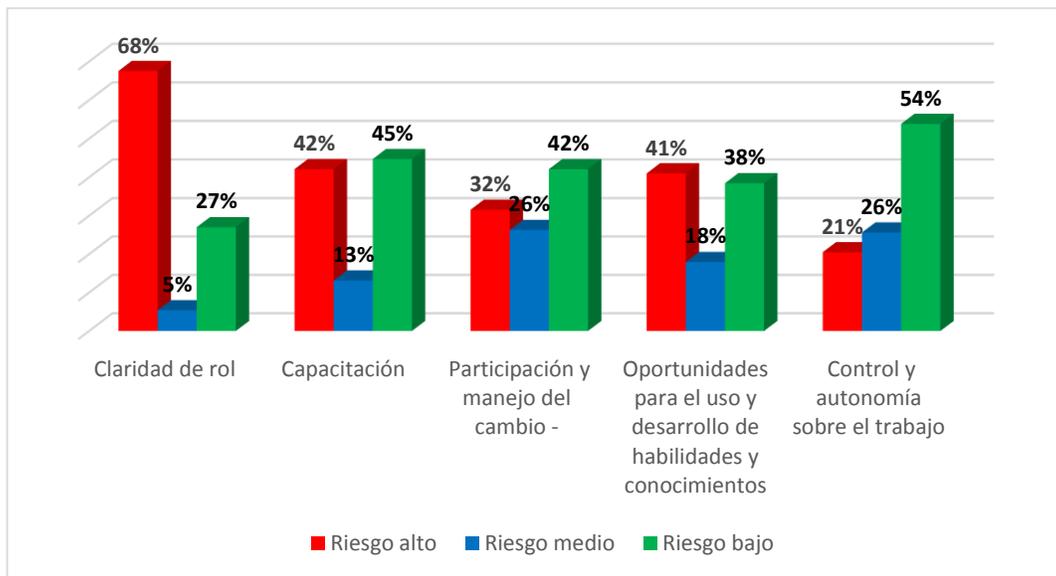
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Gestión de Servicios de Extensión, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, la calidad de las relaciones entre superiores jerárquicos y los colaboradores y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Grafica 65. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Gestión de Servicios de Extensión.



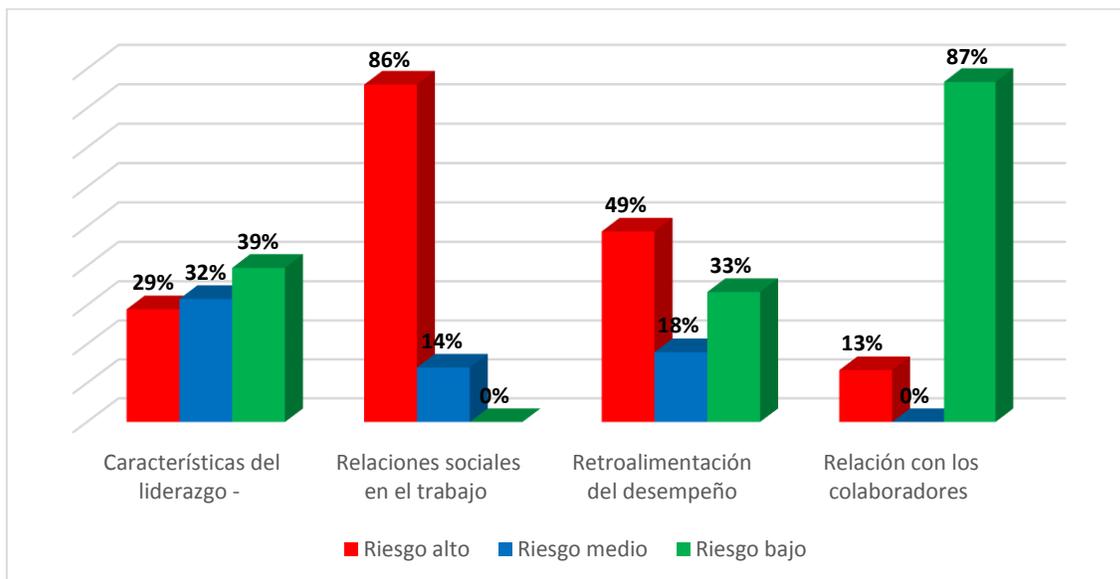
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico, aparentemente factores como ruido, iluminación, ventilación y la carga laboral pueden generar molestias en los colaboradores.

Grafica 66. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para el proceso de Gestión de servicios de Extensión.



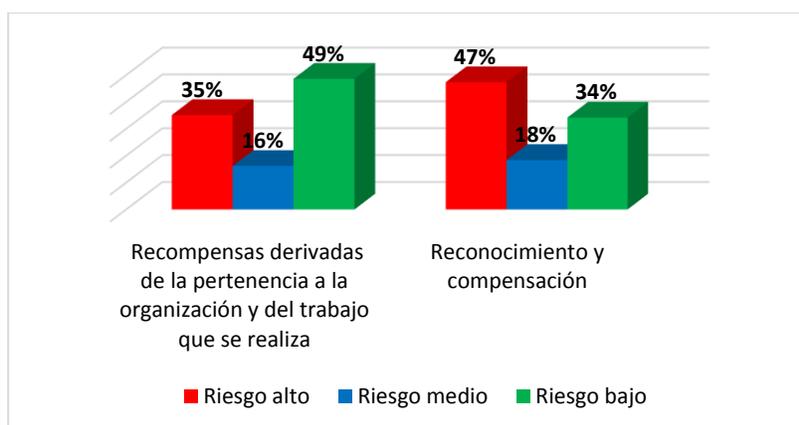
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Claridad de rol y Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, aparentemente los trabajadores puede que no tengan claridad respecto a sus objetivos y funciones y además puede que el trabajo no les permita desarrollar sus habilidades personales.

Gráfica 67. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Gestión de Servicios de Extensión.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las puntuaciones de la dimensión Relaciones sociales en el trabajo, aparentemente existen pocas oportunidades para el trabajo en equipo y existe poco apoyo social entre compañeros. Además, según la dimensión Retroalimentación del Desempeño, aparentemente la información recibida por los colaboradores respecto a su desempeño laboral es insuficiente y poco claro para realizar cambios o mejoras.

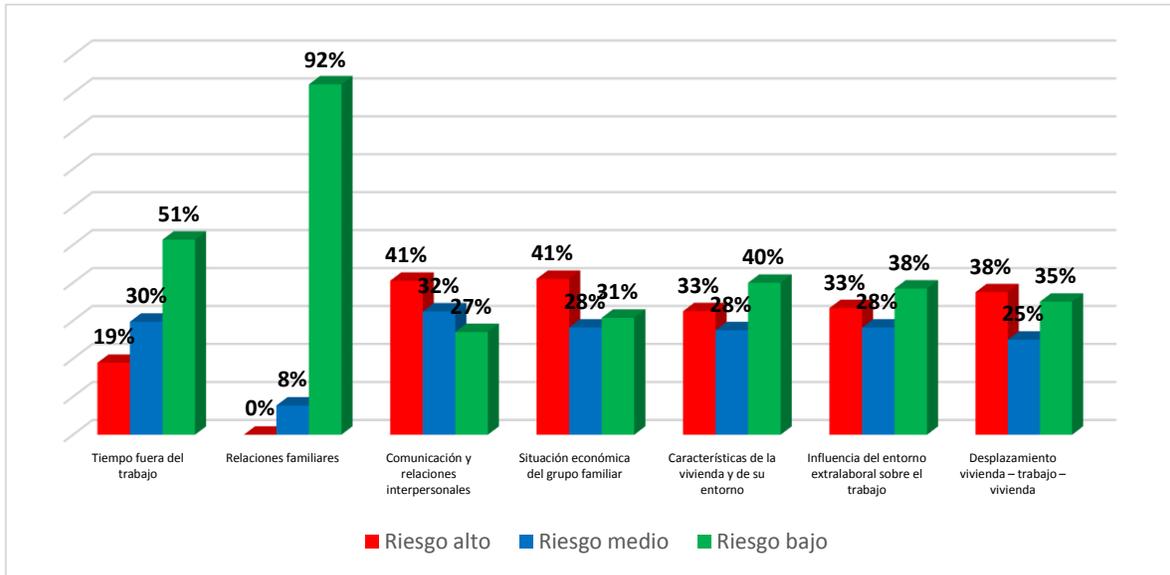
Gráfica 68. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Gestión de Servicios de Extensión.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

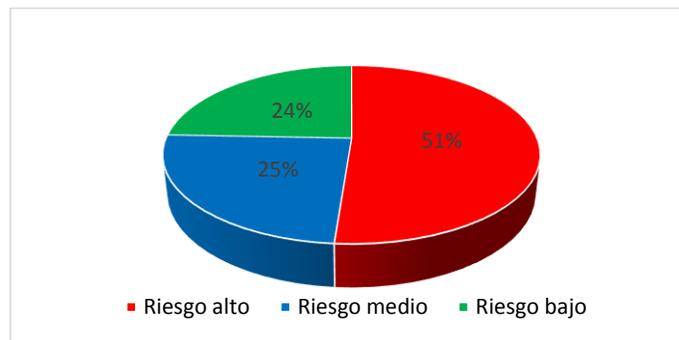
Gráfica 69. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso de Gestión de Servicios de Extensión.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, Según la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, aparentemente la comunicación de los colaboradores con su entorno social extralaboral es poco o deficiente.

Sintomatología asociada al estrés

Gráfica 70. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Gestión de Servicios de Extensión.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que poco más de la mitad de los colaboradores participantes presentan niveles altos de estrés, mientras una tercera parte parece presentar niveles bajos.

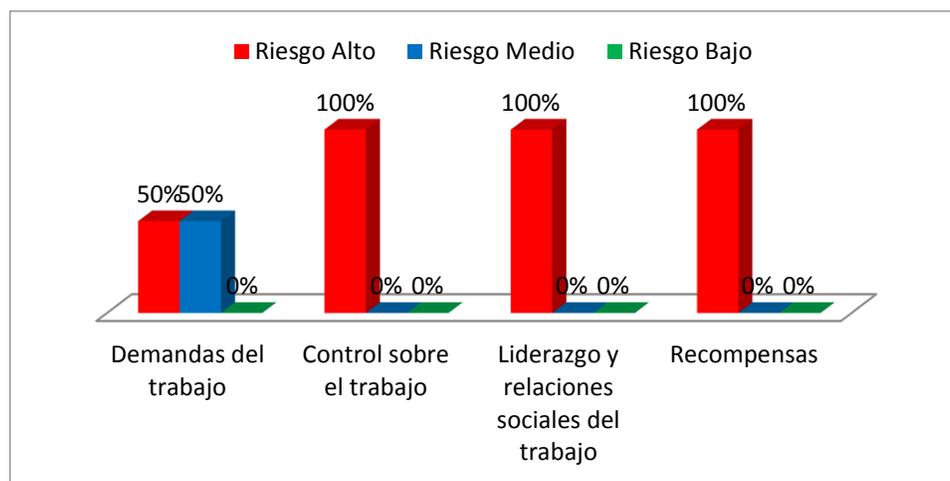
Servicios Generales

Tabla 11. Participantes y edades para el proceso de Servicios Generales.

Variables	Datos
Número de Participantes	3 funcionarios
Edades	24-66 años

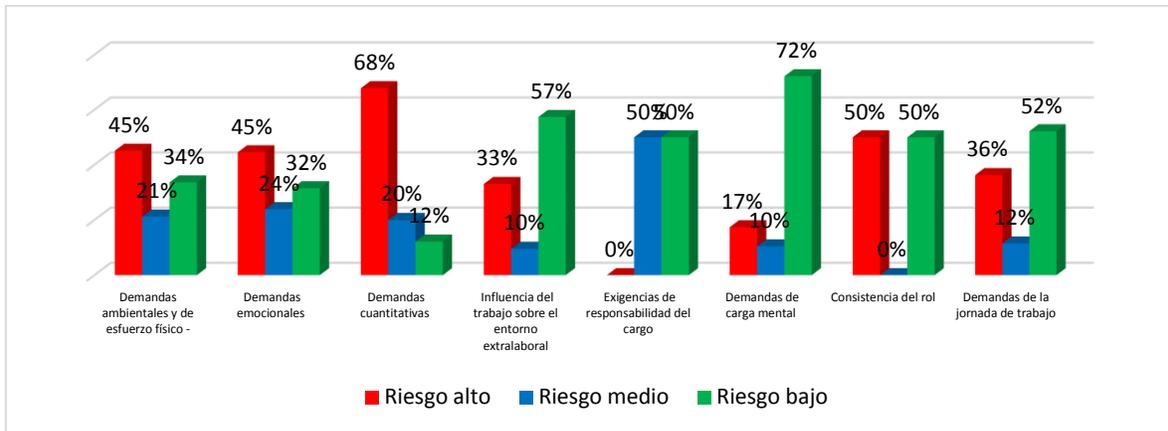
Factores de riesgo psicosociales Intralaborales

Grafica 71. Distribución porcentual de la valoración del riesgo de los dominios de riesgo Psicosocial intralaboral para el proceso de Servicios Generales.



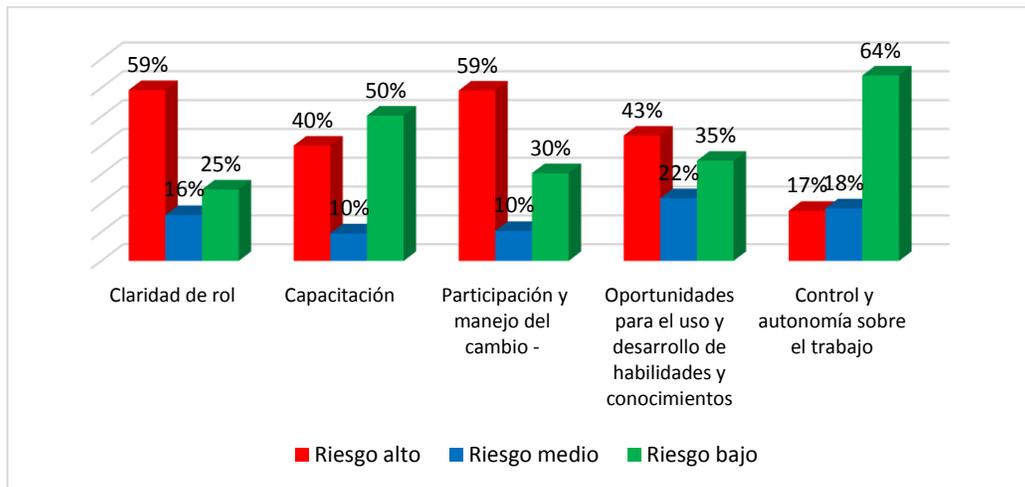
De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que los factores de riesgo psicosocial intralaboral en más de una de sus dimensiones es un factor de riesgo.

Grafica 72. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Servicios generales.



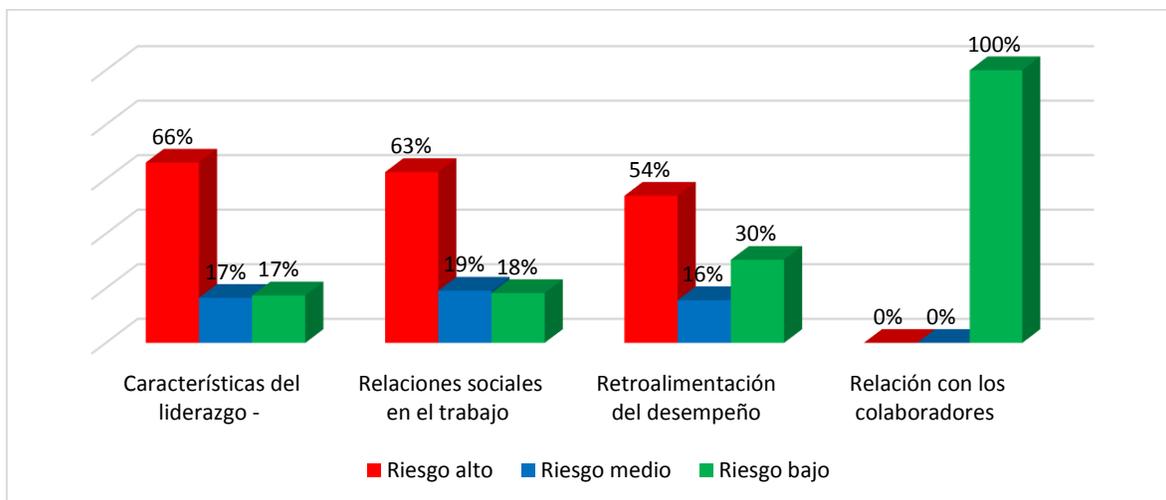
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Demandas ambientales y de Esfuerzo físico, Demandas cualitativas y demandas emocionales aparentemente, factores como ruido, iluminación y carga física generan molestia en los colaboradores; el tiempo para realizar el trabajo no es suficiente para cumplir con las tareas y además puede que los colaboradores estén expuestos a emociones y actitudes negativas de otras personas.

Gráfica 73. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para el proceso de Servicios Generales.



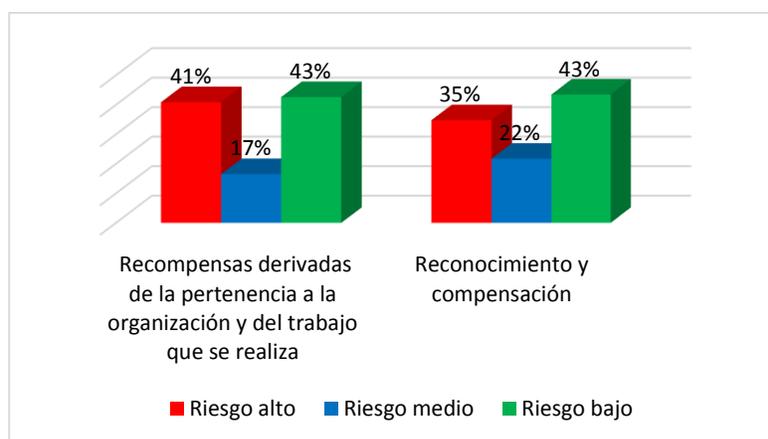
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Claridad de rol y Participación en el manejo de cambio, aparentemente los colaboradores no tienen claros los objetivos o las funciones de sus cargos además puede que sus opiniones no sean tenidas en cuenta cuando se trata de generar cambios.

Gráfica 74. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Servicios Generales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, aparentemente existen dificultades en la planificación o en la asignación de tareas; quizás existen pocas oportunidades para recibir apoyo social de los compañeros y que la información recibida respecto al desempeño del cargo es insuficiente para realizar las correcciones pertinentes.

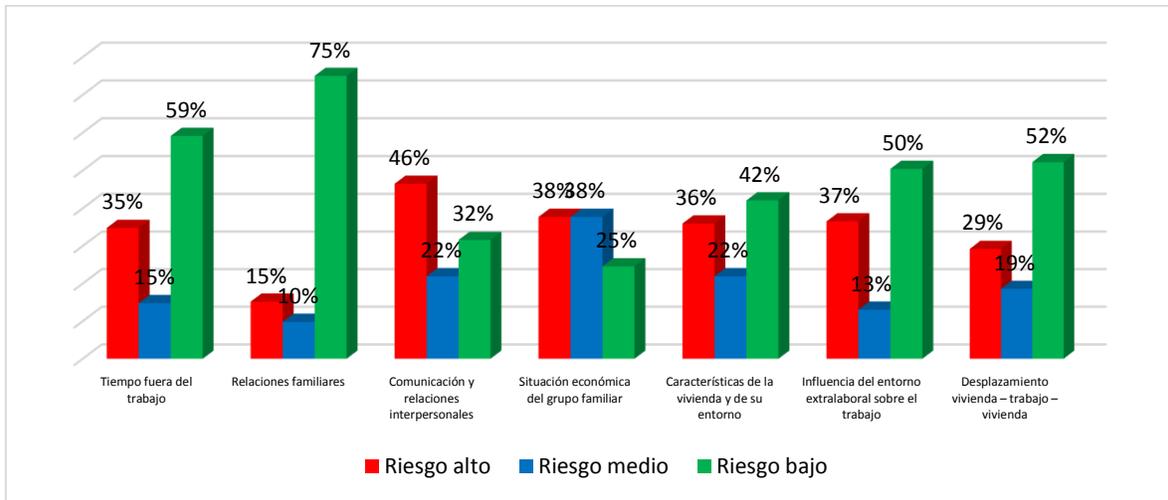
Gráfica 75. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Servicios Generales.



De acuerdo la gráfica anterior, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

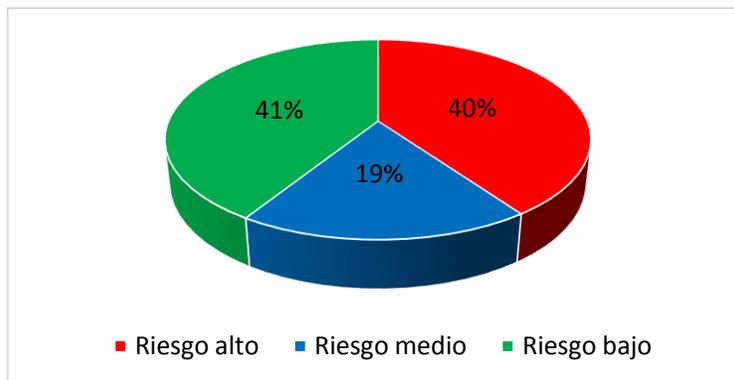
Gráfica 76. Distribución porcentual de las dimensiones extralaborales para el proceso Servicios Generales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que según la dimensión situación económica del grupo familiar se puede inferir que los recursos generados en el trabajo no logran cubrir las demandas económicas del hogar.

Sintomatología asociada al estrés.

Gráfica 77. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Servicios Generales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés. Si embargo no existe una diferencia porcentual significativa comparados con quien aparentemente presentaron niveles altos de estrés.

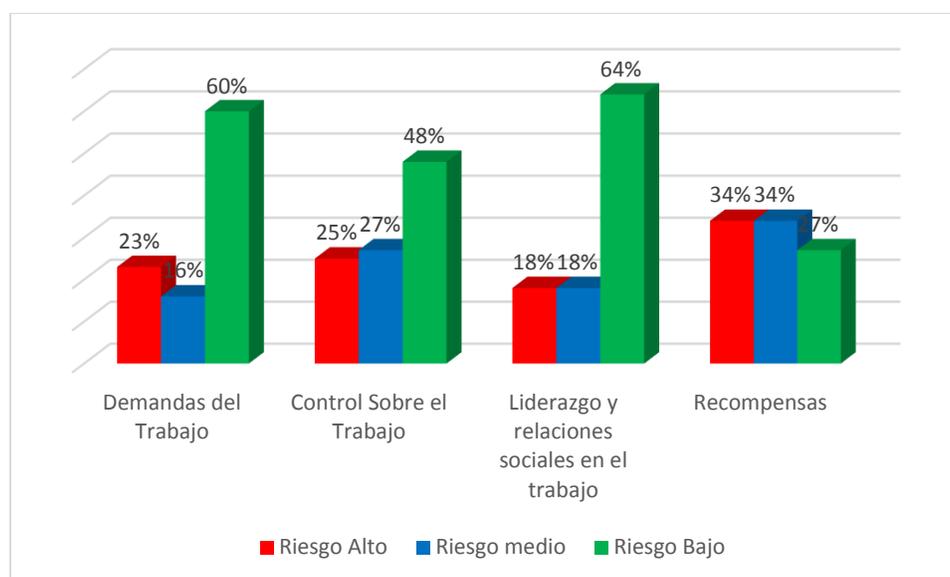
Gestión financiera.

Tabla 12. Participantes y edades para Gestión Financiera.

Variables	Datos
Participantes	45 funcionarios
Edades	25-60 años

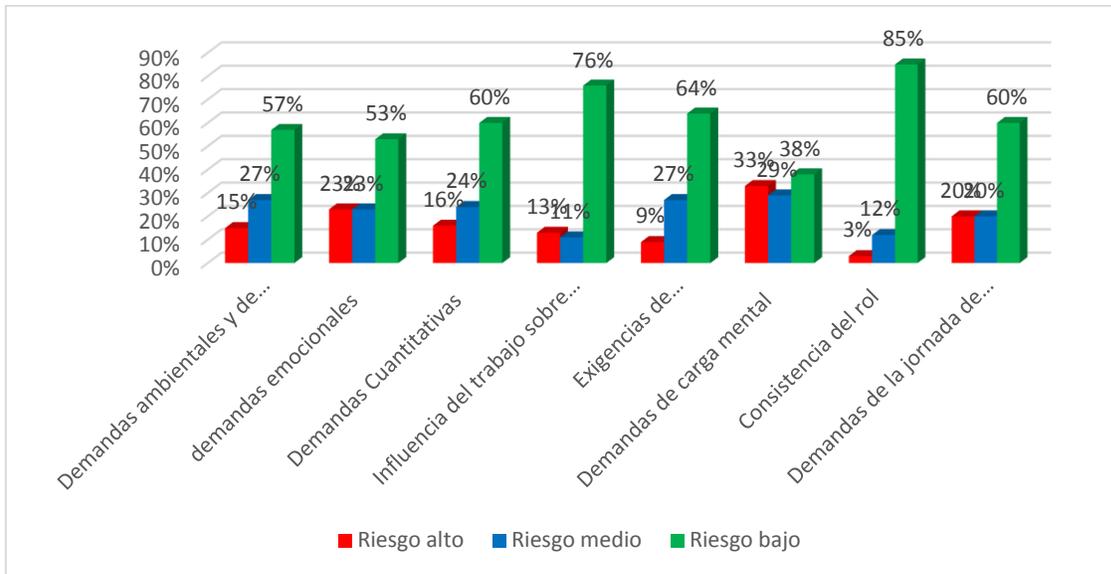
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral

Grafica 78. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Gestión Financiera.



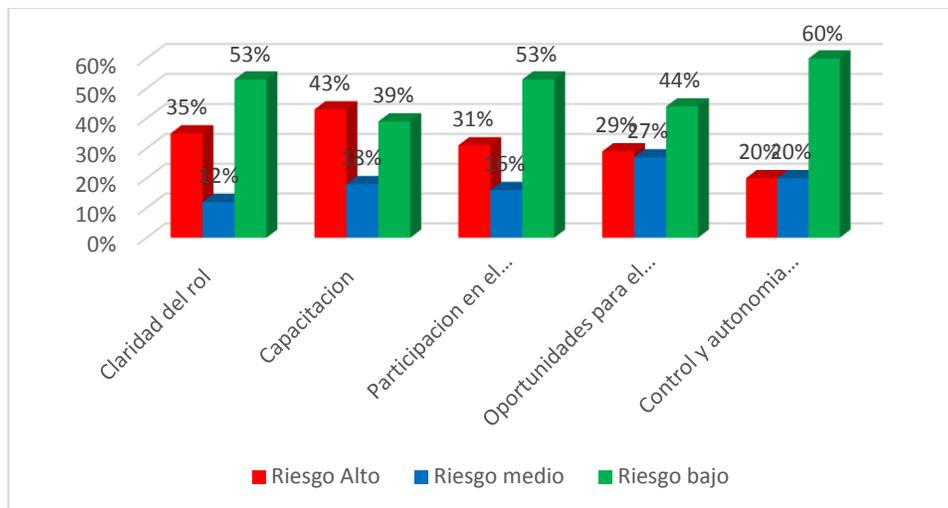
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Gestión Financiera, y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados y seguros laboralmente dentro de la institución, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Grafica 79. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Gestión Financiera.



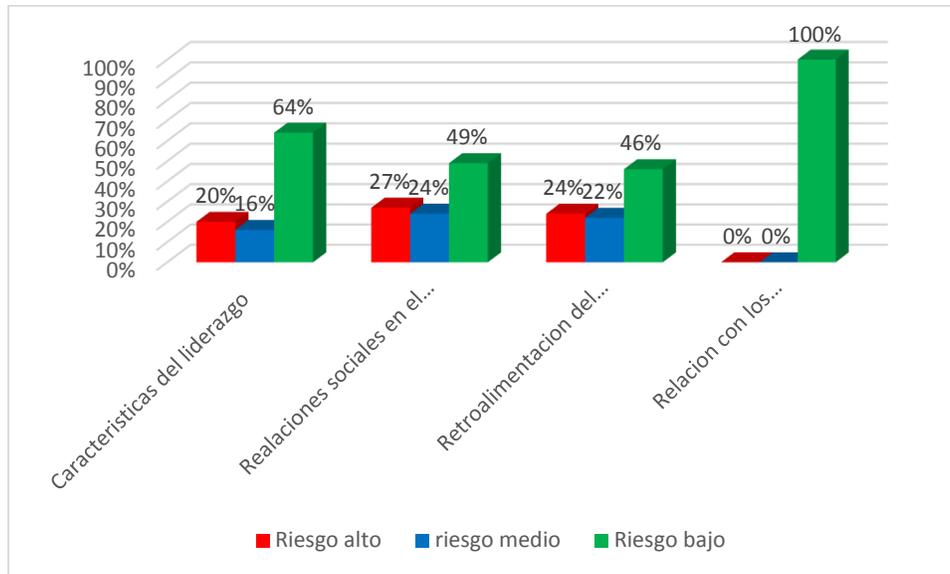
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Consistencia del rol, aparentemente al trabajador se le presentan tareas acordes con principios éticos y de calidad y servicio de los productos del trabajo lo que puede ser un factor protector contra el riesgo psicosocial.

Gráfica 80. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el proceso de Gestión Financiera.



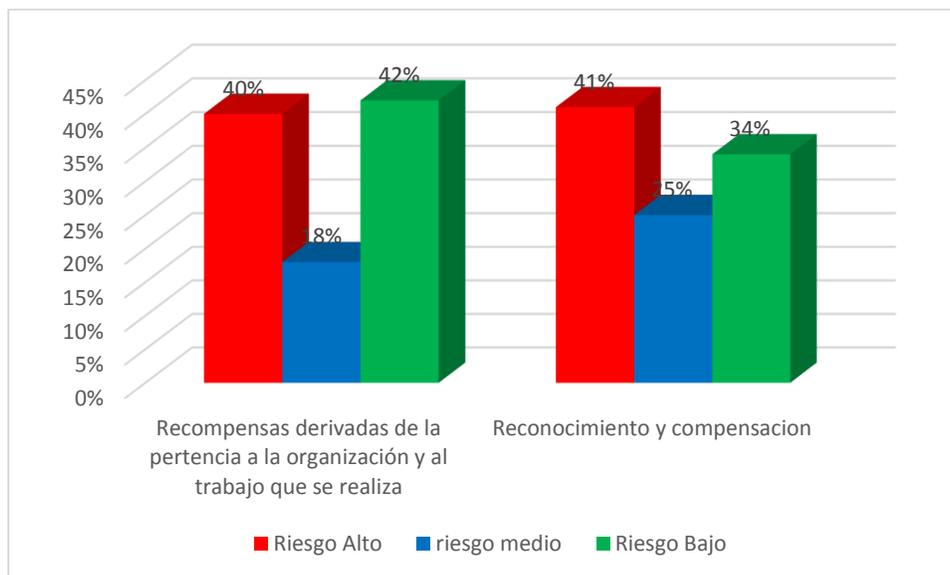
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que según la dimensión Capacitación, aparentemente las actividades formativas no están acordes con las necesidades de capacitación de los colaboradores.

Gráfica 81. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Gestión Financiera.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que la claridad en la asignación de tareas, la posibilidad de generar relaciones de apoyo entre compañeros, la acertada retroalimentación del trabajo desempeñado y la consecución de resultados por parte de los colaboradores son factores protectores contra el riesgo según las puntuaciones de cada una de las dimensiones de este dominio.

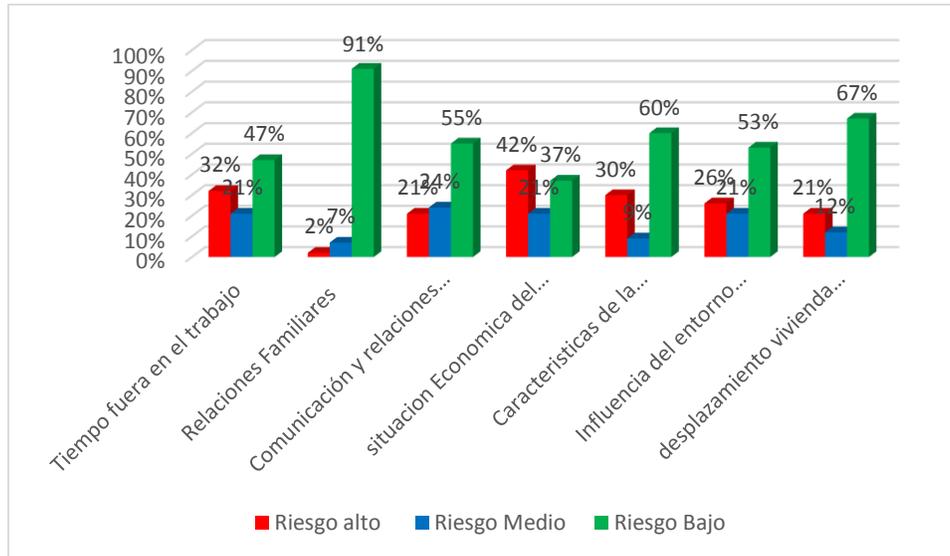
Gráfica 82. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Gestión Financiera.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

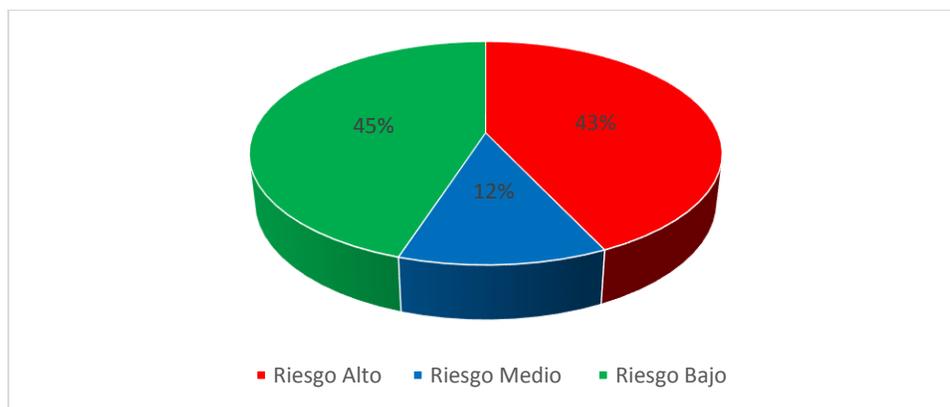
Grafica 83. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el proceso de Gestión Financiera.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Situación económica del grupo familiar, aparte de los recursos generados en el trabajo no logran cubrir las demandas económicas del hogar.

Sintomatología asociada al Estrés.

Grafica 84. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Gestión Financiera.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que no existen diferencias porcentuales significativas entre quienes presentaron niveles bajos y altos de estrés.

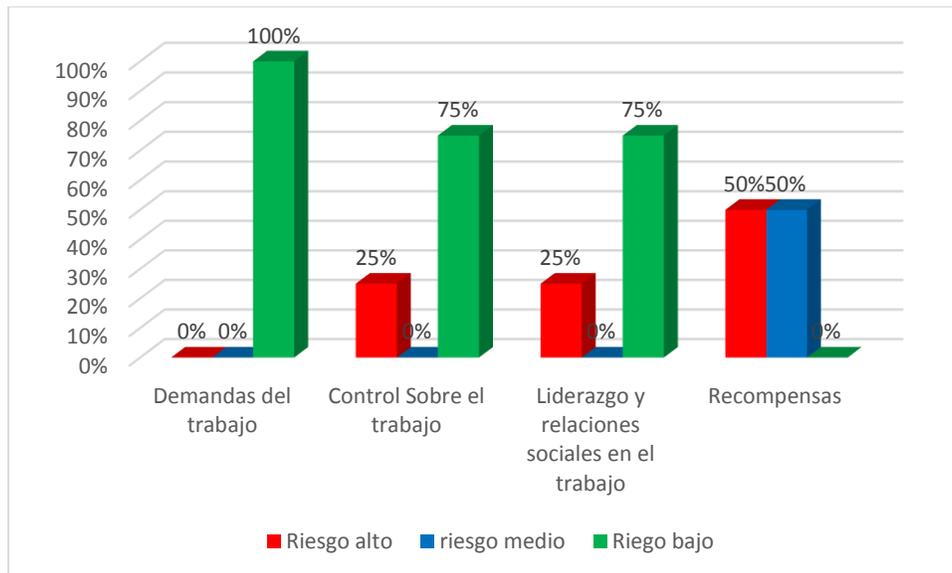
Gestión Normativa

Tabla 13. Participantes y edades para el proceso de Gestión Normativa.

Variables	Datos
Participantes	4 funcionarios
Edad	24-26 años

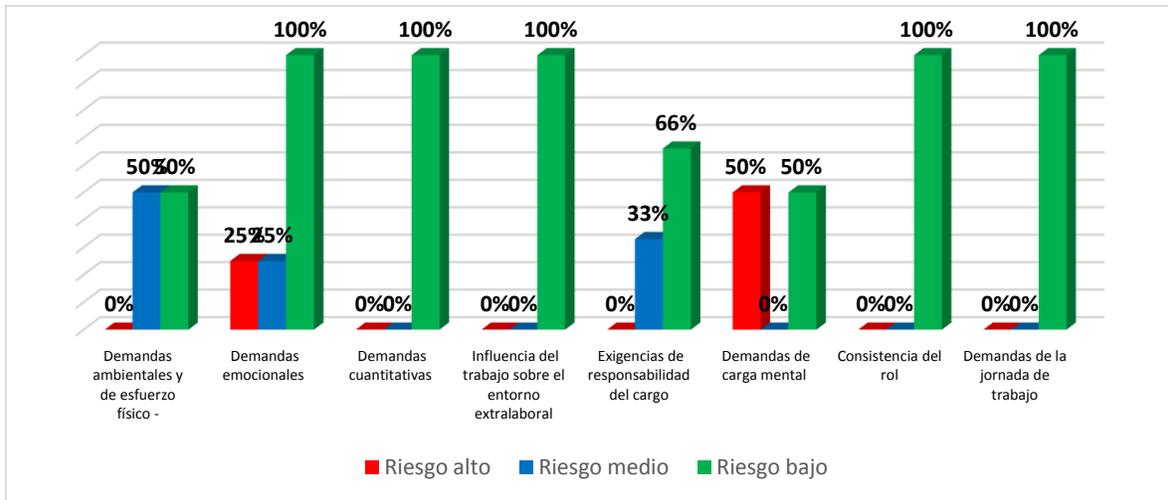
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral

Grafica 85. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Gestión Financiera.



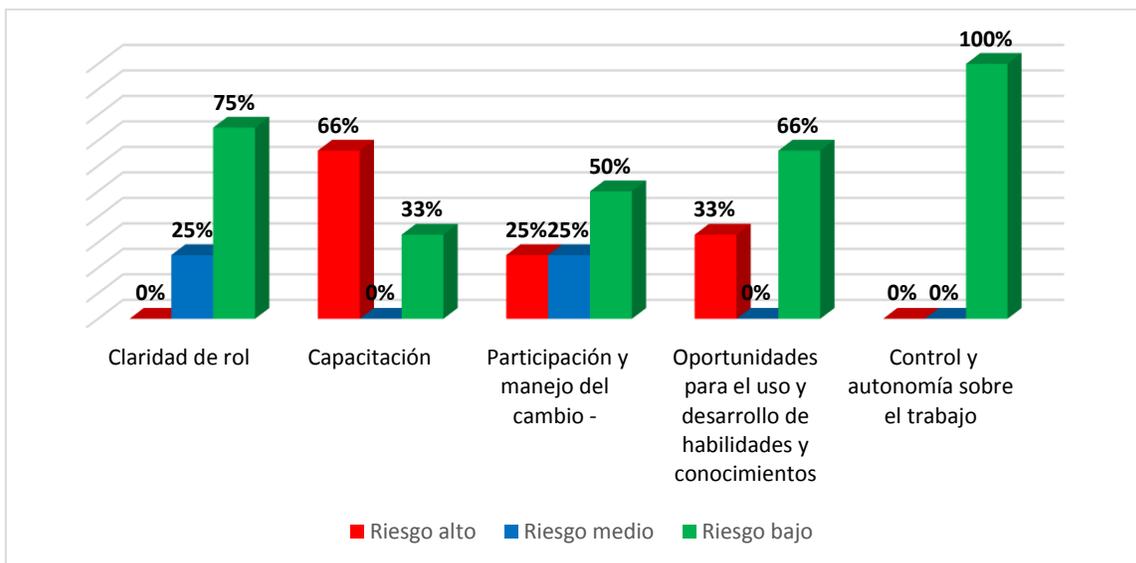
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que el dominio donde se concentran los riesgos psicosociales es el de recompensas.

Grafica 86. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Gestión Normativa.



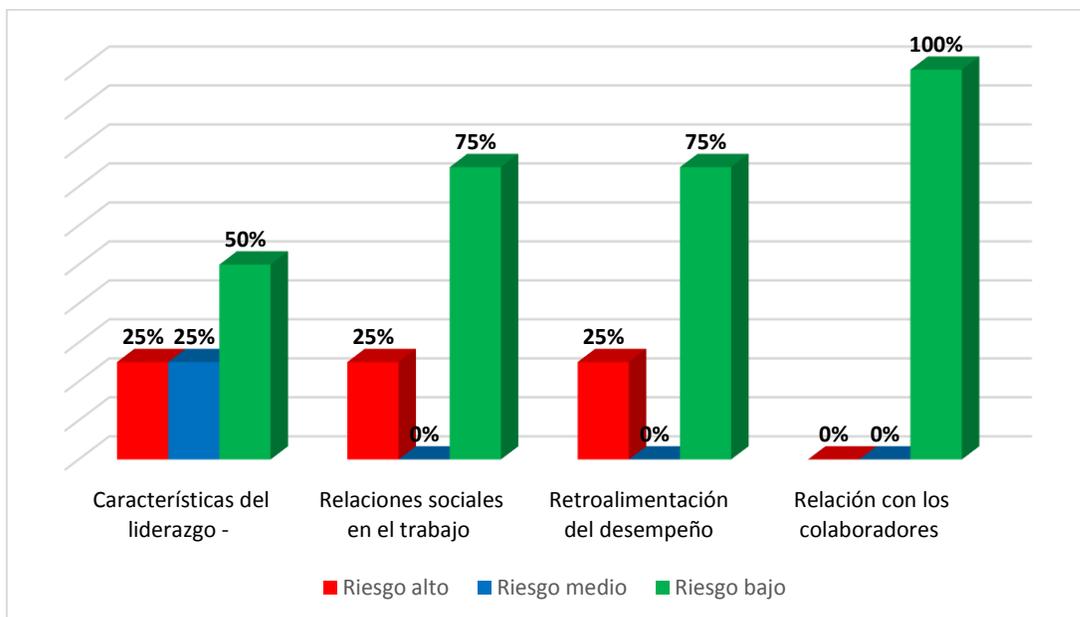
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Demandas de Carga Mental, aparente la información que se maneja es excesiva compleja y detallada y debe utilizarse bajo la presión de tiempo.

Gráfica 87. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el proceso de Gestión Normativa.



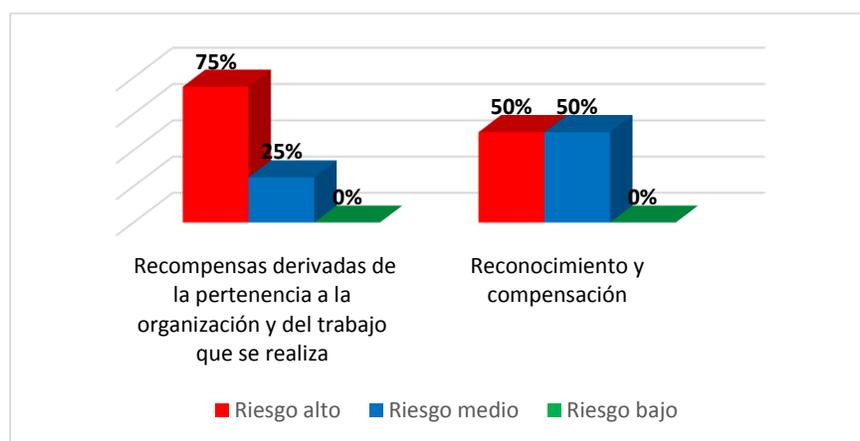
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Capacitación, aparentemente las actividades formativas que se reciben no están acordes con las necesidades de capacitación de los colaboradores.

Gráfica 88. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Gestión Normativa.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Características del liderazgo, aparentemente la planeación de tareas y la asignación de las mismas podría llegar a presentar dificultades.

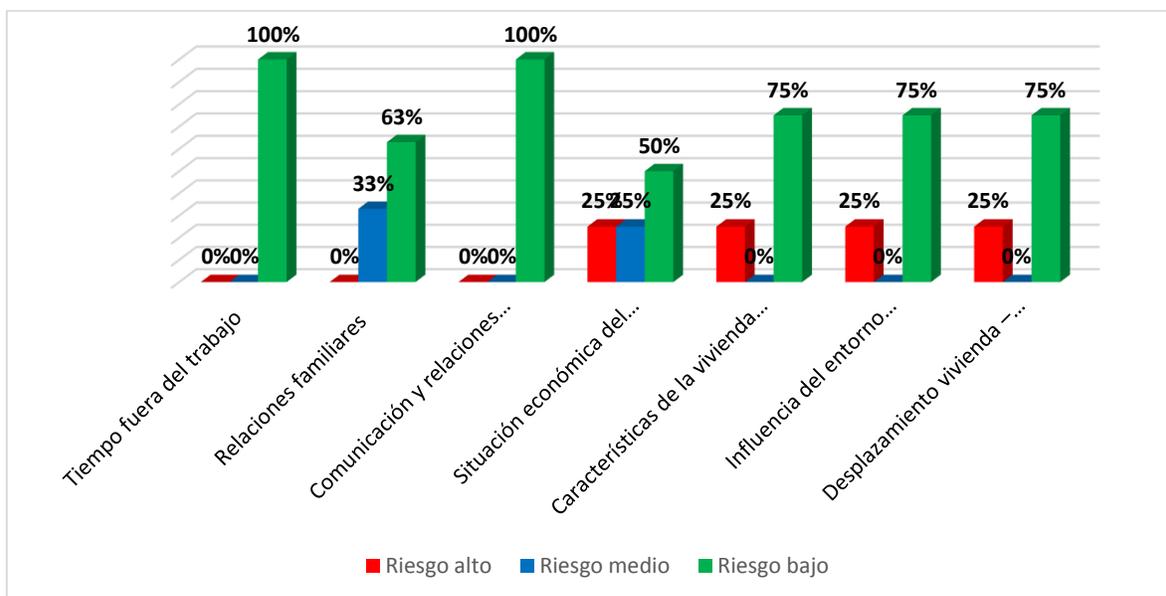
Grafica 89. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Gestión Financiera.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

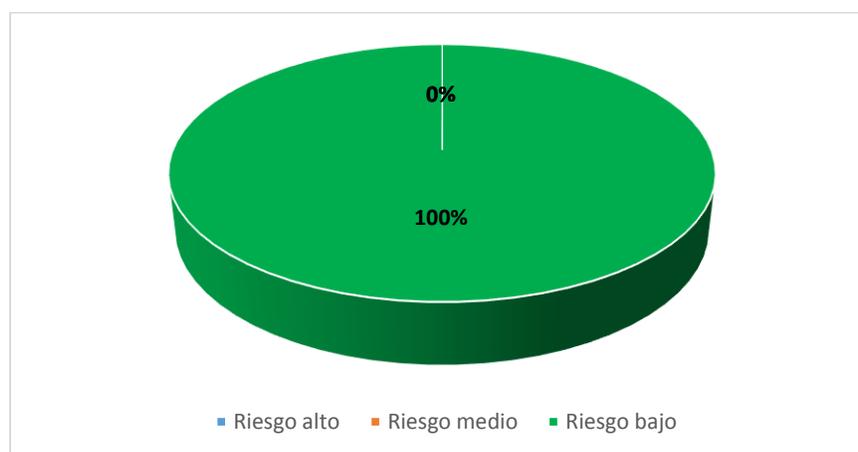
Gráfica 90. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el proceso de Gestión Normativa.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que dimensiones como Tiempo fuera del trabajo pueden actuar como factores protectores contra el riesgo psicosocial pues según su puntuación, las actividades dedicadas al descanso y al ocio son suficientes.

Sintomatología Asociada al estrés

Gráfica 91. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Gestión Normativa.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que la totalidad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

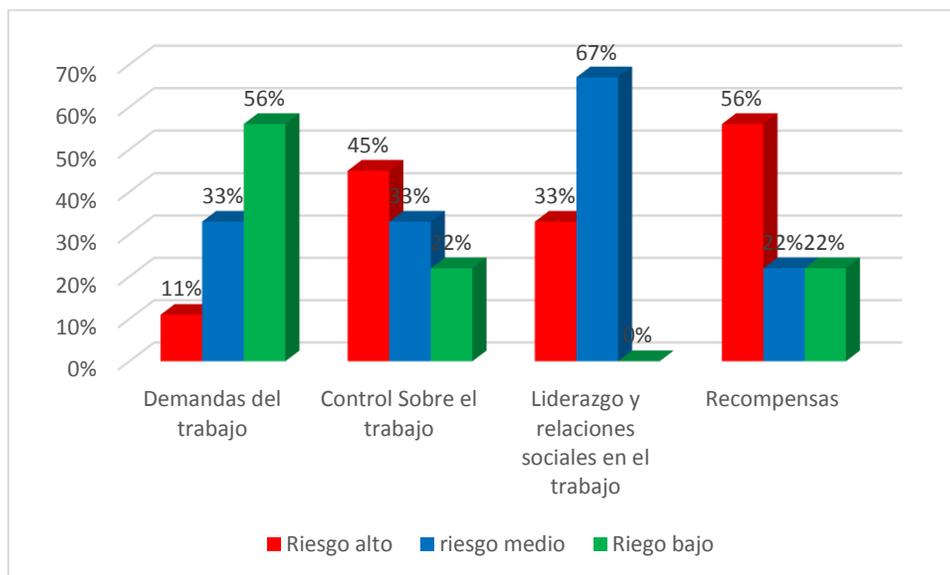
Planeación Institucional

Tabla 14. Participantes y edades del proceso de Planeación Institucional.

Variables	Datos
Participantes	9 funcionarios
Edad	27-59 años

Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

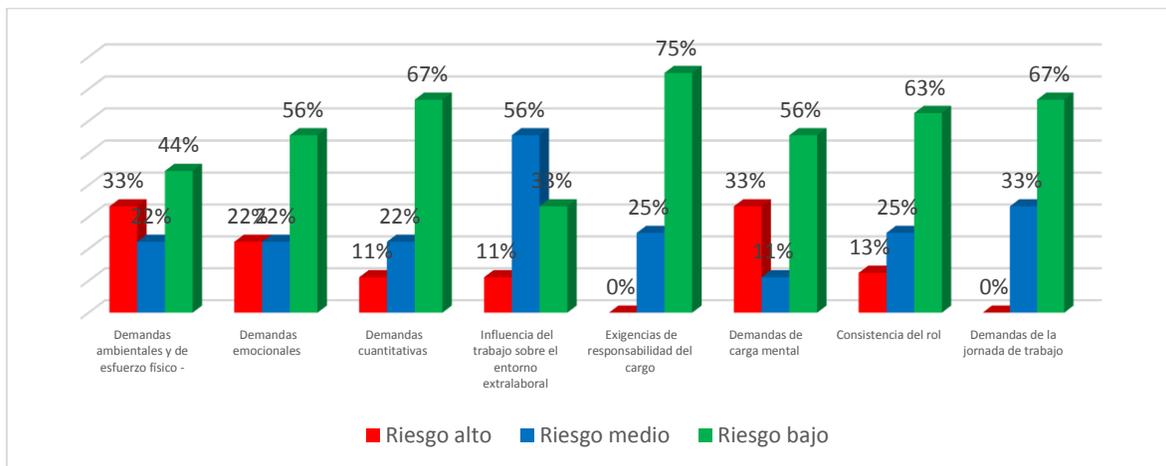
Grafica 92. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Planeación Institucional.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Planeación Institucional, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, las relaciones entre

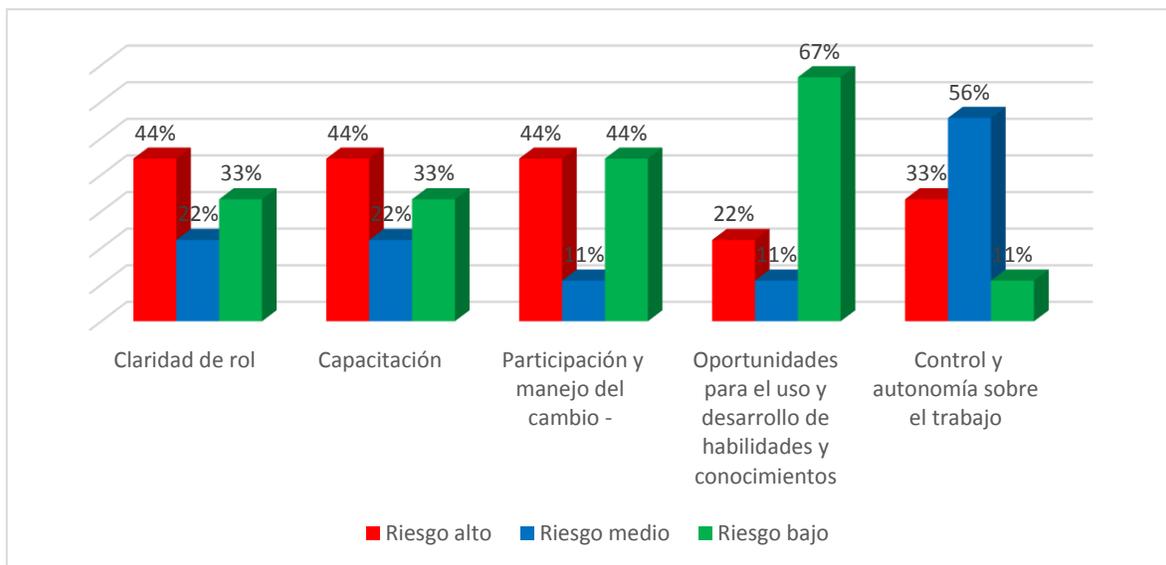
trabajadores o con superiores jerárquicos y la forma se sienten recompensados, pueden ser factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Grafica 93. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Planeación Institucional.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, aparentemente las demandas generadas en el trabajo influyen negativamente en el grupo familiar y en sus interacciones.

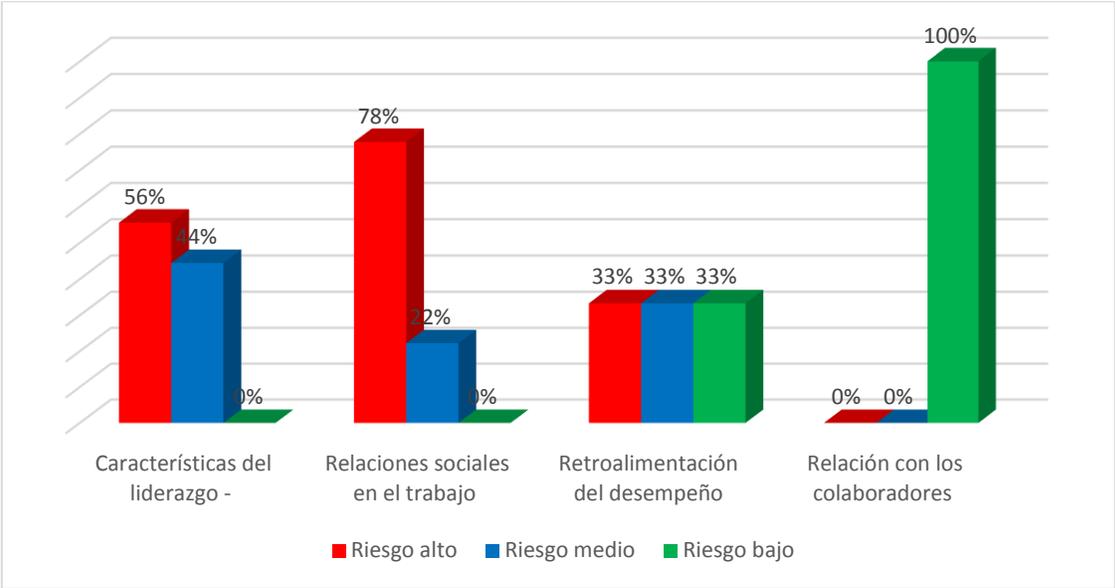
Grafica 94. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el proceso de Planeación Institucional.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Claridad del rol, Capacitación y Participación en el manejo del cambio, aparentemente los colaboradores no tienen claros los objetivos y funciones de sus cargos; puede que las

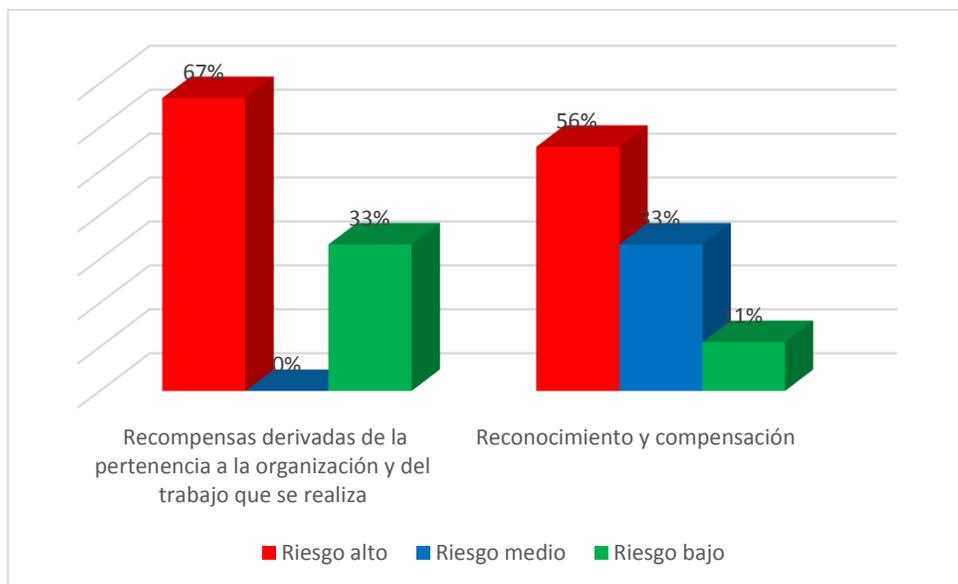
actividades formativas que desarrollan no estén acordes con sus necesidades de capacitación además de que las opiniones de los colaboradores no sean tenidas en cuenta cuando existen cambios importantes.

Grafica 95. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de planeación institucional.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Características del Liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño, aparentemente existen dificultades en la asignación y en la planeación de tareas; no existen posibilidades de apoyo social entre compañeros y que la información recibida respecto al desempeño no es clara y es insuficiente para realzar mejoras en el trabajo,

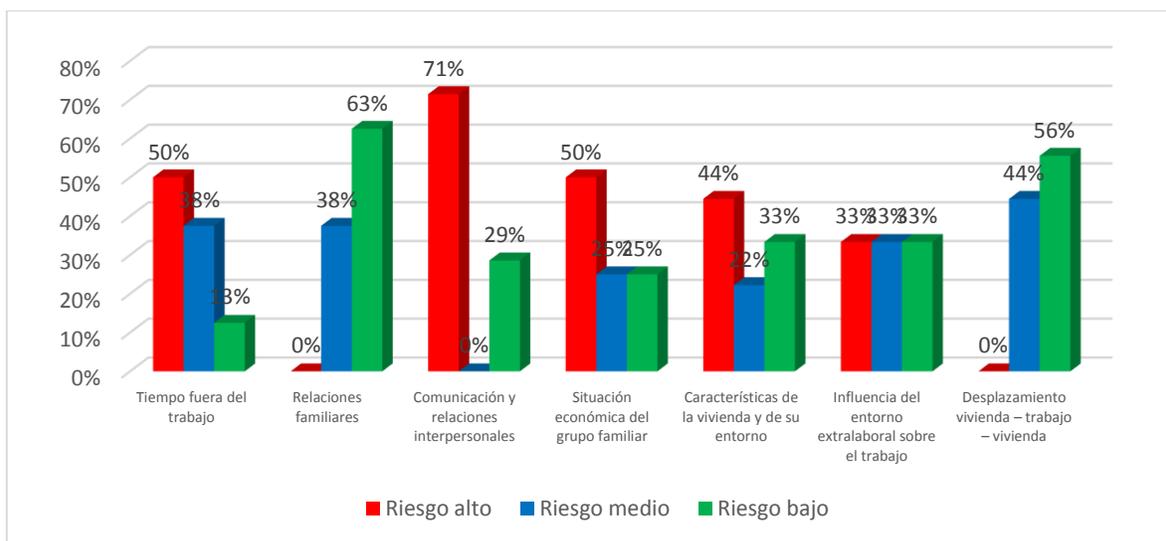
Grafica 96. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Planeación Institucional.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

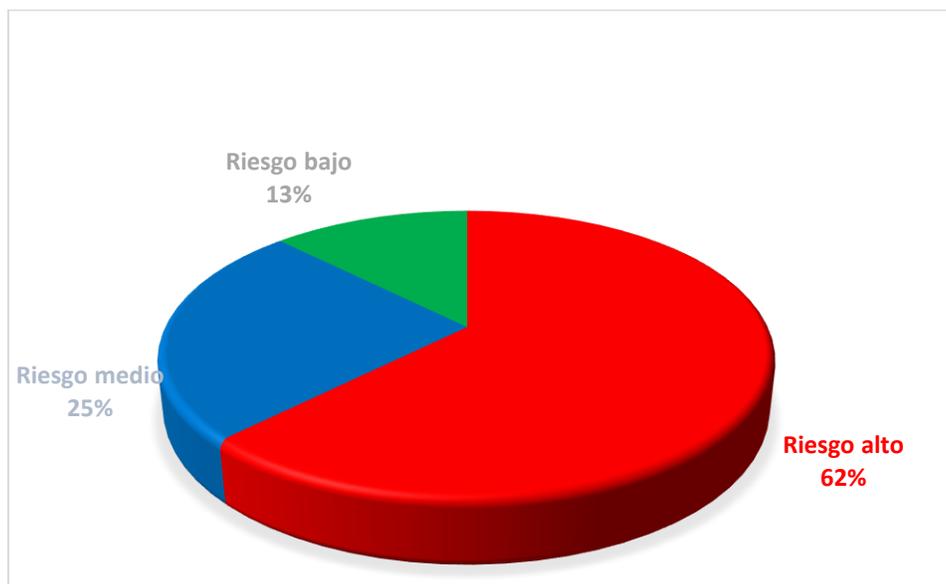
Gráfica 97. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Planeación Institucional.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, aparentemente la comunicación con personas de grupos sociales ajenos al trabajo es nula o insuficiente.

Sintomatología asociada al estrés

Grafica 98. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Gestión Normativa.



De acuerdo con la gráfica anterior e puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes presentan niveles de estrés alto.

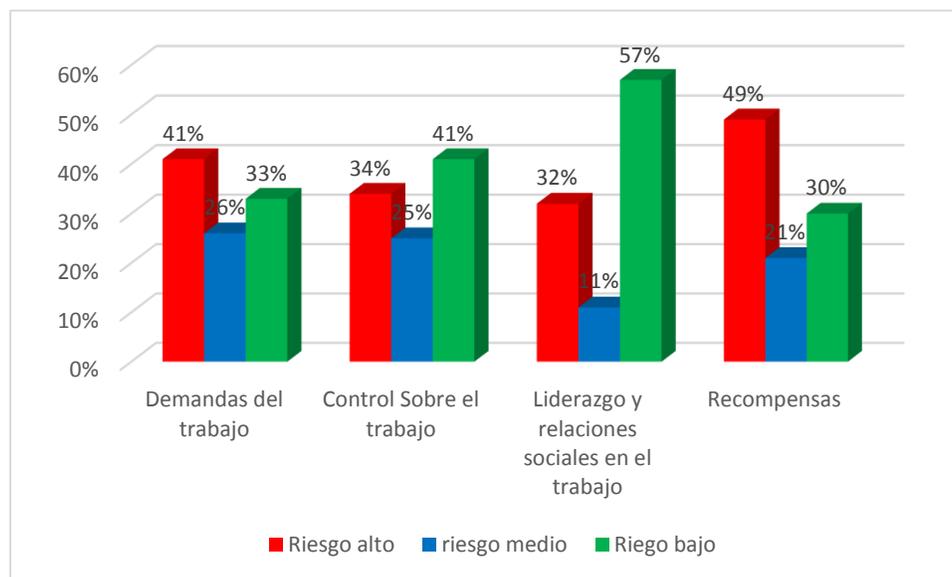
Gestión de Servicios de Bienestar Universitario

Tabla 15. Participantes y edades del proceso de Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.

Variables	Datos
Participantes	75 funcionarios
Edad	21-64 años

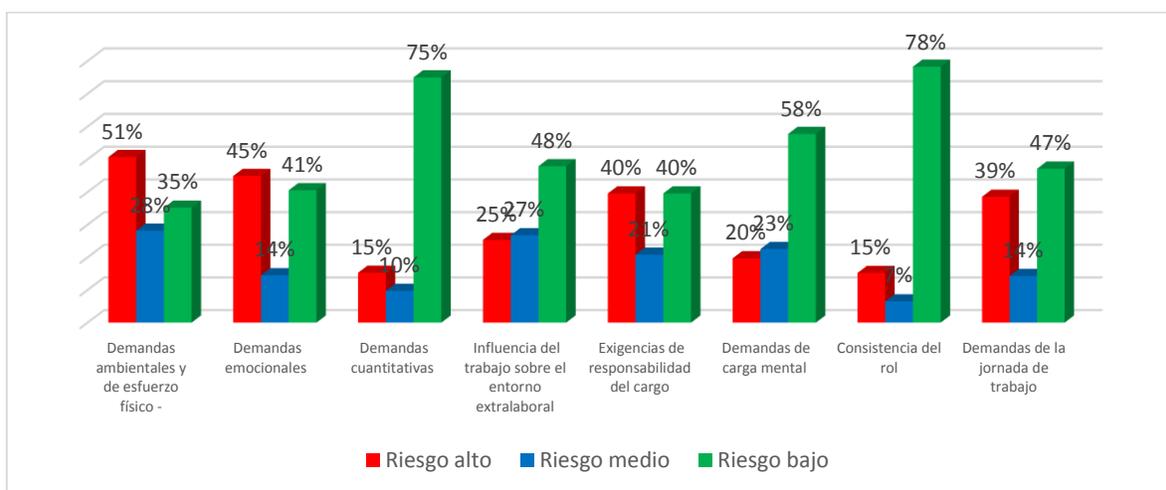
Riesgo Psicosocial intralaboral.

Grafica 99. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que el dominio que mejor representa el riesgo psicosocial es el dominio de Recompensas.

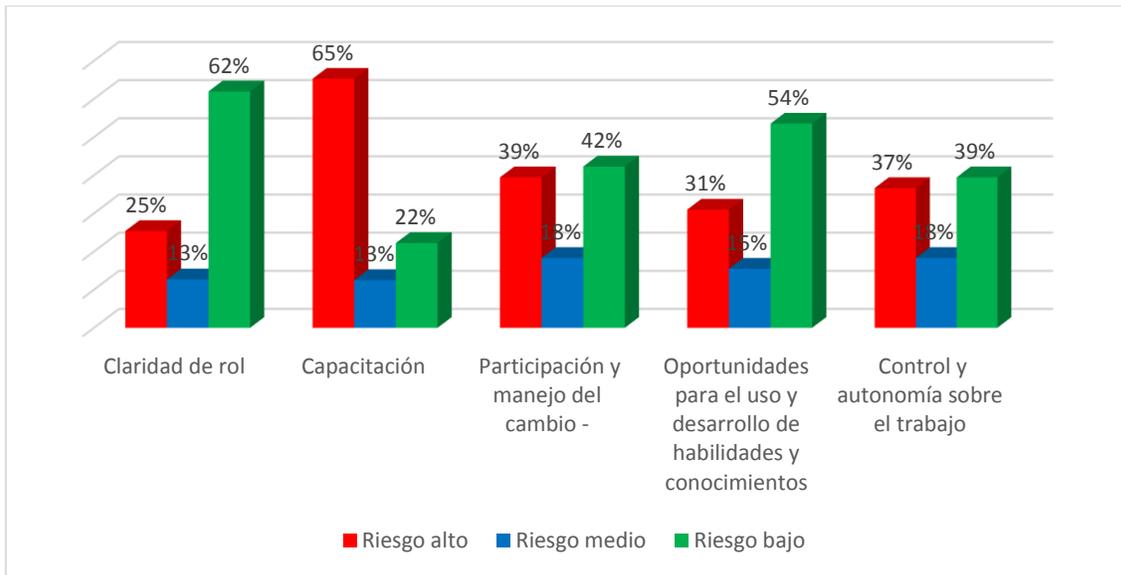
Grafica 100. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico y Demandas emocionales y exigencias de la responsabilidad del cargo, aparentemente factores como ruido, iluminación y ventilación pueden generar

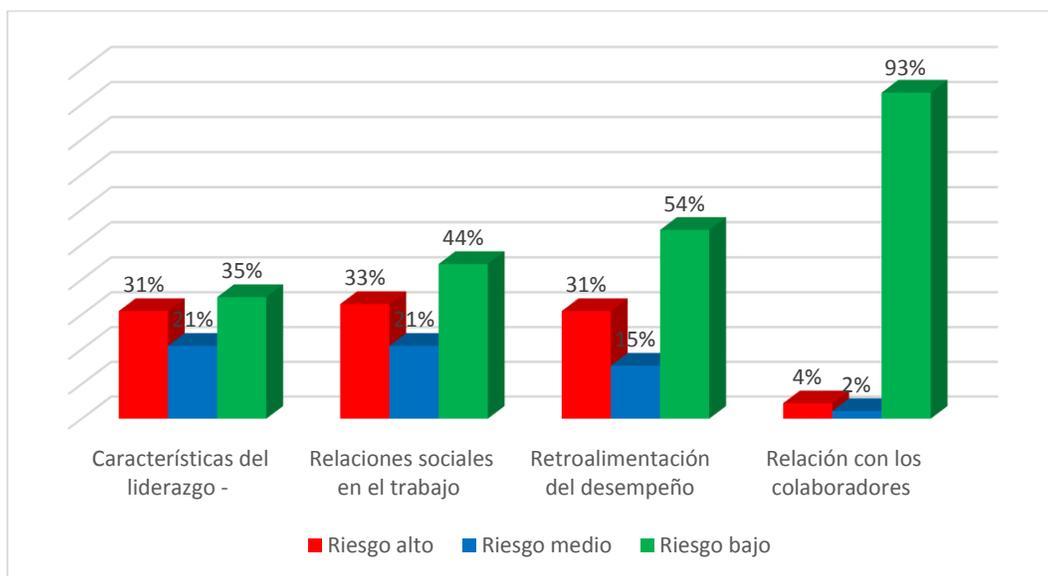
molestia en los trabajadores; puede que se expongan a emociones o a tratos negativos de otras personas además puede que algunos colaboradores sean responsables directos de bienes de alto valor, deben responder por la seguridad de otras personas o información confidencial.

101. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el proceso de Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.



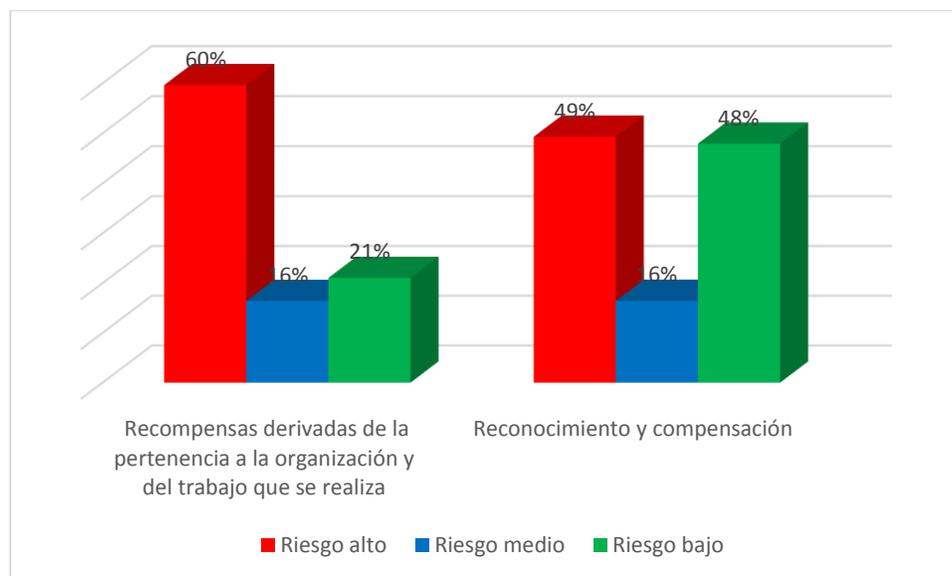
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de capacitación, aparentemente las actividades de formación que los colaboradores desarrollan no responden a las necesidades de capacitación de los mismos.

Gráfica 102. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de planeación institucional.



De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que, según la dimensión Características del liderazgo, aparentemente la planificación y la asignación de tareas presenta dificultades.

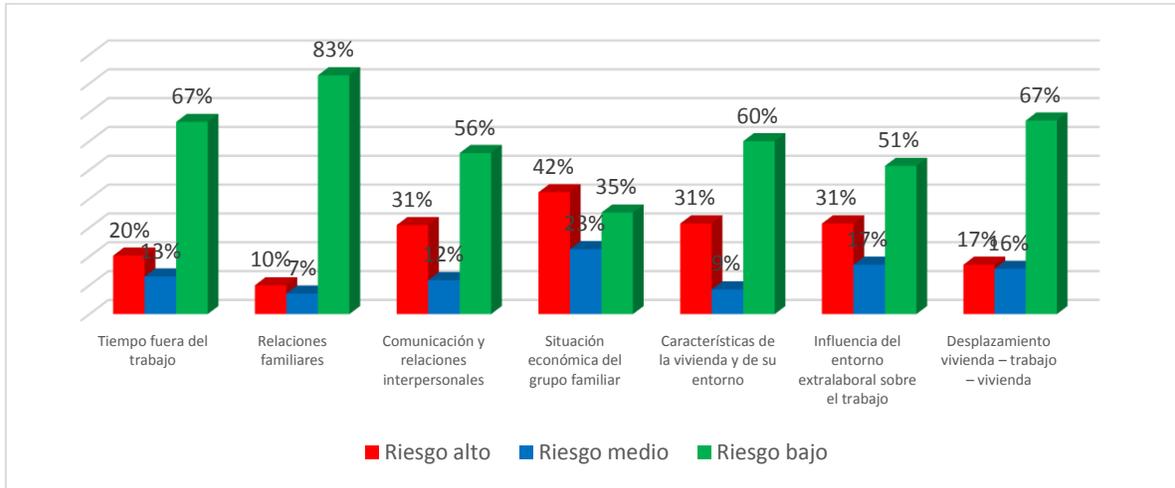
Gráfica 103. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de gestión de Servicios de Bienestar Universitario.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

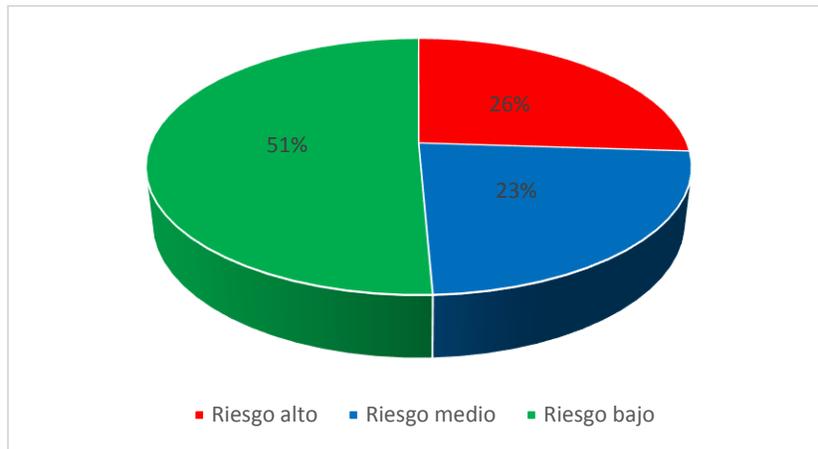
Gráfica 104. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el proceso de Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Situación económica del grupo familiar, aparentemente los recursos generados en el trabajo no cubren las demandas económicas del hogar.

Sintomatología asociada al estrés

Gráfica 105. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Gestión de Servicios de Bienestar Universitario.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

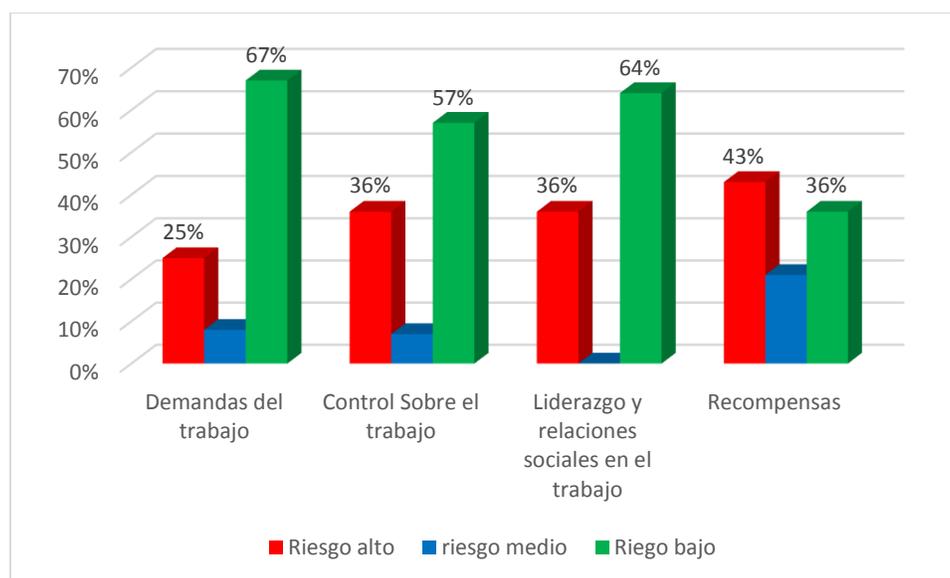
Servicios Docentes Asistenciales

Tabla 16. Participantes y edades para el proceso de Servicios Docentes Asistenciales.

Variables	Datos
Participantes	15 funcionarios
Edad	23-63 años

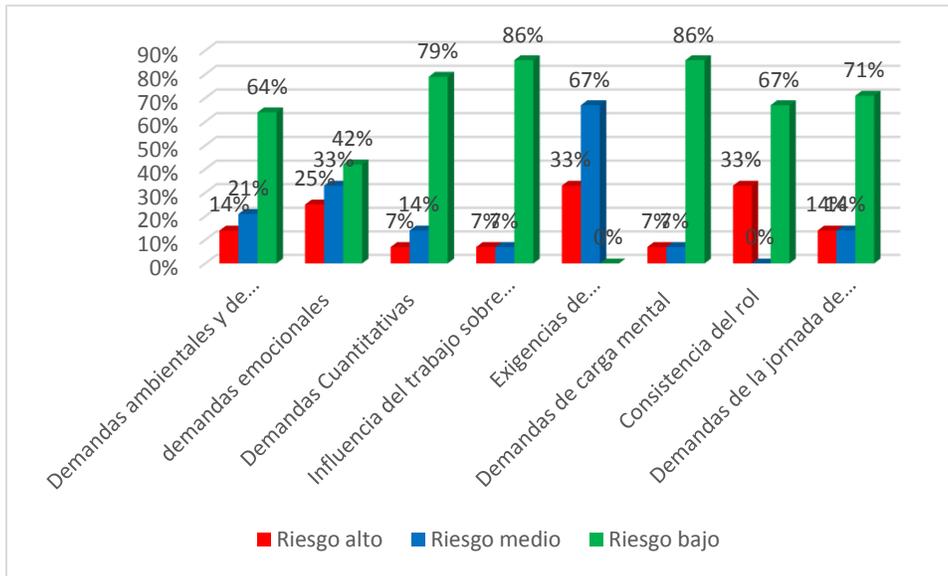
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral

Grafica 106. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Servicios Docentes Asistenciales.



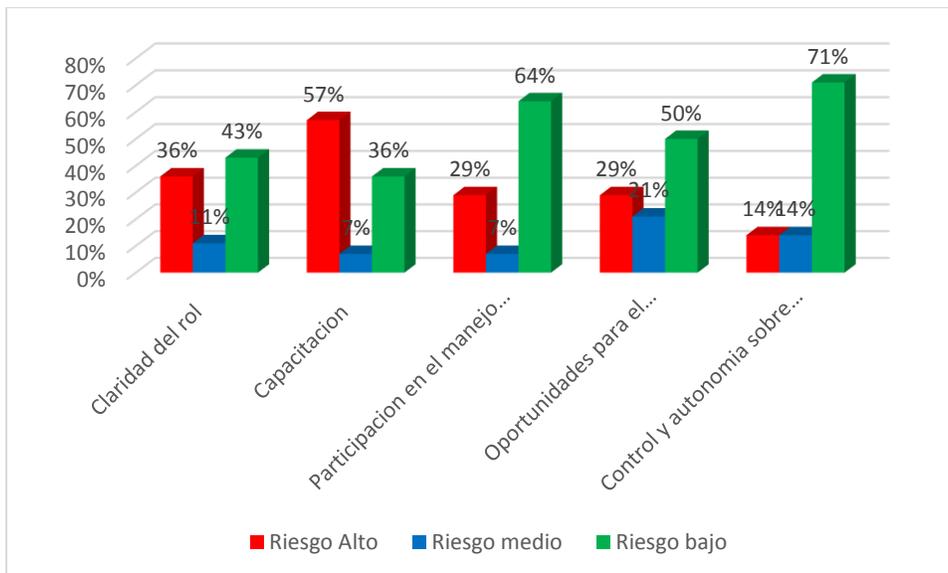
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que el dominio que presenta el mayor porcentaje de riesgo psicosocial intralaboral es el de Recompensas.

Grafica 107. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Servicios Docentes Asistenciales.



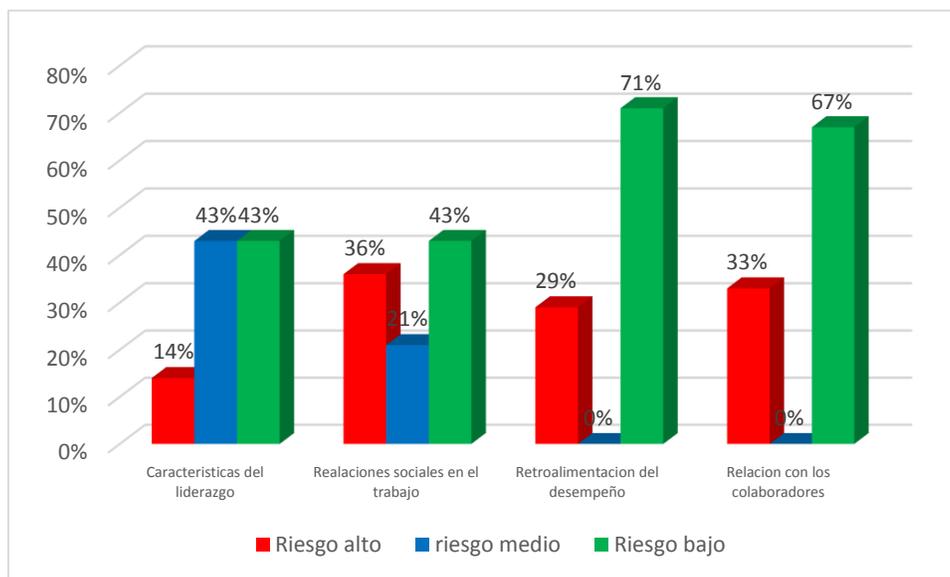
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Exigencias de la responsabilidad del cargo, aparentemente los colaboradores deben asumir responsabilidades respecto a bienes costos de la entidad, la salud y la seguridad de otras personas.

Gráfica 108. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el proceso de Servicios Docentes Asistenciales.



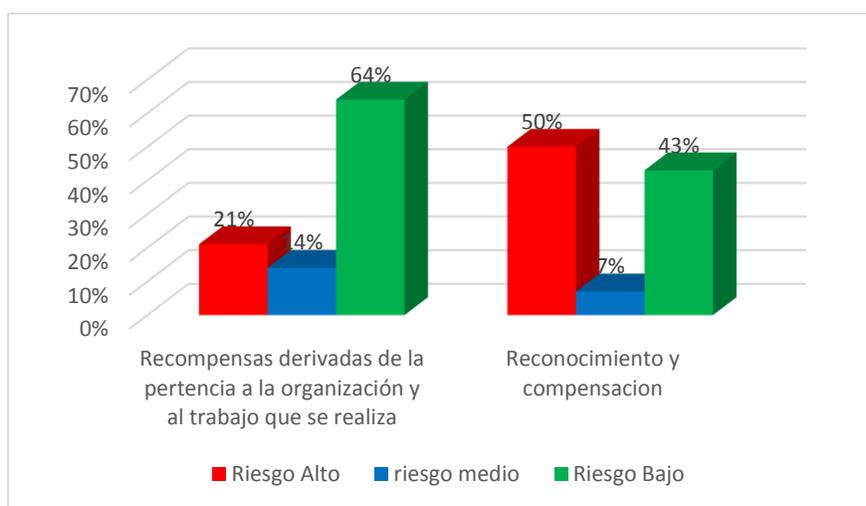
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Capacitación, las actividades de formación que reciben los colaboradores no responden a sus necesidades de capacitación.

Gráfica 109. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Servicios Docentes Asistenciales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, Según las dimensiones de Retroalimentación del desempeño, aparentemente la información que reciben los colaboradores de su desempeño laboral es suficiente y clara para tomar las acciones de mejora pertinentes.

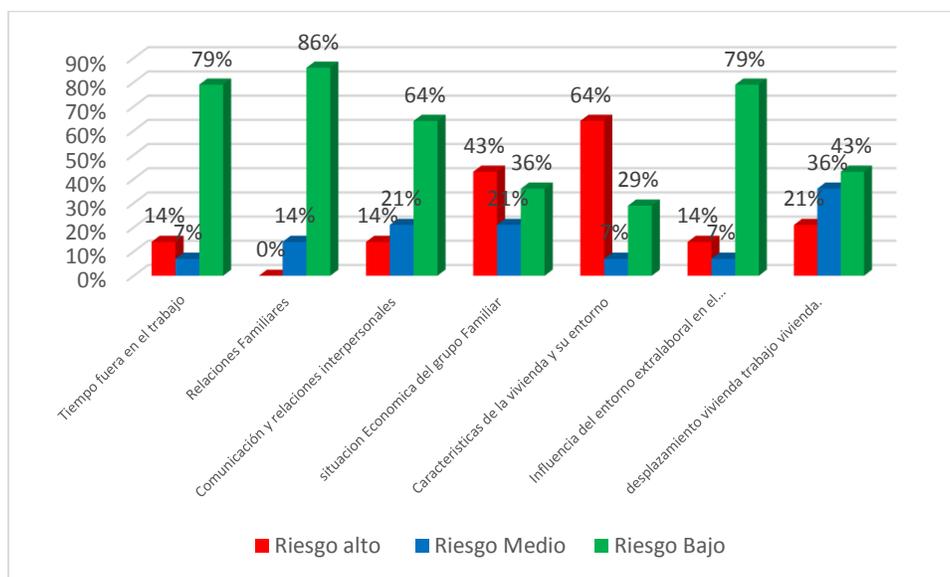
Gráfica 110. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso Servicios Docentes Asistenciales.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

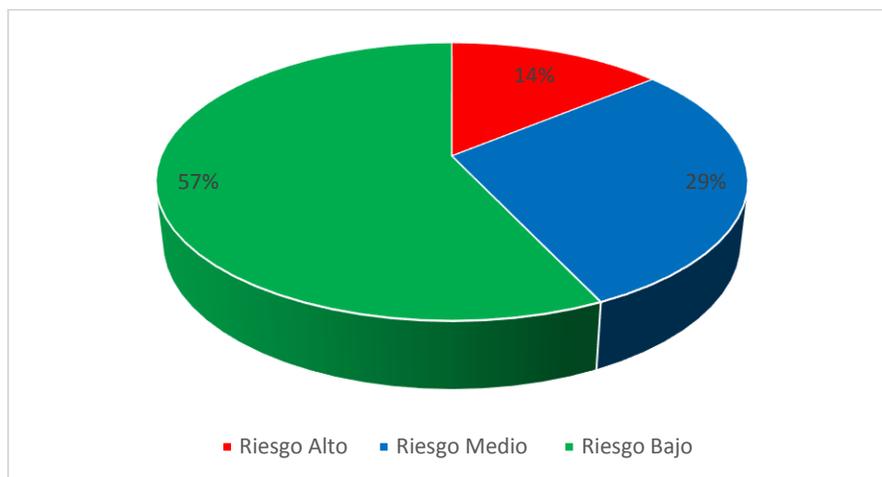
Grafica 111. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el proceso Servicios Docentes Asistenciales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Características de la vivienda y su entorno, puede que las características de la vivienda de los colaboradores no favorecen el descanso ni la comodidad de los colaboradores.

Sintomatología Asociada al Estrés

Grafica 112. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso Servicios Docentes Asistenciales.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que mas de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

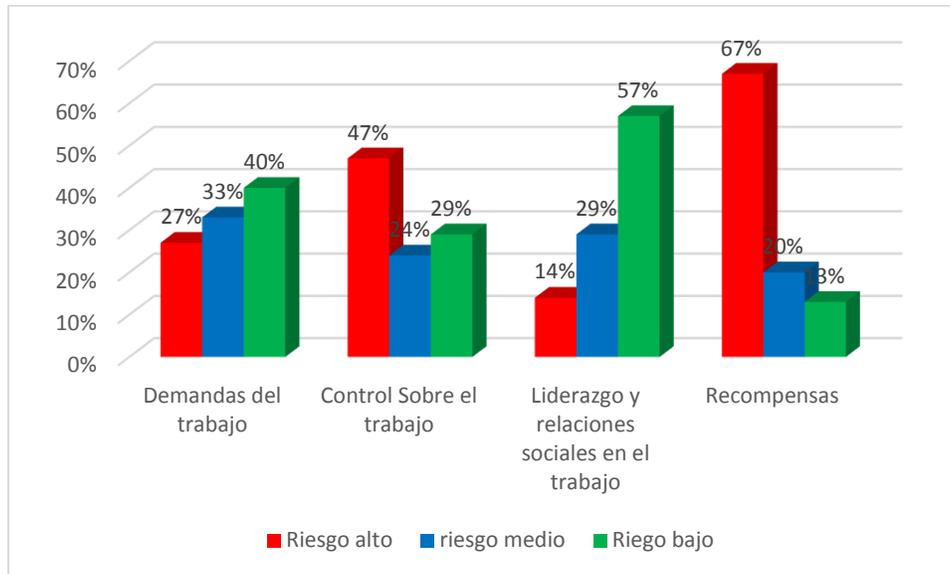
Departamento de Talento Humano

Tabla 17. Participantes y edades para el proceso Departamento de Talento Humano.

Variables	Datos
Participantes	17 funcionarios
Edad	25-65 años

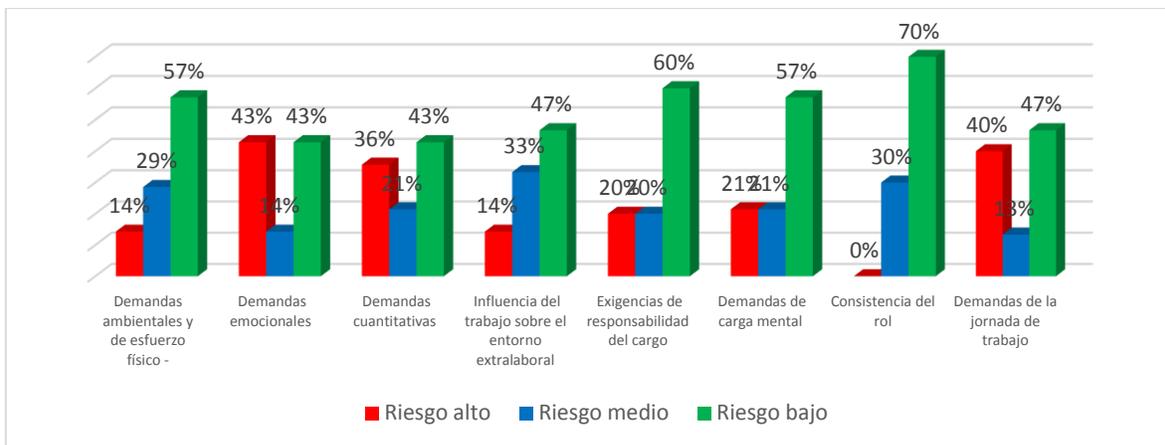
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 113. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el Departamento de Talento humano.



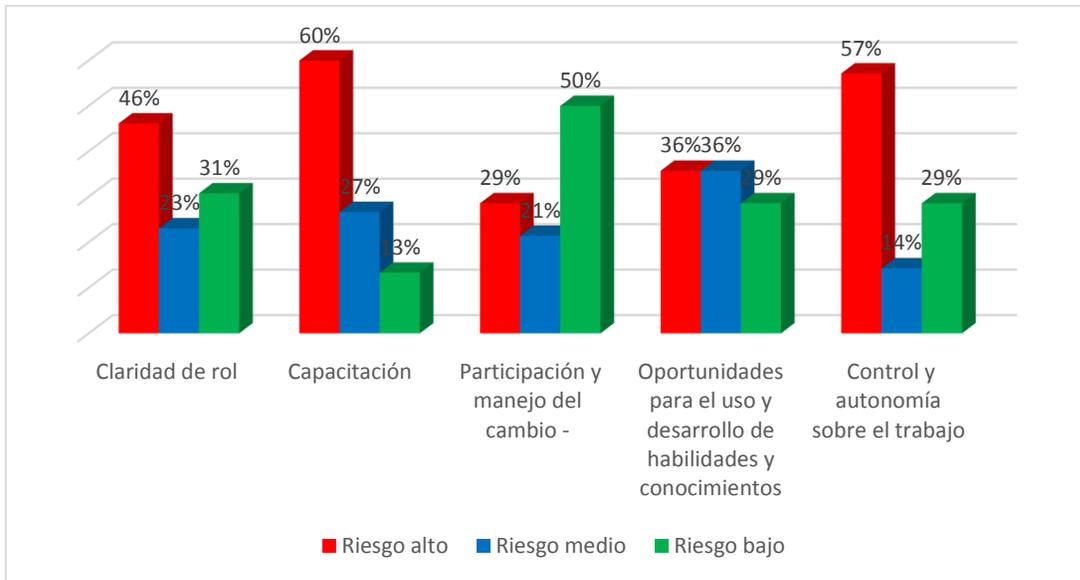
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el Departamento de Talento Humano, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Grafica 114. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el Departamento de Talento Humano.



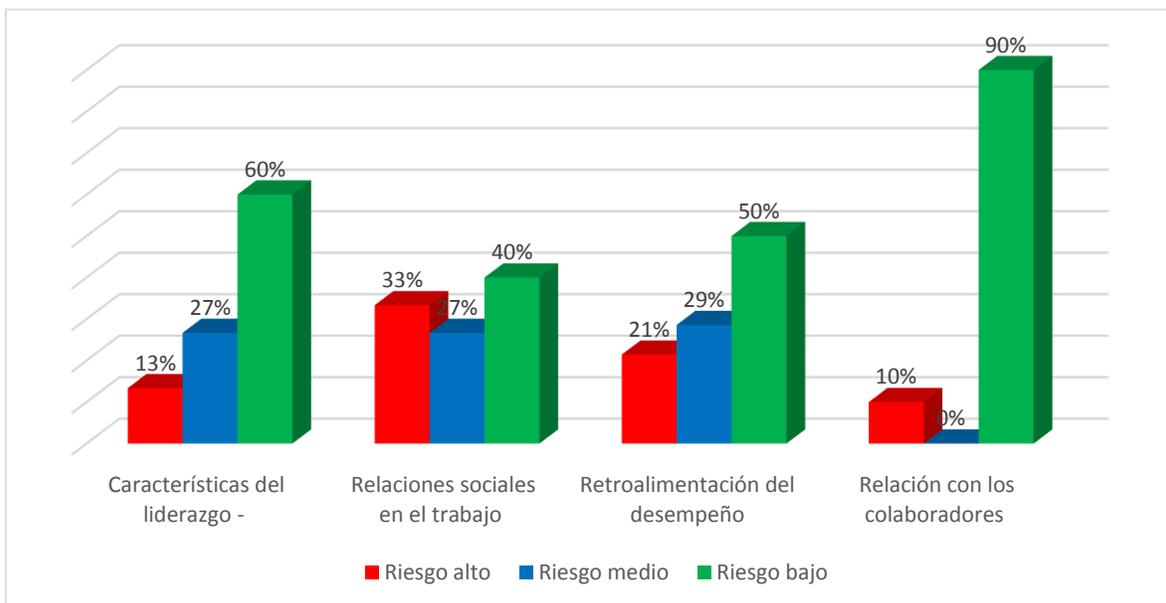
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Demandas emocionales, puede que los colaboradores se vean expuestos a emociones y tratos negativos de otras personas.

Grafica 115. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para el departamento de talento Humano.



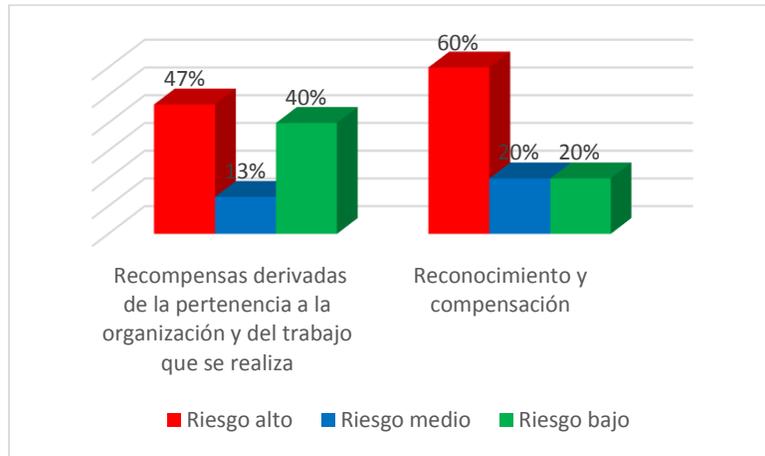
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Claridad del Rol, Capacitación, y control y autonomía sobre el trabajo, aparentemente no hay claridad respecto a los objetivos y funciones de los cargos; las actividades de formación realizadas no corresponden a las necesidades de formación de los colaboradores y quizás no exista un margen de decisión y autonomía respecto al ritmo y al orden el trabajo.

Gráfica 116. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el Departamento de Talento Humano.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, Según la dimensión de Características de liderazgo, aparentemente las forma en la que se distribuyen y planean las tareas pueden entenderse como factores protectores contra el riesgo psicosocial.

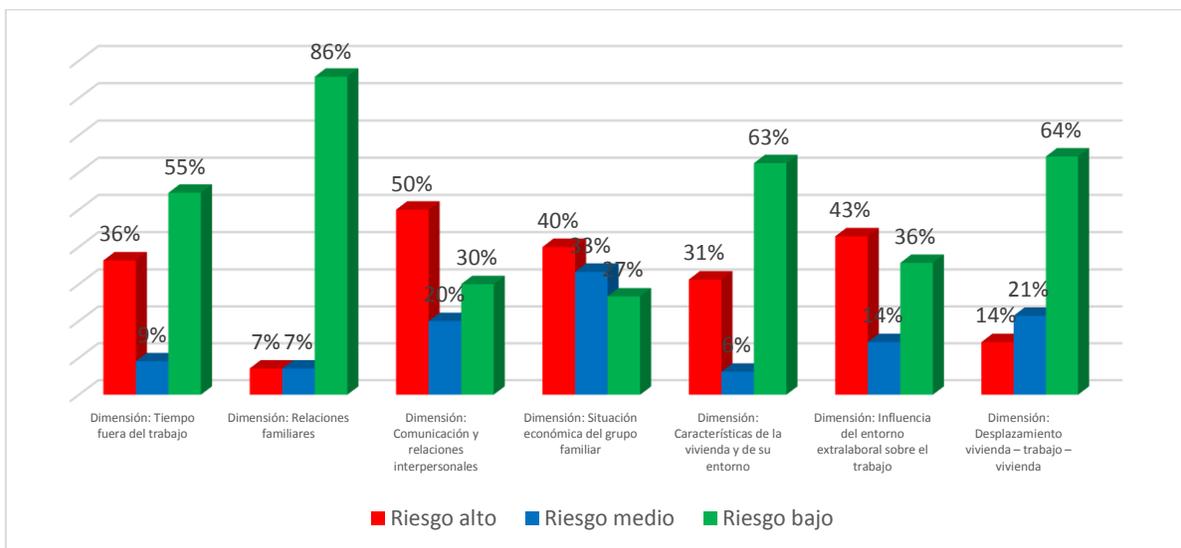
Grafica 117. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el Departamento de Talento Humano.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

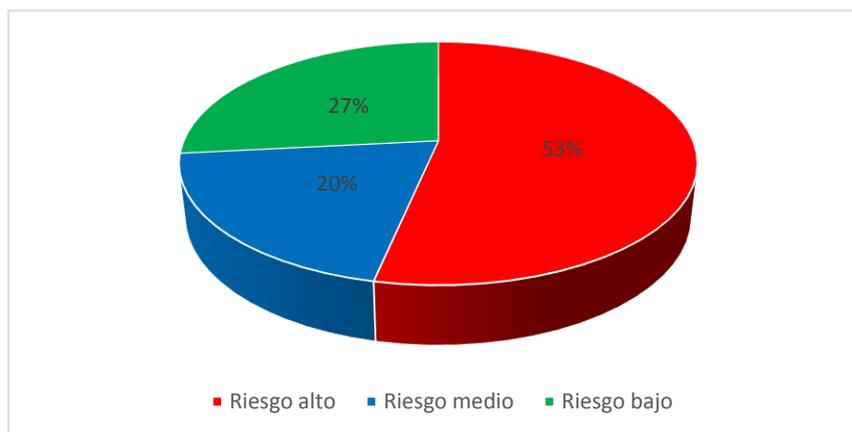
Grafica 118. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el Departamento de Talento Humano.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, aparentemente la comunicación con grupos sociales ajenos al trabajo es nula o deficiente.

Sintomatología asociada al estrés.

Grafica 119. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el Departamento de Talento Humano.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de una tercera parte de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés y que más de la mitad presentaron niveles altos de Estrés.

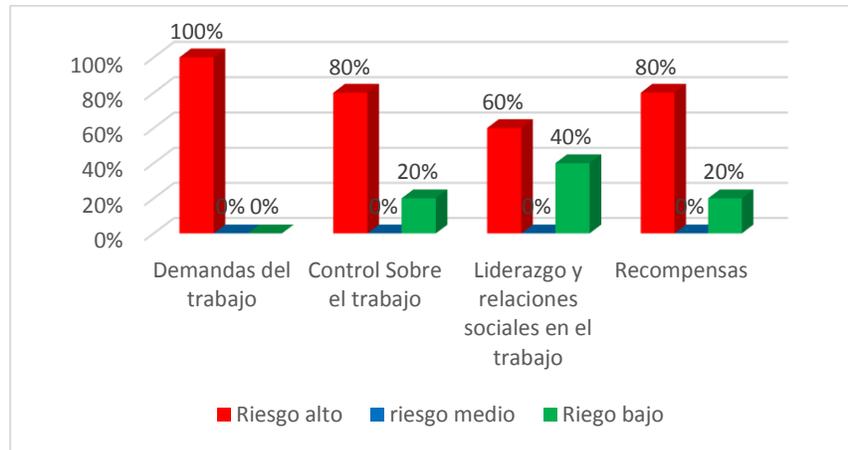
Unidad de servicios de salud.

Tabla 18. Participantes y edades para la Unidad de Servicios de Salud.

Variables	Datos
Participantes	5 funcionarios
Edad	31-56 años

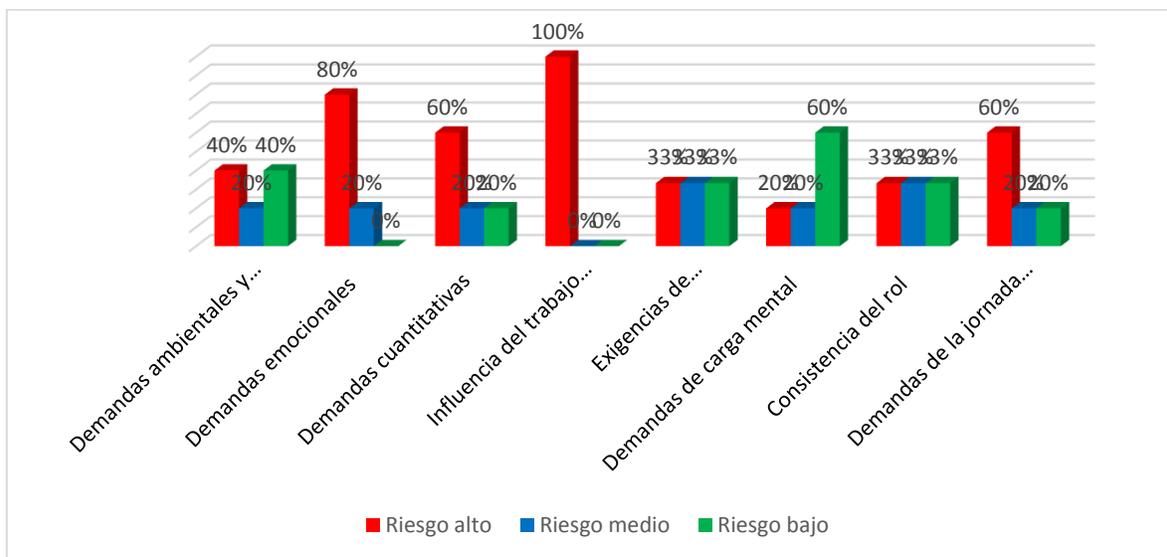
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 120. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para la Unidad de Servicios de salud.



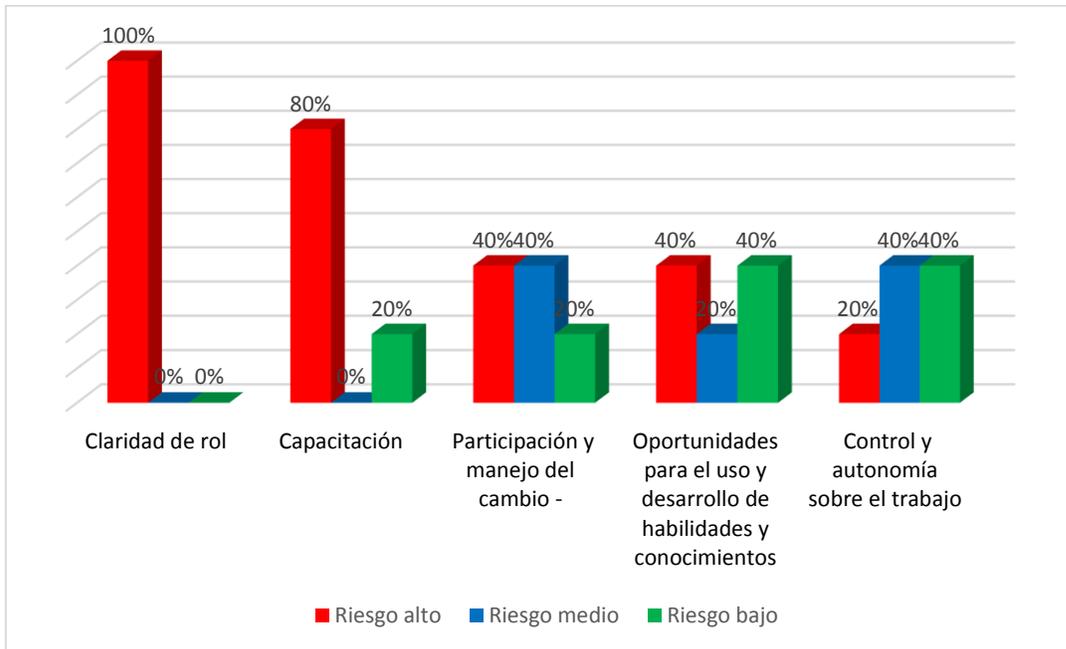
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que los 4 dominios de riesgo psicosocial intralaboral, representan un riesgo psicosocial alto para los trabajadores.

Gráfica 121. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para la Unidad de Servicios de Salud.



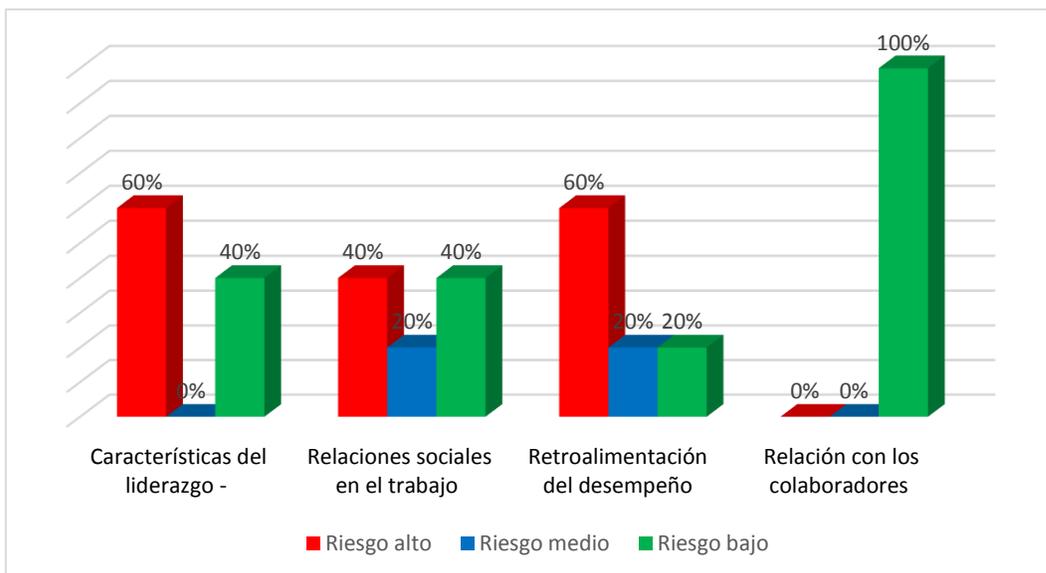
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Demandas emocionales, Demandas cuantitativas e Influencia del trabajo del entorno extralaboral, aparentemente los colaboradores están expuestos a emociones y tratos negativos por parte de otras personas; el tiempo asignado para cumplir las tareas no es suficiente para cubrir el volumen de trabajo y que las demandas del trabajo han influido negativamente en el grupo familiar.

Gráfica 122. Distribución porcentual de la dimensión Control sobre el trabajo para la Unidad de Servicios de salud.



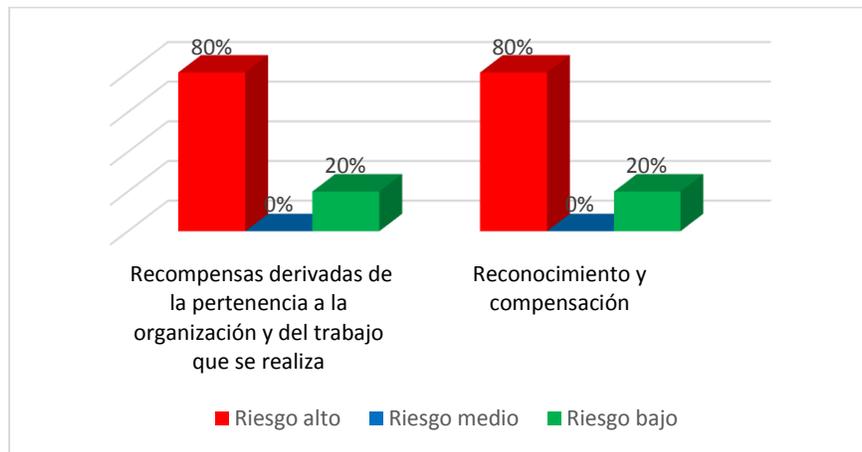
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Claridad del rol y Capacitación, aparentemente las funciones y los objetivos de los cargos no son claros para los colaboradores, además de que quizás las actividades de formación que se realizan con los colaboradores no representan las necesidades de formación de los mismos.

Gráfica 123. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para la Unidad de Servicios de salud.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Características de liderazgo y Retroalimentación del desempeño, aparentemente la asignación y la planificación de tareas presenta dificultades; además de que la información que reciben los colaboradores respecto a su desempeño laboral no es suficiente para determinar las mejoras pertinentes.

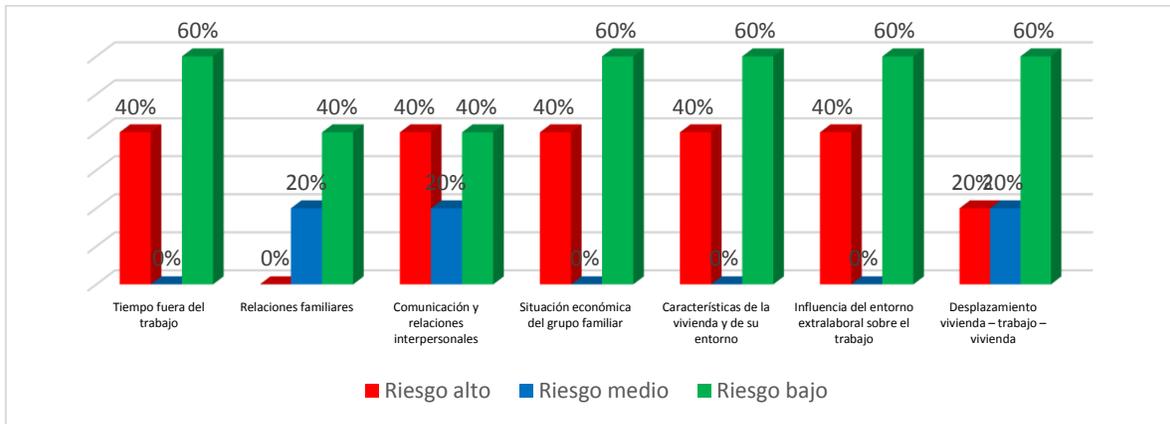
Grafica 124. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el Departamento de Talento Humano.



De acuerdo a la gráfica anterior, según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede percibirse inestabilidad laboral dentro de la organización.

Riesgos Psicosociales extralaborales.

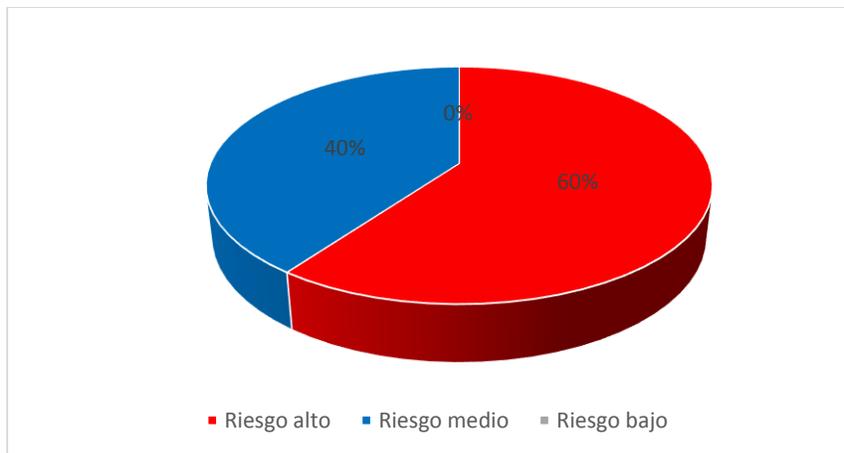
Grafica 125. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para la Unidad de Servicios de Salud.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales, aparentemente los colaboradores tienen una comunicación escasa o deficiente con personas del entorno social.

Sintomatología asociada al estrés.

Grafica 126. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para la Unidad de Servicios de Salud.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que más de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles altos de estrés.

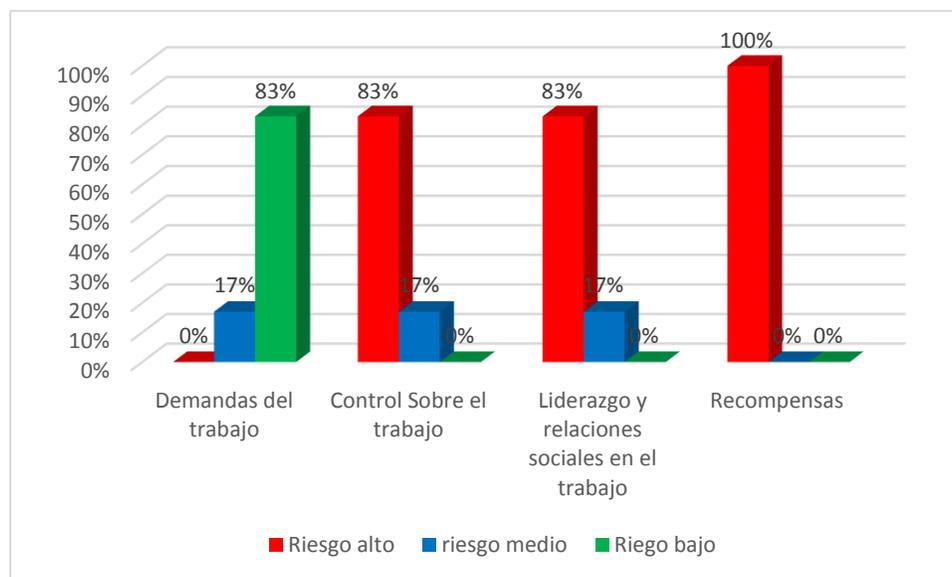
Evaluación independiente.

Tabla 19. Participantes y edades para el proceso de Evaluación Independiente.

Variables	Datos
Participantes	7 funcionarios
Edad	23-64 años

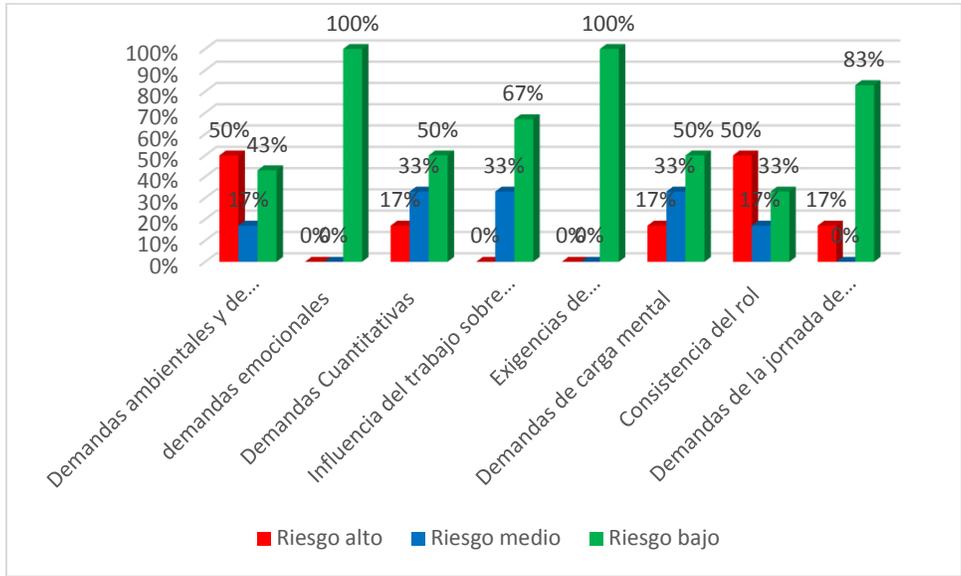
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 127. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Evaluación Independiente.



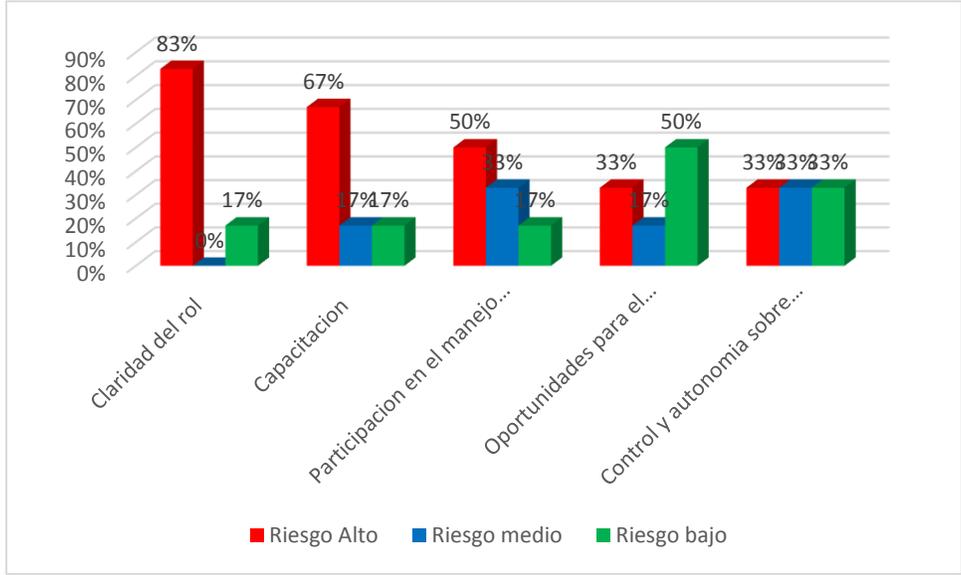
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Evaluación Independiente, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, la calidad de relaciones entre colaboradores o con superiores jerárquicos y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Grafica 128. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el proceso de Evaluación Independiente.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Demandas ambientales y de esfuerzo físico y Consistencia del rol, aparentemente factores como la iluminación, el ruido o la ventilación generan molestias en los colaboradores; además, puede que en el ejercicio de sus funciones los colaboradores se les presenten exigencias inconsistentes con principios éticos y técnicos.

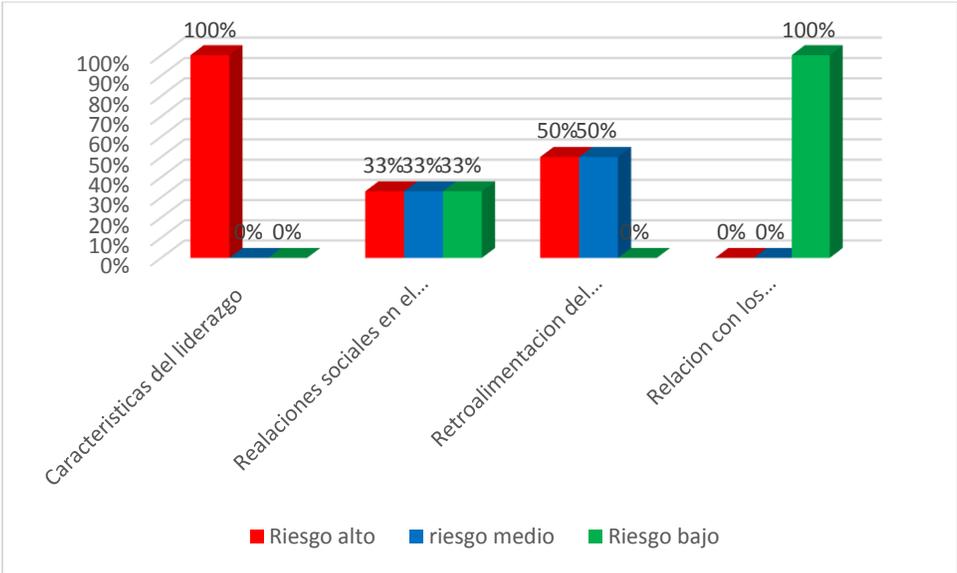
Gráfica 129. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para el proceso de Evaluación Independiente.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Claridad del Rol, Capacitación y participación en el manejo del cambio, aparentemente para

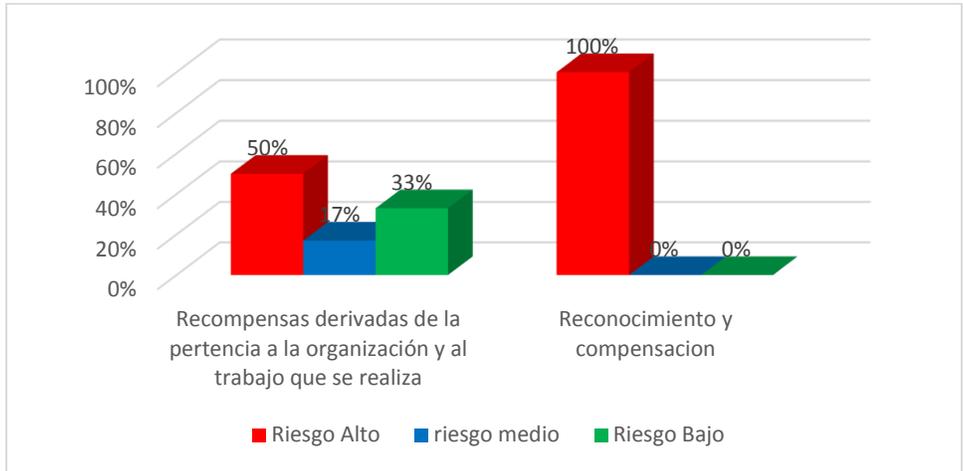
los colaboradores no son claros los objetivos ni las funciones de sus cargos; las actividades de formación realizadas con el personal no responden a las necesidades de capacitación y las opiniones de los colaboradores no son tenidas en cuenta en el momento de realizar cambios.

Grafica 130. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para la Unidad de Servicios de salud.



De acuerdo con el Gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Características de liderazgo y Retroalimentación del desempeño, aparentemente existen dificultades en la asignación y planeación de tareas; además, de que la información que reciben del desempeño de su trabajo, no es clara y no ayuda a tomar las acciones de mejora necesarias.

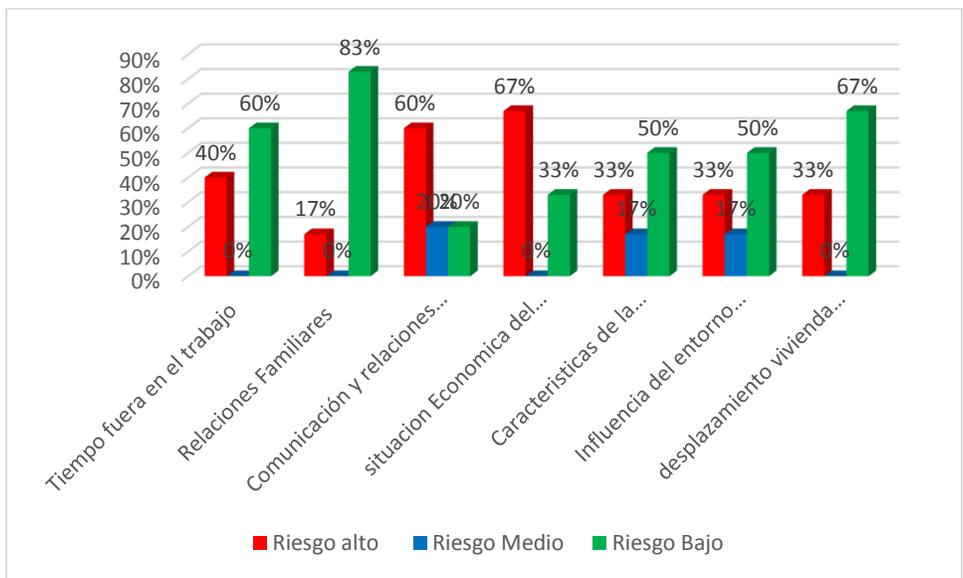
Grafica 131. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Evaluación Independiente.



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

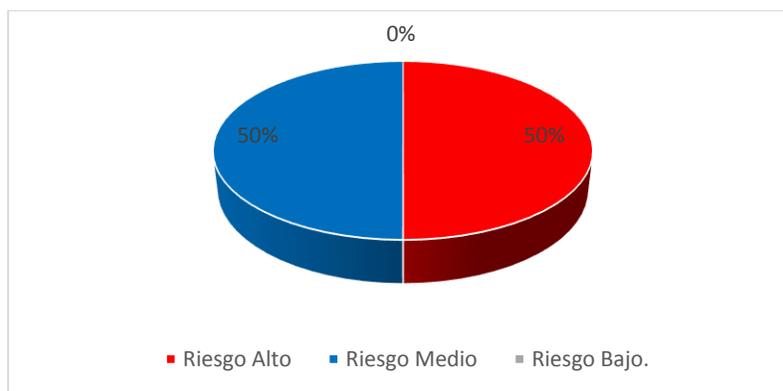
Grafica 132. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el proceso de Evaluación Independiente.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Situación económica del grupo familiar, aparentemente los recursos generados en el trabajo no cubren las demandas económicas del hogar.

Sintomatología Asociada al estrés.

Grafica 133. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Evaluación Independiente.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles altos de estrés.

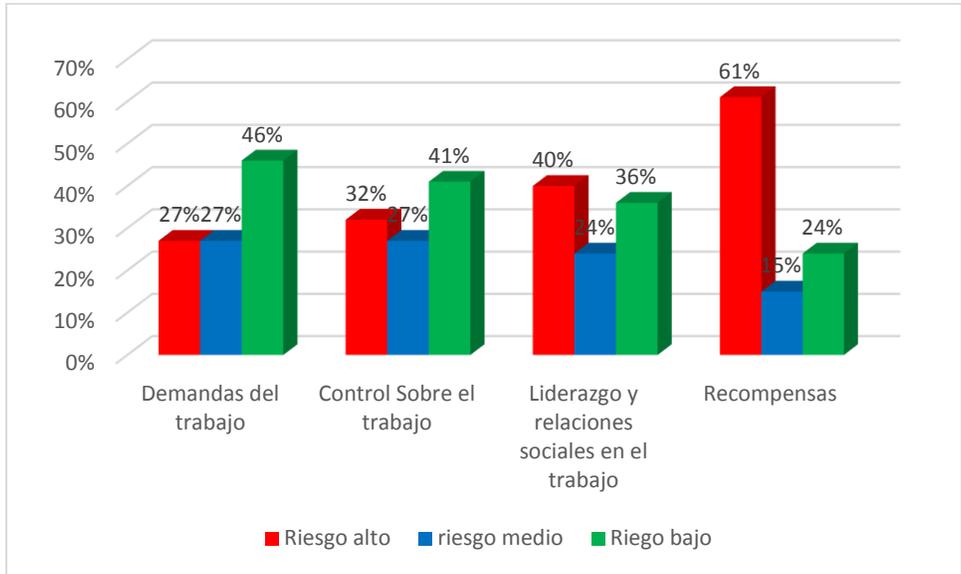
Gestión de Bibliotecas.

Tabla 20. Participantes y edades para el proceso de Gestión de Bibliotecas.

Variables	Datos
Participantes	60 funcionarios
Edad	21-73 años

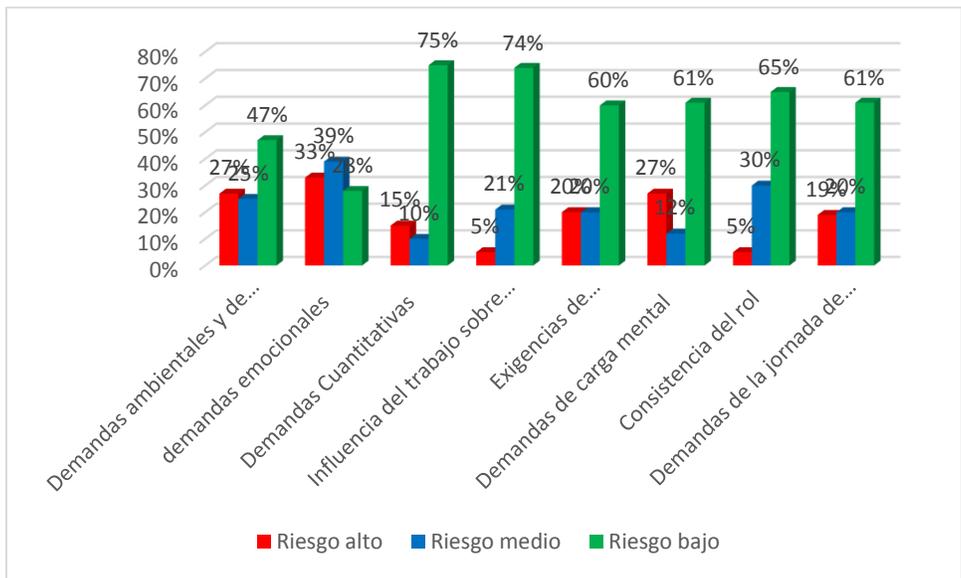
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 134. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el proceso de Gestión de Bibliotecas.



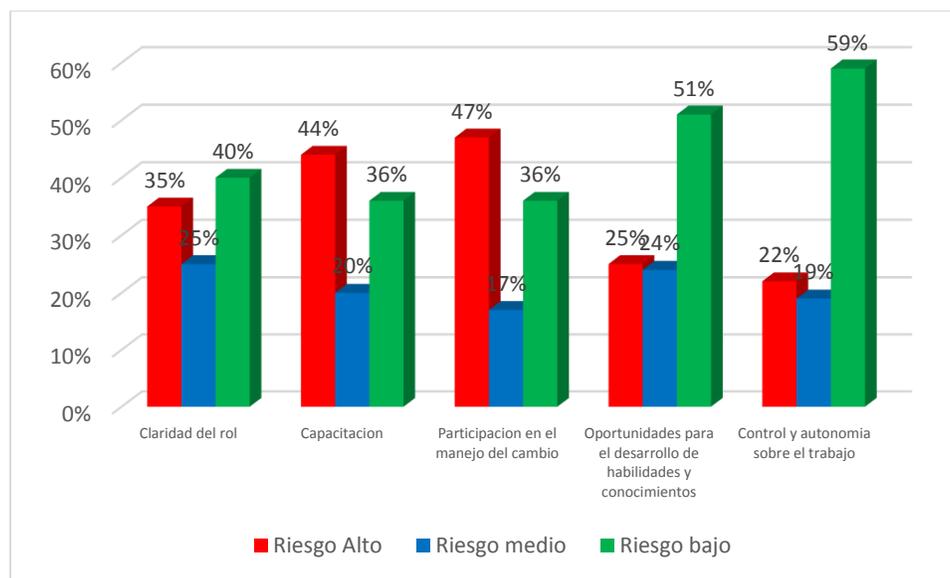
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, para el proceso de Gestión de Bibliotecas, la toma de decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, la calidad de las relaciones entre trabajadores o con superiores jerárquicos y la forma en la que los trabajadores se sienten recompensados, son factores de riesgo alto en el desempeño de sus funciones.

Gráfica 135. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para la Unidad de Gestión de bibliotecas.



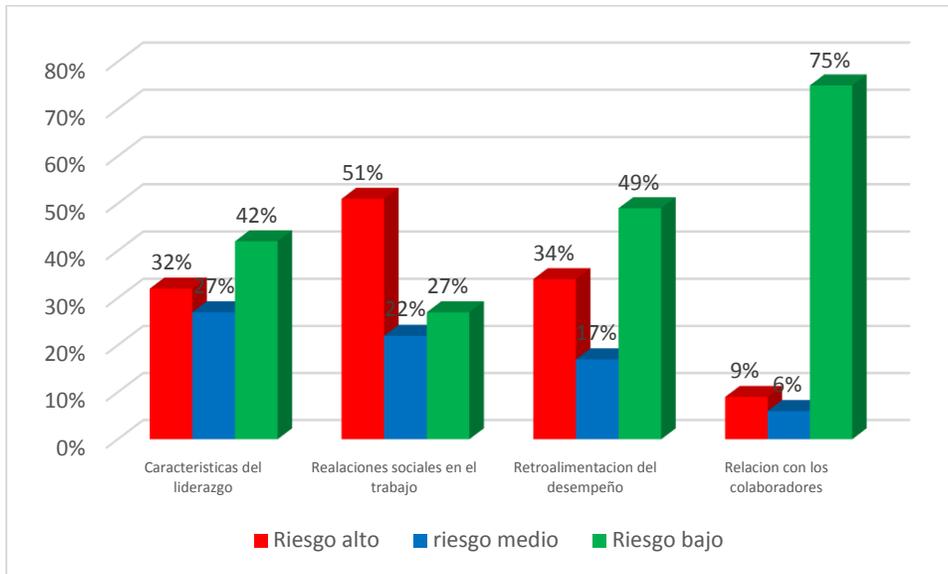
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Demandas emocionales, aparentemente los trabajadores están expuestos a emociones y tratos negativos en el desarrollo de sus funciones.

Gráfica 136. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para el proceso de Gestión de Bibliotecas.



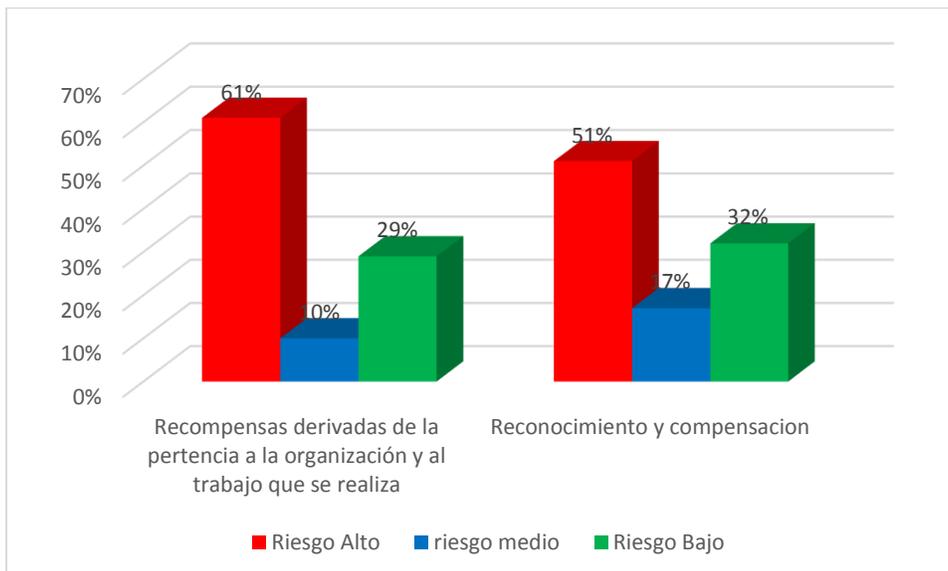
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Capacitación y Participación en el manejo del cambio, aparentemente los colaboradores no tienen una claridad respecto a los objetivos y funciones de sus cargos; además, puede que sus opiniones no sean tenidas en cuenta cuando se realizan cambios.

Gráfica 137. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el proceso de Gestión de Bibliotecas.



De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Características del liderazgo, aparentemente en el lugar de trabajo no hay espacio para el trabajo en equipo o para recibir apoyo social de los compañeros.

Grafica 138. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el proceso de Gestión de Bibliotecas.

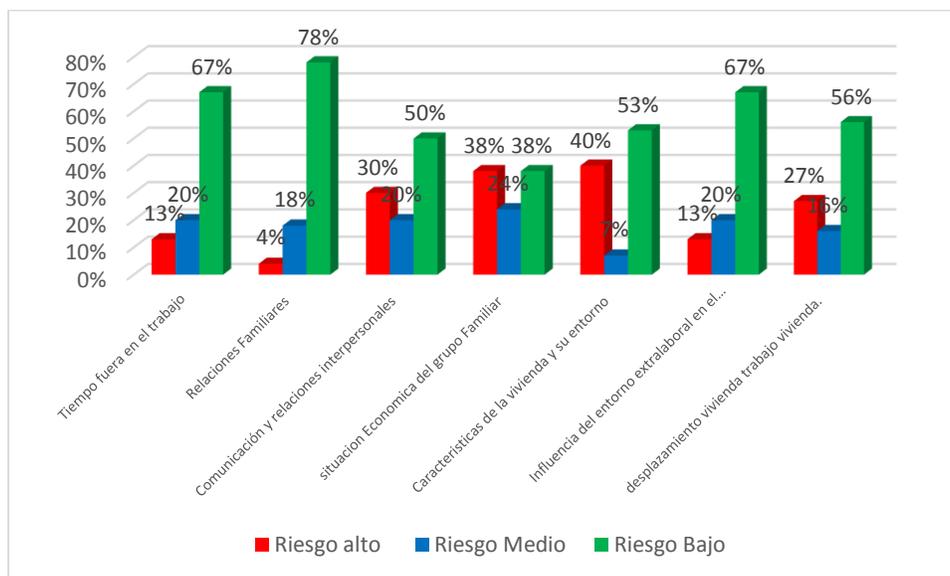


De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la

organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

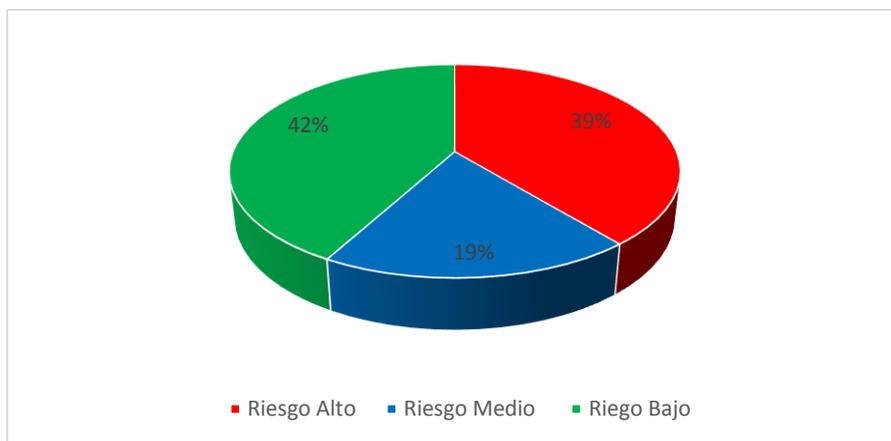
Gráfica 147. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el proceso de Gestión de Bibliotecas.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Situación económica del grupo familiar, aparentemente los recursos generados en el trabajo no cubren las demandas económicas del hogar.

Sintomatología Asociada al Estrés.

Gráfica 140. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el proceso de Gestión de Bibliotecas.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

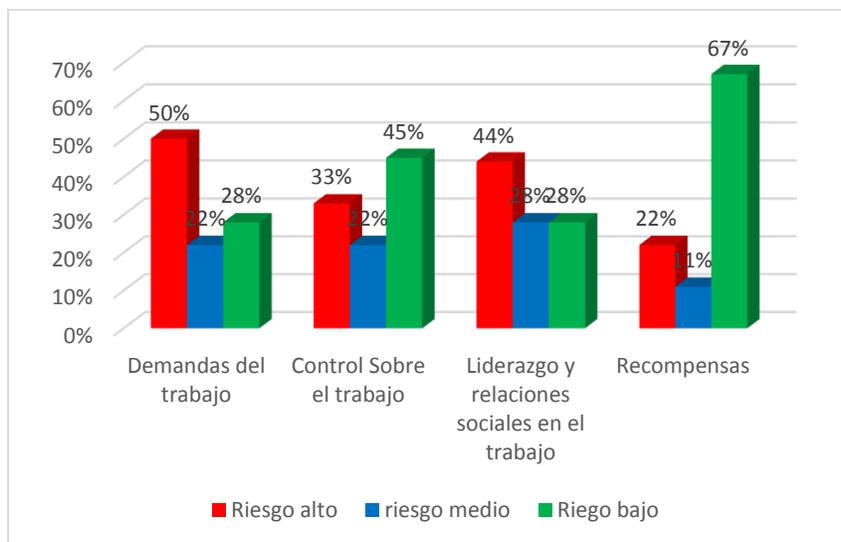
Grupo de Directivos. Rectoría, Vicerrectoría, Decanos y Líderes de proceso.

Tabla 21. Participantes y edades para el grupo de Directivos.

Variables	Datos
Participantes	18 funcionarios
Edad	33-65 años

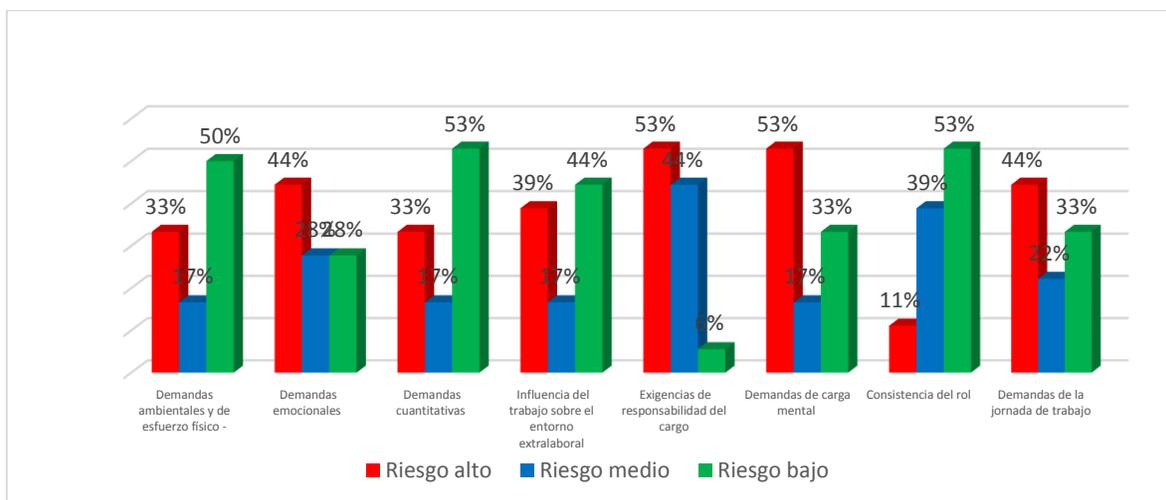
Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral.

Grafica 141. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para el Grupo de Directivos.



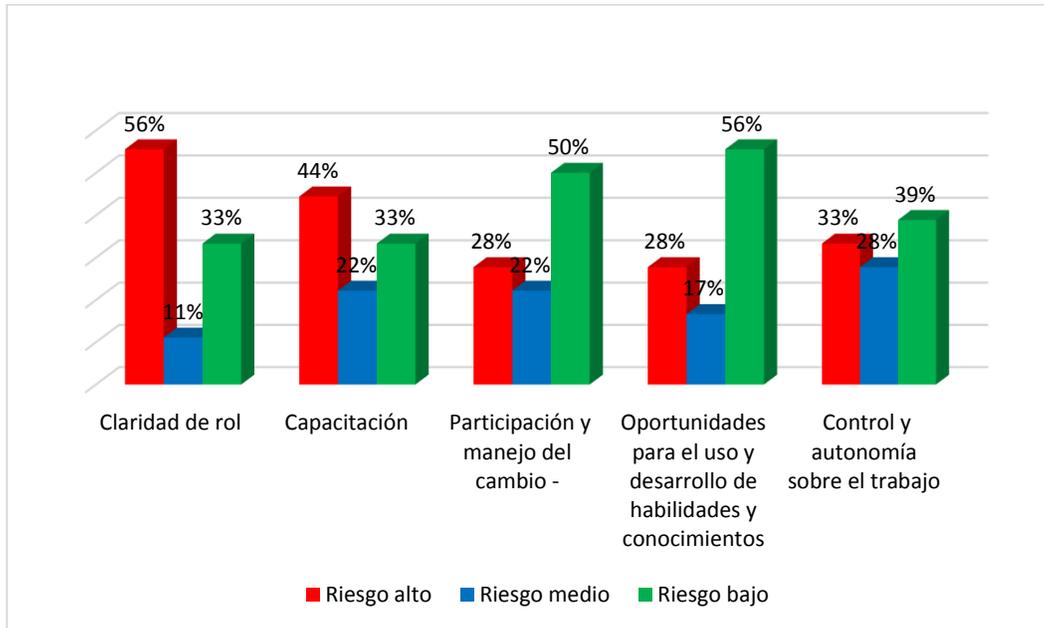
De acuerdo con el Gráfica anterior se puede inferir que los niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto se presentan con un mayor porcentaje en los dominios de Demandas del trabajo y Liderazgo y relaciones sociales.

Gráfica 142. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para el Grupo de Directivos.



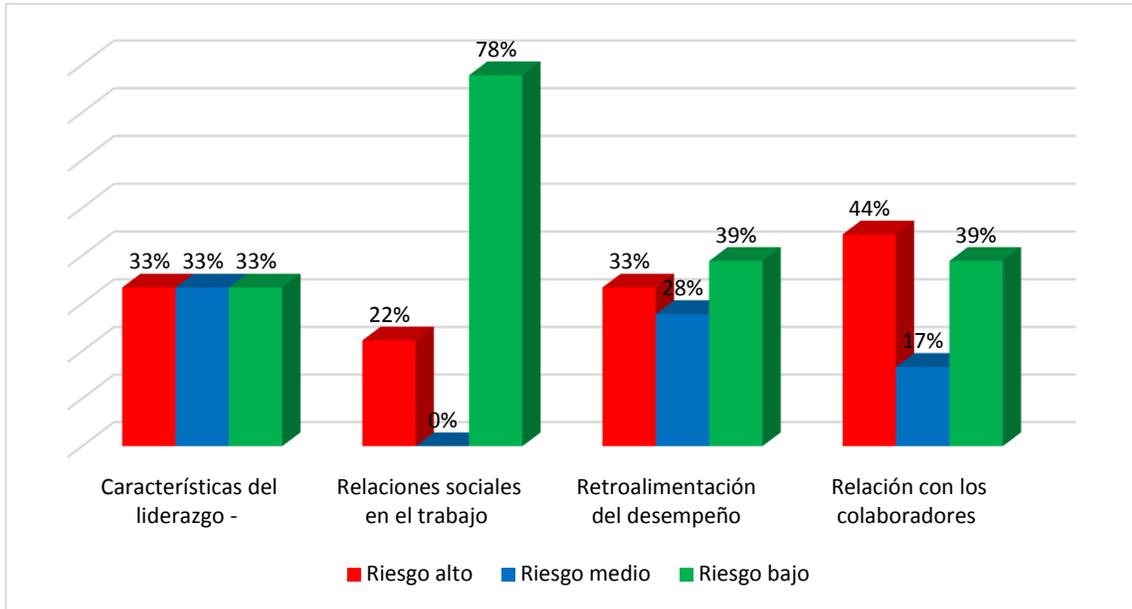
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones de Demandas emocionales, Exigencias de la responsabilidad del cargo y Demandas de carga mental, aparentemente los colaboradores están expuestos a emociones y tratos negativos; las exigencias del cargo implican tener bienes a cargo, velar por la seguridad y la salud de otras personas, estar a cargo de dinero tener personal a cargo; además aparentemente la información recibida durante el desarrollo de sus funciones es excesiva y detallada que exigen un sobre esfuerzo de memoria, atención y concentración sobre esta información.

Gráfica 143. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para el Grupo de Directivos.



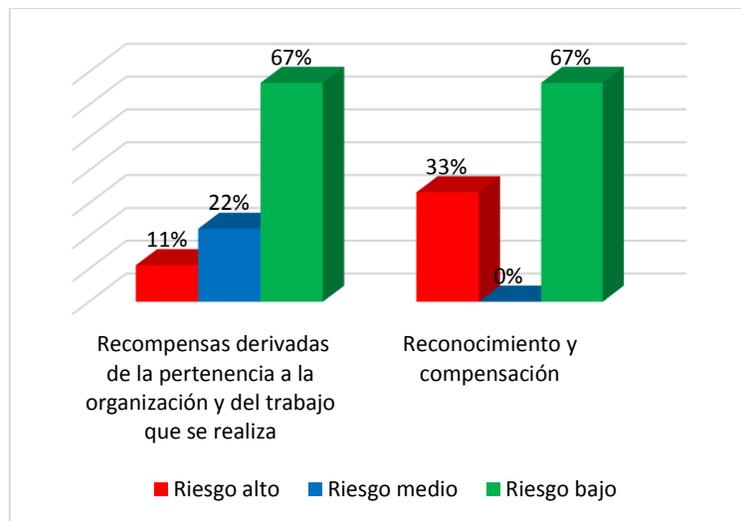
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, de acuerdo a las dimensiones de Claridad del Rol y Capacitación, aparentemente los funcionarios no tienen claridad respecto a los objetivos y funciones del cargo; además las actividades de formación realizadas con los trabajadores no corresponden con las necesidades de capacitación de estos mismos.

Gráfica 144. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para el Grupo directivo.



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Relación con los colaboradores, aparentemente la ejecución de las tareas por parte de los subordinados presenta dificultades, además de que puede que tengan dificultades en la comunicación entre jefes y subordinados.

Gráfica 145. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para el Grupo de Directivos.

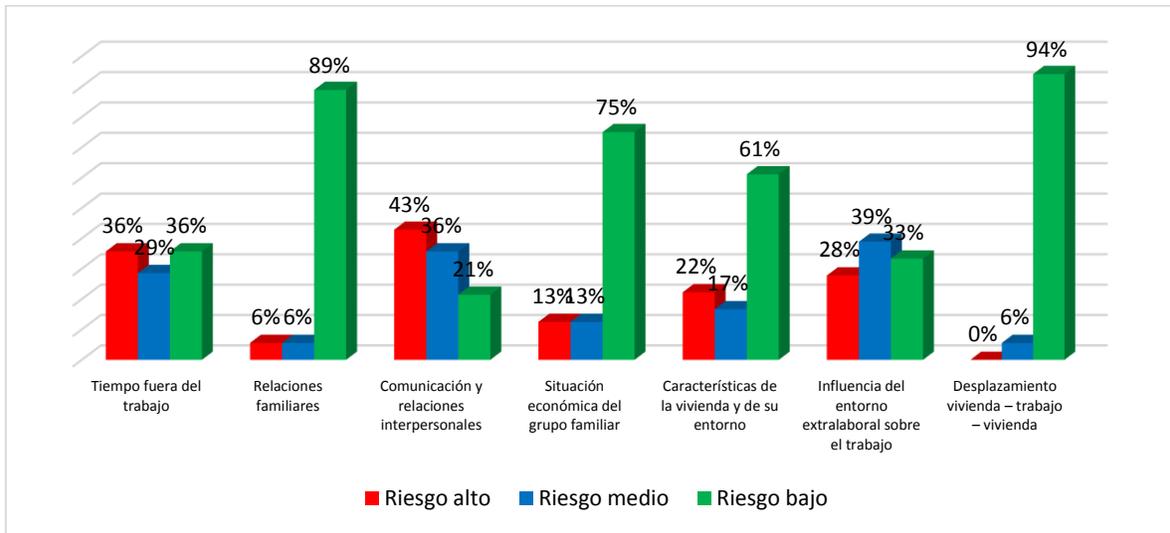


De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo bajo tanto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, como en la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización la forma de remuneración, la confianza y la

valoración del trabajador además de la percepción de estabilidad laboral dentro de la organización. Podrían ser factores de protectores para los colaboradores.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

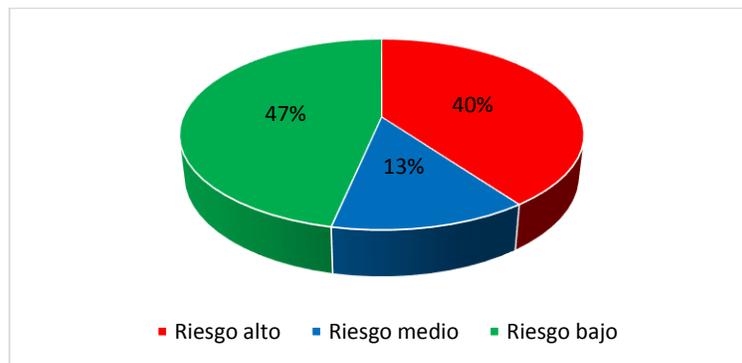
Grafica 146. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para el Grupo de Directivos.



De acuerdo con la anterior grafica se puede inferir que, de acuerdo con la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, aparentemente la comunicación con los integrantes de entorno social es deficiente y puede las relaciones con amigos o allegados sea nula o conflictiva.

Sintomatología Asociada al estrés.

Grafica 147. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para el Grupo de Directivos.



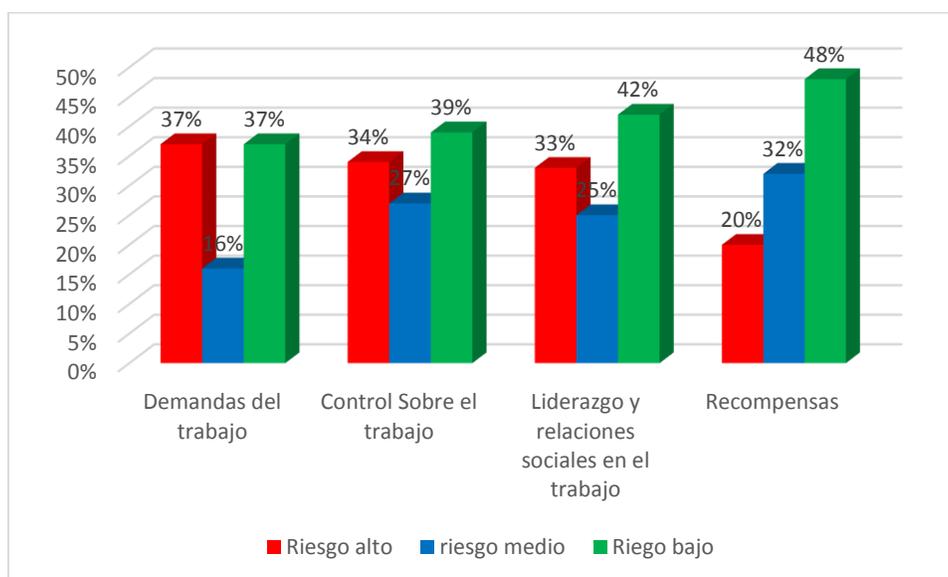
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que menos de la mitad de los colaboradores participantes parecen presentar niveles bajos de estrés.

Sede Chiquinquirá Personal Administrativo.

Tabla 22. Participantes y edades del personal administrativo d para la Sede Chiquinquirá

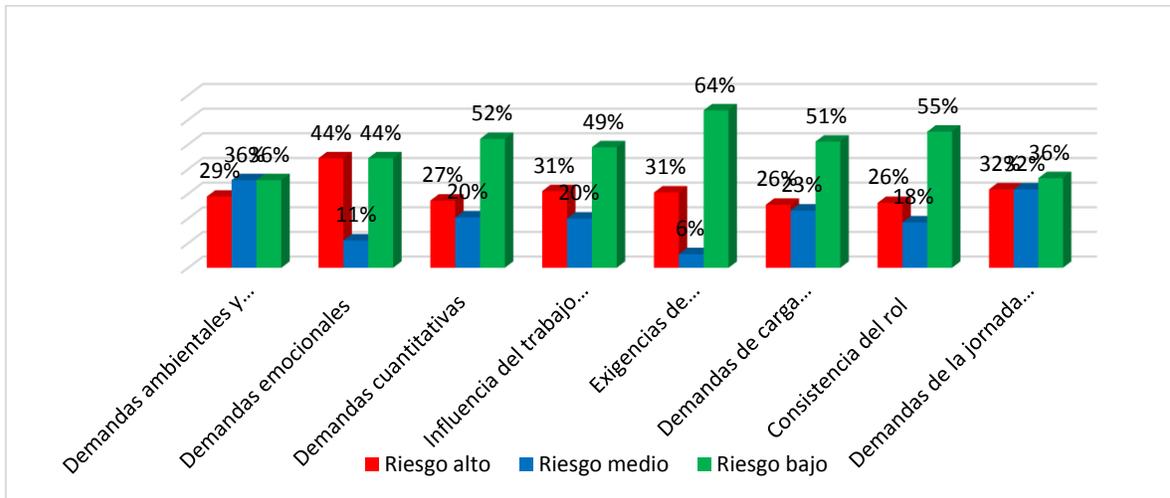
Variables	Datos
Participantes	46 funcionarios
Edades	21-73

Grafica 148. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para la Sede Chiquinquirá (administrativos).



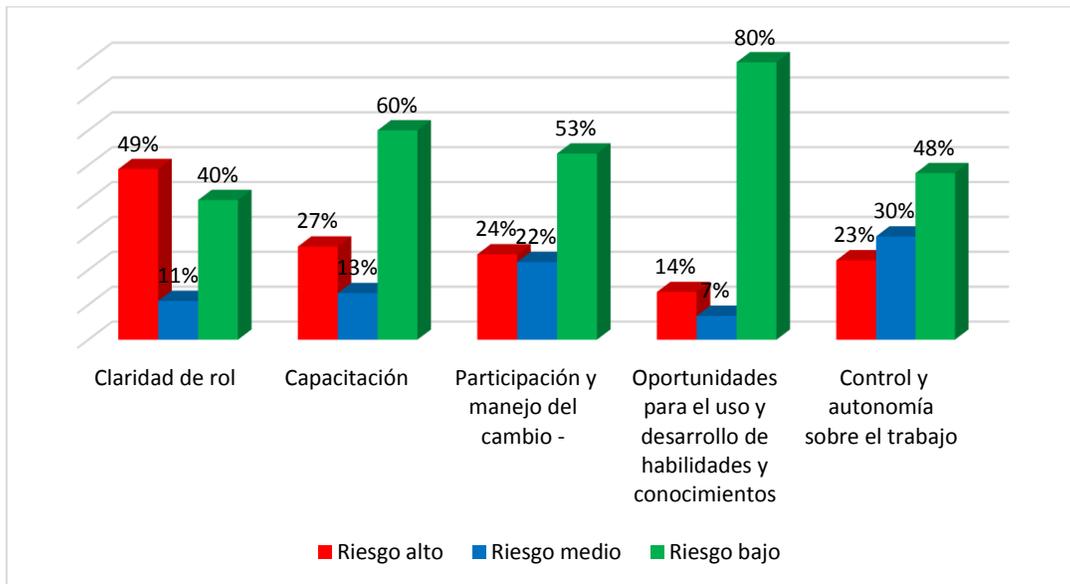
De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que la dimensión de riesgo intralaboral que representa el mayor porcentaje de riesgo es la de Demandas del trabajo.

Grafica 149. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para la Sede Chiquinquirá (administrativos).



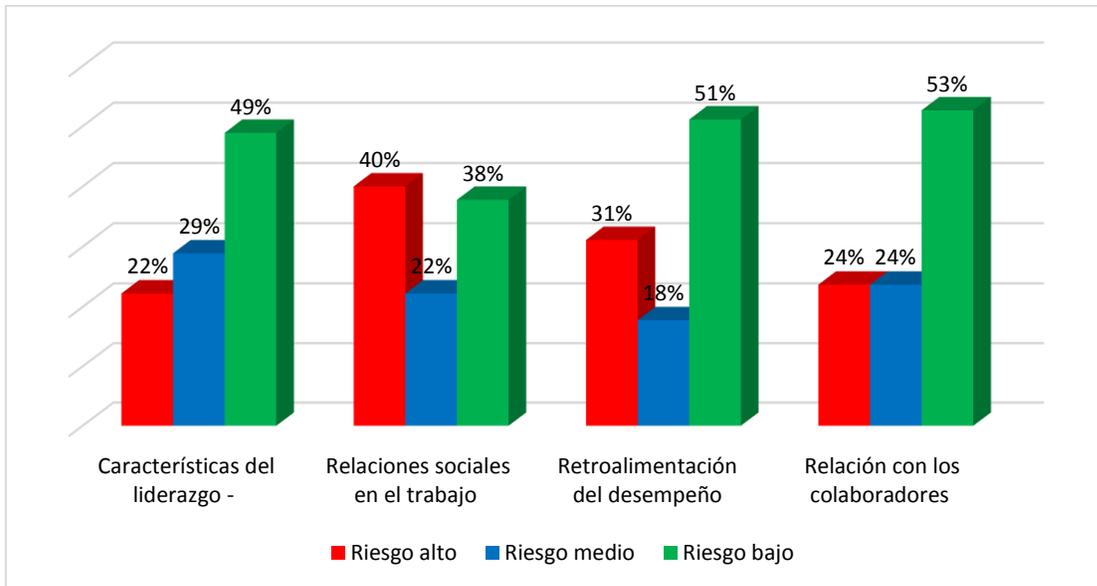
De acuerdo con la Grafica anterior se puede inferir que, según la dimensión Demandas emocionales, aparentemente los colaboradores están expuestos a emociones y tratos negativos de otras personas.

Grafica 150. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para la Sede Chiquinquirá (administrativos).



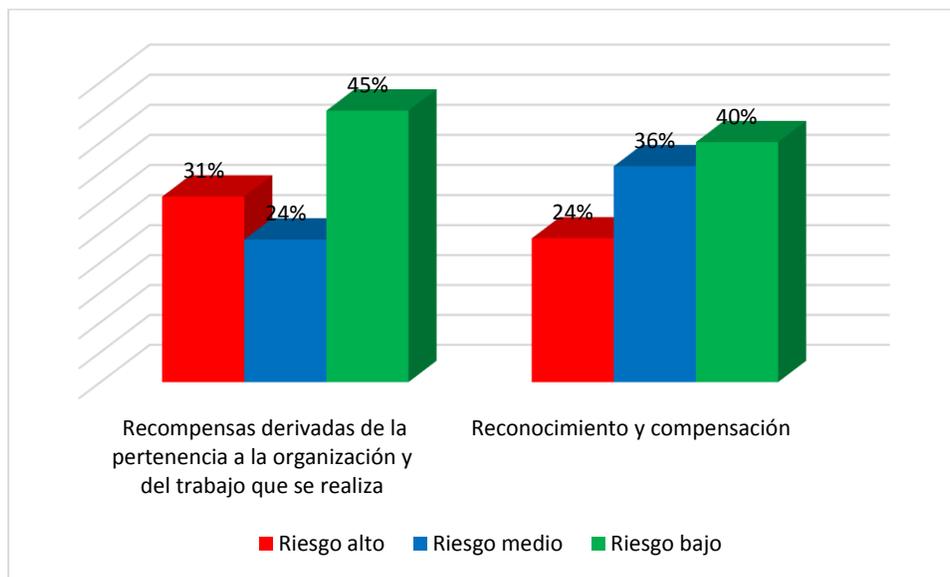
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, Según la dimensión Claridad del rol, aparentemente los colaboradores no tienen claros los objetivos ni las funciones de sus cargos.

Grafica 151. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para la Sede Chiquinquirá (administrativos).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Relaciones sociales en el trabajo, aparentemente las posibilidades de recibir apoyo social de los compañeros o la oportunidad de realizar trabajo en equipo es nula o deficiente.

Gráfica 152. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para la Sede Chiquinquirá. (administrativos).

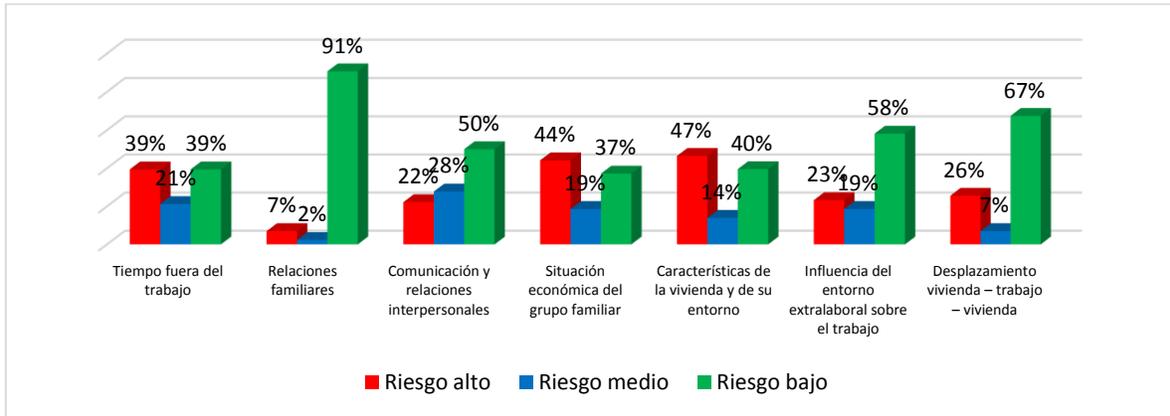


De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, De acuerdo a las dimensiones Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; y Reconocimiento y compensación, aparentemente los colaboradores pueden percibir una

buena estabilidad laboral; además de que puede que estén a gusto con la remuneración y la valoración que reciben por su trabajo.

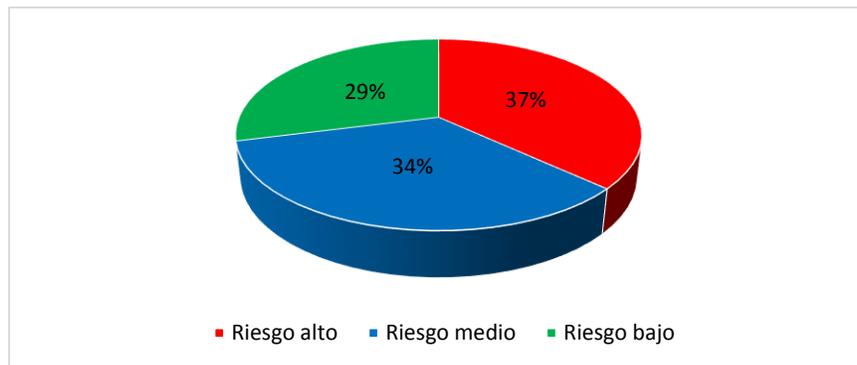
Factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Grafica 153. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para la Sede Chiquinquirá (administrativos).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Características de la vivienda y de su entorno, aparentemente las condiciones del hogar de los colaboradores no permiten el descanso de estos.

Grafica 154. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para la Sede Chiquinquirá (Administrativos)



De acuerdo con la gráfica anterior, se puede inferir que una tercera parte de los participantes aparentemente presentan niveles altos de estrés.

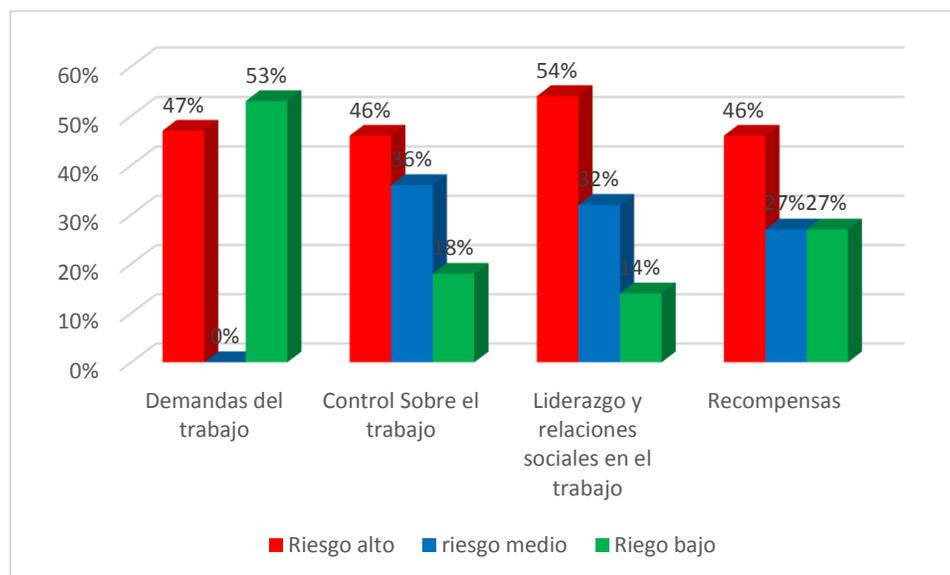
Sede Chiquinquirá personal docente.

Tabla 23. Participantes y edades para la Sede Chiquinquirá (Docentes).

Variables	Datos
Participantes	22 funcionarios
edades	24-71 años

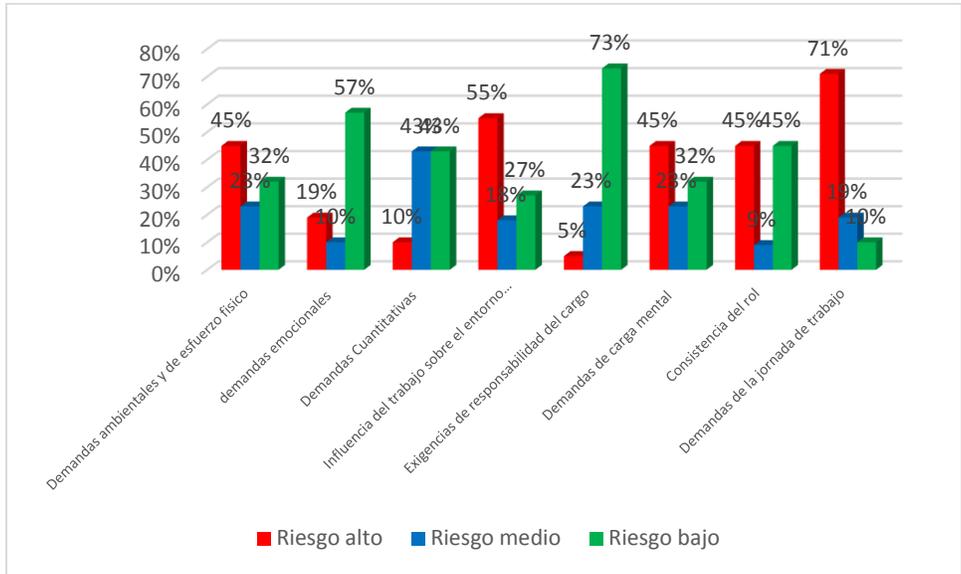
Factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Grafica 155. Distribución porcentual de la valoración de riesgo de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral para la Sede Chiquinquirá (Docentes).



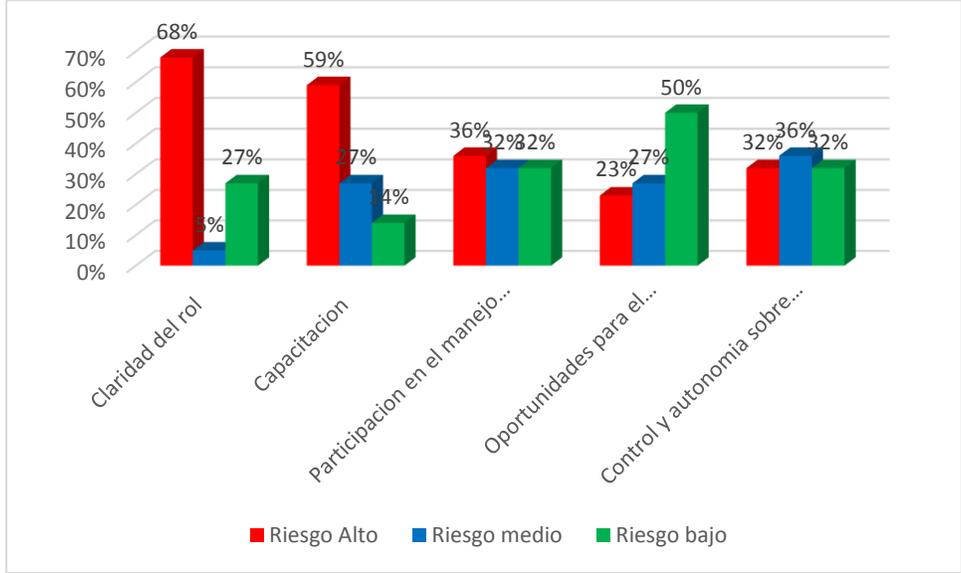
De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que las dimensiones de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presenta la valoración mas alta de riesgo psicosocial intralaboral.

Grafica 156. Distribución porcentual de la dimensión Demandas del trabajo para la Sede Chiquinquirá (docentes).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornada de trabajo, aparentemente factores de ruido, iluminación o ventilación pueden generar molestias en los colaboradores; además puede que las demandas del trabajo estén afectando negativamente la vida familiar de los colaboradores; por ultimo quizás los colaboradores trabajan en jornadas prolongadas sin dedicar espacios para el descanso durante la jornada.

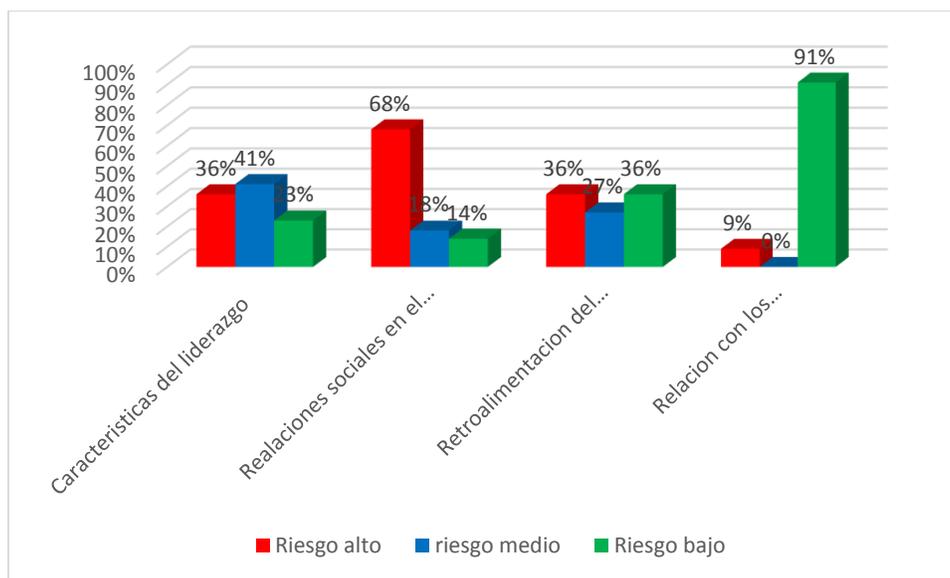
Grafica 157. Distribución porcentual de la dimensión control sobre el trabajo para la Sede Chiquinquirá (docentes).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según las dimensiones Claridad del rol, Capacitación y Participación en el manejo del cambio, aparentemente los colaboradores no tienen claros los objetivos y las funciones de sus cargos; además puede que

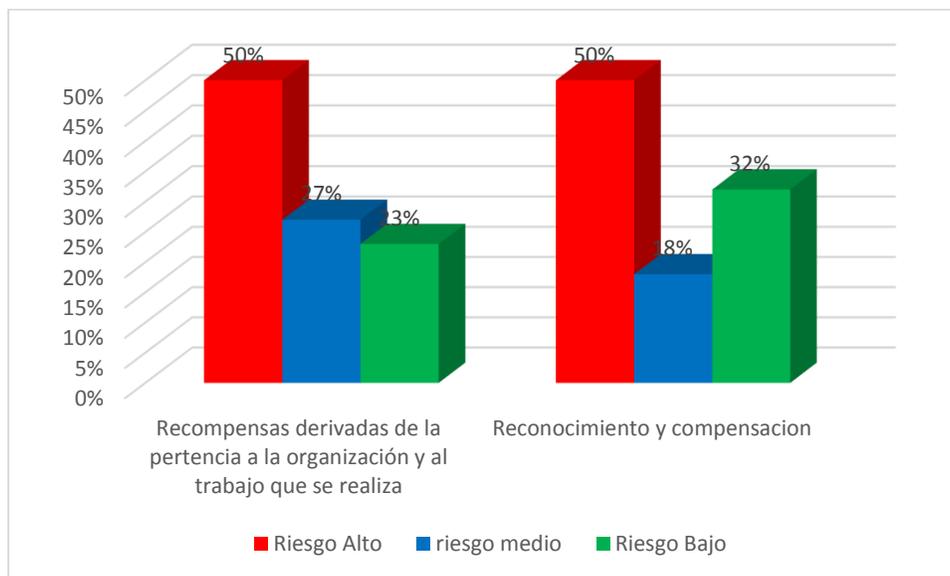
las actividades de formación que realizan no estén acordes con sus necesidades de capacitación; finalmente puede que sus opiniones no sean tenidas en cuenta para realizar cambios.

Grafica 158. Distribución porcentual de la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para la Sede Chiquinquirá (docentes).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión de Relaciones sociales en el trabajo, aparentemente no existen espacios para la colaboración y apoyo social de los compañeros.

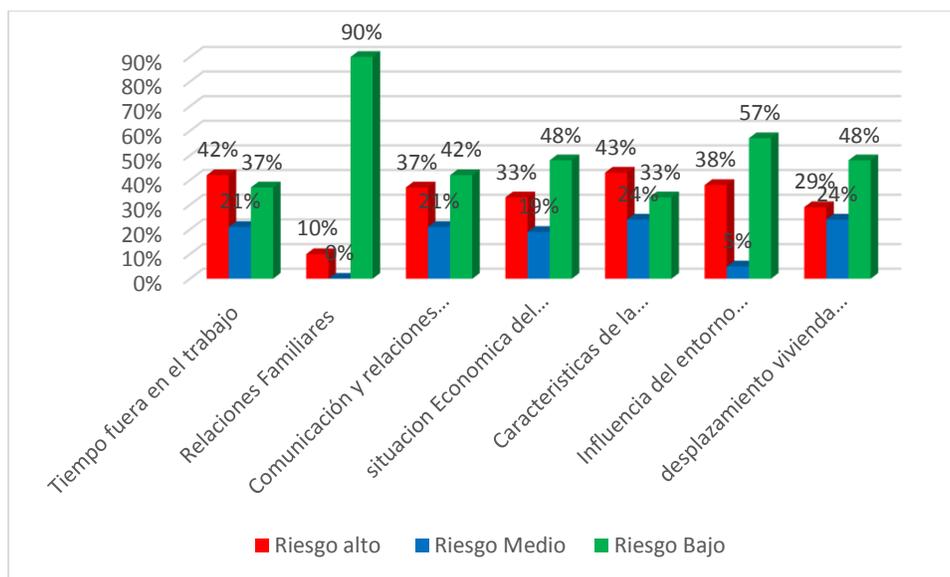
Grafica 159. Distribución porcentual de la dimensión Recompensas para la Sede Chiquinquirá. (docentes).



De acuerdo la gráfica anterior, Según las puntuaciones de riesgo alto en la Dimensión de reconocimiento y compensación, la forma de remuneración, la confianza y la valoración del trabajador podría ser un factor de riesgo para los colaboradores. Además, según los porcentajes de riesgo de la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se puede inferir que puede que se perciba inestabilidad laboral dentro de la organización.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral.

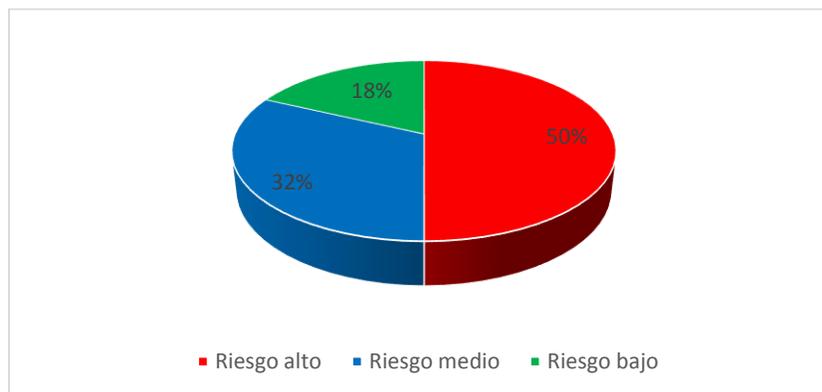
Grafica 160. Distribución porcentual de las dimensiones de los factores de riesgo extralaborales para la Sede Chiquinquirá (Docentes).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que, según la dimensión Características de la vivienda y de su entorno, aparentemente las condiciones del hogar de los colaboradores no permiten el descanso de estos.

Sintomatología asociada al estrés

Grafica 161. Distribución porcentual de los niveles de riesgo de estrés para la Sede Chiquinquirá (docentes).



De acuerdo con la gráfica anterior se puede inferir que la mitad de los docentes participantes presentan niveles altos de estrés.

Acciones de intervención realizadas sobre los factores de riesgo psicosocial

Durante el año 2017, el programa de riesgo psicosocial se ha propuesto realizar acciones de intervención efectivas en los procesos cuyos niveles de riesgo se mostraron más altos según los resultados del diagnóstico. A continuación, se enuncian las actividades realizadas con corte a 30 de septiembre del 2017.

Socialización del diagnóstico de Riesgos psicosociales.

De los 1771 participantes del diagnóstico de Riesgos Psicosociales, 253 participaron de las socializaciones de los resultados. Estas socializaciones fueron previamente programadas y ejecutadas en las fechas que se presentan en la siguiente tabla. Se anexan listados de asistencia a las socializaciones.

Tabla 24. Fechas y número de participantes de las socializaciones de los resultados del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial

Fecha	Procesos	Participantes
25 de abril	Servicios Docentes Asistenciales	13
27 de abril	Gestión de servicios generales	38
3 de mayo	Educación Virtual	18
8 de mayo	Gestión de Servicios de extensión	8
8 de mayo	Gestión De bienestar universitario	8
9 de mayo	Unidad de Servicios de Salud	7
10 de mayo	Gestión Normativa	15
11 de mayo	Comunicaciones	6
11 de mayo	Gestión del fortalecimiento y la productividad en la investigación	9
12 de mayo	Gestión de Bibliotecas	32
16 de mayo	Gestión de relaciones Internacionales	5
22 de mayo	Departamento de tesorería	20
23 de mayo	Departamento de Contabilidad	6
26 de mayo	Gestión del talento humano	8
31 de mayo	Direccionamiento del SIG	10
01 de junio	Planeación Institucional	8
6 de junio	Gestión de Recursos informáticos	23
5 de junio	Seccional Chiquinquirá	19

Código: A-CH-PDF-05	Versión: 03	ESQA 1 de 1
---------------------	-------------	-------------

FECHA: 12 Mayo del 2017
 TEMA: Diagnóstico de riesgo psicosocial

METODOLOGÍA: Socialización
 TIEMPO: 40 minutos

OBJETIVO: Dar a conocer el diagnóstico de riesgo psicosocial en cada uno de los procesos.

ASISTENTES				
No	NOMBRE	DEPENDENCIA/PROGRAMA ACADÉMICO	DOCENTE/ ADMINISTRATIVO	FIRMA
1	Hugo Ordóñez V	B.TCA J.P.P.	Administrativo	[Firma]
2	Glenn Caponatación	Biblioteca J.P.P.	Administrativo	[Firma]
3	Edmundo Esteban	Biblioteca Jorge Bolívar	Docente, Administrativo	[Firma]
4	María Yolanda Arias	Biblioteca F.G. Palao	Administrativo	[Firma]
5	Ernesto Ibarrera	Biblioteca J.P.P.	O.I.C.	[Firma]
6	Clara María	Biblioteca Central	O.I.C.	[Firma]
7	Adriana Alvarado	Biblioteca Central	Administrativo	[Firma]
8	Juli F. Velasco	Biblioteca Central	Administrativo	[Firma]
9	Abelita Amal	Biblioteca Jorge Bolívar	Administrativo	[Firma]
10	Sandra Sánchez	Biblioteca J.P.P.	Administrativo	[Firma]
11	Hector S. S. S.	B. J. P. P.	O.I.C.	[Firma]
12	José María	B. J. P. P.	Administrativo	[Firma]
13	Andrés Felipe	B. J. P. P.	Administrativo	[Firma]
14	Yolanda C. Castañeda	Biblioteca J.P.P.	Operario	[Firma]
15	Sabrina Doris	Biblioteca J.P.P.	Administrativo	[Firma]
16	Diego Alejandro	B. J. P. P.	Temporal	[Firma]
17	Andrés	B. J. P. P.	auxiliar adm.	[Firma]
18	Edilberto Vargas	B. J. P. P.	Auxil. Admin.	[Firma]
19	SANDRA P. HERRERA	B. J. P. P.	Auxil. Admin.	[Firma]
20	Herminio	B. J. P. P.	Auxil. Adm.	[Firma]
21	Mónica	B. J. P. P.	Administrativo	[Firma]
22	Angela	Biblioteca J.P.P.	Administrativo	[Firma]
23	Carolina	Biblioteca	Administrativo	[Firma]
24	Diego	Biblioteca J.P.P.	Administrativo	[Firma]
25	María	Biblioteca J.P.P.	Administrativo	[Firma]

[Firma] RESPONSABLE

FECHA: Abril 25 del 2017
 TEMA: Diagnóstico de riesgo psicosocial

METODOLOGÍA: Socialización
 TIEMPO: 40 minutos
 OBJETIVO: Dar a conocer el diagnóstico de riesgo psicosocial en cada uno de los procesos.

ASISTENTES

Nº	NOMBRE	DEPENDENCIA/PROGRAMA ACADÉMICO	SECTOR / INSTITUCIÓN	ASISTENTE
1	ABDOLÍO CHINAR	SEV. ASST. DOCEN	ADMINISTRAT.	[Firma]
2	CRISTINA BARRER	D.S.D.A	2. OFICIAL	[Firma]
3	[Firma]	D.S.D.A	Operativa C.	[Firma]
4	FELIX Mendiola S	SEV. ASST. DOCEN	Operativa C.	[Firma]
5	Martha Ullan L.	D.S.D.A.	Secretaría	[Firma]
6	Geora E. Pardo	D.S.D.A.	Operativa C.	[Firma]
7	Saúl Guerrero	D.S.D.A.	Administrativa	[Firma]
8	YANETH VALDECRAMA	D.S.D.A.	Operativa C.	[Firma]
9	Stephanie Taya Lora	D.S.D.A.	Administrativa	[Firma]
10	Leticia Hernández O.	D.S.D.A.	Operativa C.	[Firma]
11	Diego Suarez	D.S.D.A.	Administrativa	[Firma]
12	Jedri Piñe Ubalde	D.S.D.A.	Administrativa	[Firma]
13	Fernand Alcazar	Secretaría de Docencia	Operativa C.	[Firma]
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

[Firma]
 RESPONSABLE

Campaña virtual de buenas prácticas de liderazgo.

Dado que, las dimensiones denominadas como Características del liderazgo y Relaciones con los colaboradores obtuvieron resultados de riesgo alto en gran parte de procesos administrativos de la Universidad, se desarrollaron 4 campañas virtuales dirigidas a los líderes de proceso, decanos de facultad y directivos. Con el ánimo de mejorar las prácticas de liderazgo Las fechas de ejecución de es estas campañas y las temáticas trabajadas se relacionan en la siguiente tabla. Se anexa la solicitud de envió de correos masivos y la tabla informática respecto al porcentaje de correos con la campaña abiertos.

Tabla 25. Fechas de ejecución de las campañas virtuales y sus correspondientes temáticas.

Campaña	Fecha de Ejecución	Ejes Temáticos
1	9/06/2017	Concepto de Liderazgo que acciones puedo realizar como líder? que puedo generar en la organización? ¿Qué Habilidades me ayudan a generar un liderazgo efectivo?
2	12/06/2017	Conceptos Claves los líderes nacen o se hacen? ¿Cuál es mi estilo de liderazgo? liderazgo transformacional
3	19/06/2017	en que consiste la motivación apuntes sobre la motivación Desmotivación Como logro un equipo de trabajo motivado E líder motivado Motivación a los demás Mejorar la motivación en el equipo de trabajo
4	26/06/2017	En que consiste el reconocimiento Como Establecer programas de reconocimiento Dinero ¿importante pero no suficiente? Enriquecimiento del puesto Elogio verbal y no verbal Participación

Ingeniero
GERMÁN AMÉZQUITA BECERRA
 Director de las Tecnologías y Sistemas de Información y las Comunicaciones
 Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Referencia: Solicitud de campaña

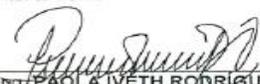
De manera atenta, me permito solicitar a ustedes la divulgación de la campaña virtual "Lideres eficientes. Organizaciones exitosas" via correo electrónico institucional al Señor Rector Alfonso López Díaz, Decanos de facultad, líderes de proceso y actuales directores de escuela sedes Tunja, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá. La campaña cuenta con un total de cuatro cápsulas en documento PDF las cuales deben ser emitidas de la siguiente manera:

- Junio 09. Campaña de liderazgo emisión 1
- Junio 14. Campaña de liderazgo emisión 2
- Junio 21. Campaña de liderazgo emisión 3.
- Junio 28. Campaña de liderazgo emisión 4

En lo posible la campaña debe enviarse en horario vespertino 4:30 pm a los correos institucionales.

Agradezco su atención y diligencia en el procedimiento

Atentamente


 Inge. PAOLA IVETH RODRIGUEZ
 Líder Sistema Integrado De Gestión

Anexo: 1 CD con las campañas



	Time Sent	Campaign Name	Total Sent	Open Rate	Click Through Rate	Bounce Rate	Unsubscribe Rate
<input type="checkbox"/>	Wed, Jun 28, 2017 4:31 PM	CAMPAÑA LIDERES EFICIENTES ORGANIZACIONES EXITOSAS 4 2017/06/13 12:08:29 PM	115	58.9% 66	19.7% 13	2.6% 3	0% 0
<input type="checkbox"/>	Wed, Jun 21, 2017 4:30 PM	CAMPAÑA LIDERES EFICIENTES ORGANIZACIONES EXITOSAS 3 2017/06/13 10:51:58 AM	115	56.3% 63	11.1% 7	2.6% 3	0% 0
<input type="checkbox"/>	Wed, Jun 14, 2017 4:30 PM	CAMPAÑA LIDERES EFICIENTES, ORGANIZACIONES EXITOSAS 2 2017/06/13 10:30:28 AM	115	58% 65	26.2% 17	2.6% 3	0% 0
<input type="checkbox"/>	Tue, Jun 13, 2017 9:02 AM	CAMPAÑA LIDERES EFICIENTES ORGANIZACIONES EXITOSAS 1	115	50.9% 57	22.8% 13	2.6% 3	0% 0

Talleres para el manejo de estrés. Técnicas de relajación.

Uno de los datos más relevantes obtenidos a partir del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial es el nivel de estrés percibido en cada uno de los procesos administrativos de la universidad. Por ende, se diseñó un taller para el manejo del estrés fundamentado en las técnicas de relajación de Jacobson. Se realizaron un total de 6 talleres donde participaron 5 procesos administrativos. Se anexan listados de asistencia.

Tabla 26. Fechas de ejecución del taller para el manejo del estrés.

Fecha de ejecución	Proceso	Participantes
8/06/2017	Gestión e Bienestar Universitario	14
	Gestión de Bibliotecas	17
	Gestión de Bibliotecas	17
9/06/2017	Gestión de Recursos informáticos	2
16/06/2017	Direccionamiento del SIG	11

MICROPROCESO ADMINISTRATIVO
 PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO
 PROGRAMA DE CAPACITACION
 REGISTRO DE CAPACITACION

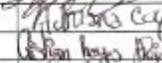
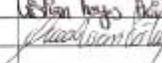
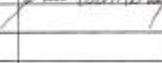


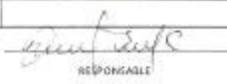
Código: A.GH.P01.P03 Versión: 00 página 1 de 1

FECHA: junio 8 del 2017
 TEMA: Diagnóstico de riesgo psicosocial

METODOLOGÍA: Taller
 TIEMPO: 60 minutos
 OBJETIVO: Taller técnicas de relajación y manejo del estrés.

ASISTENTES

Nº	NOMBRE	DEPENDENCIA/PROGRAMA ACADÉMICO	DOCENTE/ ADMINISTRATIVO	ASISTENTE
1	Ernesto Herrera	BIBLIOTECA	ADJUNTO	
2	Adriana A. Coy	Biblioteca Central	Admón.	
3	Cristian Alpe Reyes Pina	Biblioteca	Administrativo	
4	Juan Carlos Martínez	Biblioteca Central	ADJUNTO	
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				


 RESPONSABLE

FECHA: Junio 8 del 2017
 TEMA: Diagnóstico de riesgo psicosocial

METODOLOGÍA: Taller
 TIEMPO: 60 minutos

OBJETIVO: Taller técnico de relajación y manejo del estrés.

ASISTENTES

No	NOMBRE	DEPENDENCIA/PROGRAMA ACADÉMICO	DOCENTE/ ADMINISTRATIVO	FIRMA
1	Edwin Ariza	SAUD UPS	Activo	[Firma]
2	Concepción Ariza	Salud ups	Administrativa	[Firma]
3	Mónica (pseudónimo)	U.P.Sam.	Administrativa	[Firma]
4	Freda de la Torre	UPS FCJ	Activo	[Firma]
5	David Leiva	UPS escuela de pedagogía administrativa	Administrativa	[Firma]
6	Lina González	UPS Meche	Administrativa	[Firma]
7	David Felipe Páez	Bienestar Universitario	Administrativa	[Firma]
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

[Firma]
 RESPONSABLE

Campaña Radial “Síndrome de Burnout”

Una de las acciones más relevantes para prevención de enfermedades asociadas al estrés laboral fue la realización de una entrevista con un experto en la temática referente al Síndrome del trabajador quemado, o más conocido como síndrome de Burnout. La psicóloga Especialista en Salud Ocupacional y Protección de riesgos laborales fue la experta seleccionada para esta entrevista; la cual abordó 5 ejes temáticos que abordaron en la siguiente tabla.

Tabla 27. Fecha de ejecución y ejes temáticos de la entrevista respecto al síndrome de Burnout.

Fecha de ejecución	Participantes	Ejes Temáticos
13 de junio de 2017	Trabajadores de la UPTC	Concepto de Burnout Diferencias del Burnout con estrés laboral Síntomas del Burnout Efectos del burnout en la salud Prevención del Burnout en las organizaciones



www.uptc.edu.co



Tunja, junio 06 de 2017

Señora
LYDA SUSANA GUIO
Profesional Dirección Comunicaciones

Referencia. Solicitud de entrevista

De manera atenta el Programa de Gestión de Riesgo Psicosocial solicita al equipo de comunicaciones el apoyo para la realización del reportaje radial *"Síndrome de Burnout"* y su consecuente emisión en el transcurso de la semana del 5 al 9 de junio del presente año. El reportaje contará con la participación de la Psicóloga especialista en salud ocupacional Gina Lorena Jiménez funcionaria de Bienestar Universitario. Las preguntas a contemplar durante el reportaje serán las siguientes:

1. ¿Qué es el síndrome de burnout?
2. ¿Cuál es la diferencia del síndrome con estrés laboral?
3. Cuáles son sus principales síntomas
4. ¿Cómo podemos identificar la presencia del síndrome de burnout? - frases recurrentes, actitudes recurrentes
5. ¿Qué efectos tiene el síndrome de burnout en la salud de los trabajadores?
6. ¿Cómo se puede prevenir la presencia del síndrome de burnout?
7. ¿Qué pueden hacer los trabajadores y las organizaciones ante la presencia del síndrome?

Esperamos contar con su apoyo y asistencia. Gracias

Atentamente

DANIELA ALEJANDRA BURGOS CARO
Psicóloga practicante
Sistema Integrado de Gestión
Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia.

Lyda Susana Guio
07-06-2017

Tabulación y Resultados de la aplicación de pruebas confirmatorias de estrés.

La vigilancia epidemiológica de enfermedades asociadas al estrés laboral es una parte fundamental del programa de Riesgo Psicosocial de la Universidad. Por ende, la identificación de los trabajadores cuyos niveles de estrés expresado en la aplicación del Diagnóstico de riesgo psicosocial fue el primer paso para que, mediante la aplicación de pruebas confirmatorias, se pudiese recolectar información detallada de cada uno de dichos trabajadores. Información mediante la cual se puedan tomar acciones específicas sobre los trabajadores identificados.

Metodología

Población

223 trabajadores que en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial aparentemente presentaron Niveles Altos y Muy Altos sintomatología asociada al estrés.

$(223/1744) * 100 = 13\%$ de los participantes del diagnóstico.

Instrumentos

Para la identificación de las características psicológicas del personal que presento niveles altos y muy altos de estrés en el Diagnostico de riesgo psicosocial, se utilizaron tres pruebas psicométricas orientadas a medir las características de personalidad del personal, las características de las estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes y la presencia de posibles síntomas asociados a patológicas de ansiedad y depresión.

Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M)

Esta escala es el producto de un trabajo de investigación realizado por Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre (2006) cuyo objetivo fue el de analizar la validez de la Escala de Estrategias de Coping Revisado (EEC-R) de Charot y Sandin (1993), y el de crear una nueva escala adaptada a la población colombiana.

El Producto de esta investigación es de la Escala EEC-M, la cual cuenta con 69 ítems de opción de respuesta tipo Likert. La escala evalúa 12 estrategias de afrontamiento que son en su orden: 1) Solución de Problemas, 2) Apoyo Social, 3) Espera, 4) Religión, 5) Evitación Emocional, 6) Apoyo Profesional, 7) Reacción Agresiva, 8) Evitación Cognitiva, 9) Reevaluación positiva, 10) Expresión de la dificultad de afrontamiento, 11) Negación y 12) Autonomía. Esta escala cuanta con un alfa de Cronbach del 0, 847, lo que indica una alta consistencia entre los ítems de la escala.

Cuestionario de Conducta tipo A

El Cuestionario de Conducta Tipo A consta de 20 ítems de respuesta múltiple que, de acuerdo a la sumatoria de sus puntuaciones, busca identificar posibles conductas propias de

la personalidad tipo A, entre las que se encuentran la poca disponibilidad para trabajar en equipo, la poca disposición para delegar tareas, un marcado disgusto por el ocio y la impaciencia. También pueden disminuir su resistencia al estrés y pueden negarse a buscar espacios de la jornada laboral para descansos eficaces. De acuerdo a las puntuaciones que la prueba maneja se distinguen 3 criterios:

- Puntuaciones mayores a 55 indican la presencia aparente de características propias de la conducta de la personalidad tipo A.
- Puntuaciones entre 47 y 54 indican que aparente el individuo está en riesgo de desarrollar conductas propias de la personalidad Tipo A.
- puntuaciones inferiores a 46 indican que aparente el individuo no desarrolla conductas propias de la personalidad tipo A.

Escala de Depresión y Ansiedad EADG

Esta escala, Diseñada por Goldberg, (S.F) es un instrumento de cribaje para la detección de síntomas aparentes de ansiedad y depresión. La estructura de la prueba consta de dos subescalas. Cada subescala tiene 4 preguntas iniciales que buscan descartar la presencia de un trastorno mental. a continuación, cada subescala tiene un grupo de 5 preguntas que se formulan solo si se obtienen respuestas afirmativas en primer grupo de cuatro preguntas iniciales, 2 para la escala de ansiedad, y 1 para la escala de depresión.

El punto de corte para identificar sintomatología aparente de la escala de ansiedad es tener 4 o más preguntas con respuesta afirmativas, y para la escala de depresión el punto de corte es de 2 o más preguntas con respuesta afirmativa. Esta escala tiene una sensibilidad del 83% y una especificidad del 82%. Sin embargo, se debe aclarar que es la escala no es diagnóstica para ninguno de los dos trastornos y que además busca síntomas que se hayan generado 2 semanas antes de la aplicación de la escala.

Procedimiento

Fase I: Identificación de los servidores públicos que presentaron niveles altos y muy altos de estrés

De acuerdo con el análisis del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial, más específicamente el análisis de los datos producto de la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Estrés diseñado por Villalobos (1996) y adaptado a la población colombiana (2010); se identificaron a los trabajadores que presentaron las puntuaciones altas y muy altas.

Fase II: Aplicación de cuestionarios

Una vez fueron identificados los trabajadores, se diseñó el consentimiento informado el cual debía ser adjunto a los cuestionarios y debía ser leído por el trabajador y, de estar de acuerdo con los términos de la aplicación, debía ser firmado por el trabajador.

Los cuestionarios resueltos posteriormente serían devueltos a el psicólogo especialista responsable de la aplicación de los cuestionarios.

Fase III: Tabulación de los datos

Una vez el psicólogo especialista obtiene los cuestionarios, procede a ingresar los datos en una hoja de cálculo para realizar la calificación de cada uno de los cuestionarios aplicados.

Fase IV: redacción de los informes individuales e identificación de prioridades en atención.

A cada uno de los servidores públicos a los que se les aplicaron los cuestionarios, les fue redactado un informe individual, el cual deberá reposar en la historia clínica de cada trabajador. Además, se realizó la clasificación del personal con los cuales se debe realizar una intervención preventiva de acuerdo a las características de sus estrategias de afrontamiento, de sus conductas posiblemente orientadas a desarrollar comportamientos propios de la personalidad de tipo A y de su posible sintomatología de ansiedad y/o depresión.

También se identificaron a los servidores públicos que dados sus resultados en la escala EADG se recomendaría realizar una valoración a profundidad de síntomas de ansiedad y depresión o de solo uno de los trastornos.

Finalmente se identificaron a los servidores públicos que producto de sus resultados de la aplicación de los 3 cuestionarios, no requerirán intervención o valoración adicional alguna.

Resultados y Conclusiones

Datos sociodemográficos.

Participantes

Tabla 28. Participación en la aplicación de pruebas confirmatorias

Variables	Datos
Servidores públicos identificados con estrés alto y muy alto	223
Total, de servidores públicos que participaron en la aplicación de las pruebas	215

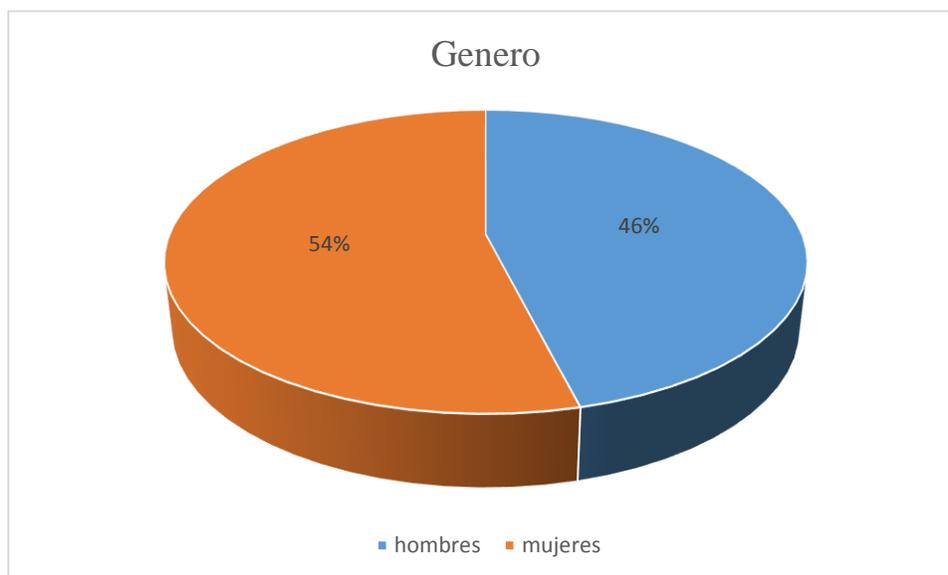
Porcentaje de asistencia

$(215 \text{ participantes de la aplicación} / 223 \text{ servidores públicos identificados}) * 100 = 96\%$

De los 223 servidores públicos que participaron en la aplicación de pruebas confirmatorias de estrés solo se tuvo en cuenta los datos de 215 de ellos por las siguientes razones:

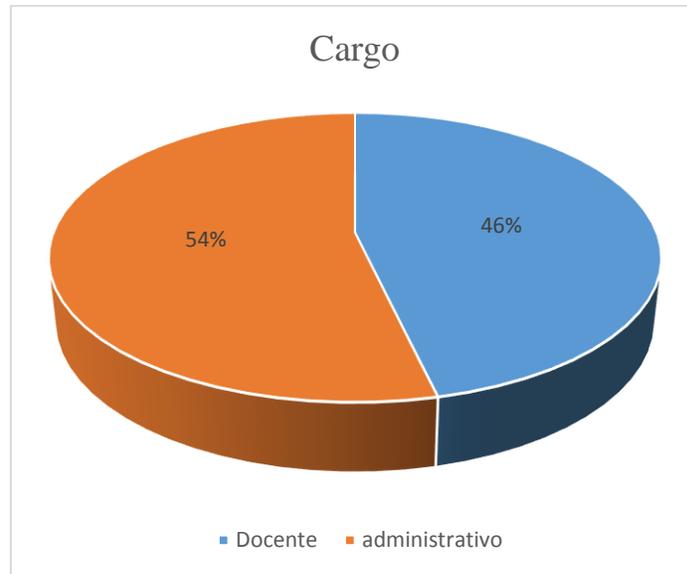
- 3 de los servidores públicos decidieron no hacer parte del proceso.
- 2 de los servidores públicos no firmaron debidamente el consentimiento informado.
- 3 de los servidores públicos no respondieron en su totalidad los cuestionarios.

Grafica 162. Distribución porcentual del total de servidores públicos que participaron de la aplicación según el género.



De los 215 participantes del proceso de aplicación de pruebas confirmatorias de estrés, 116 fueron mujeres y 99 fueron Hombres.

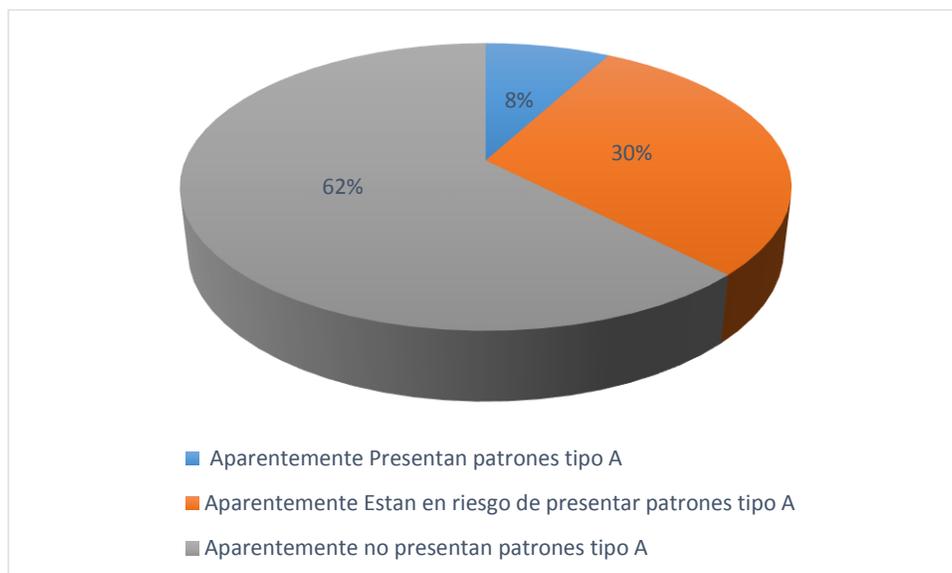
Gráfica 163. Distribución porcentual del tipo de cargo de los participantes en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia



De los participantes en la aplicación de pruebas confirmatorias de estrés, 110 pertenecen al área administrativa y 95 a la planta docente.

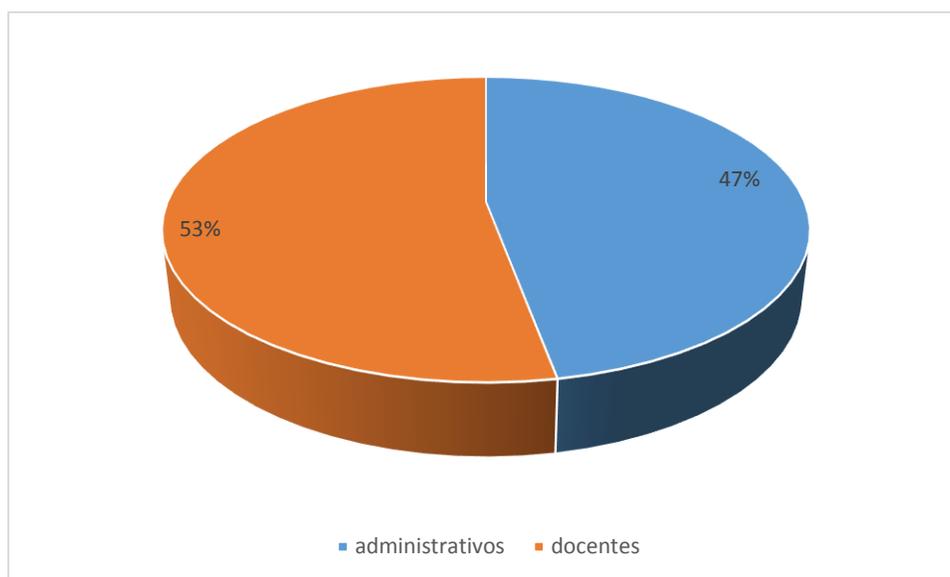
Características de personalidad de la población participante.

Gráfica 164. Distribución porcentual de las características de personalidad de la población participante.



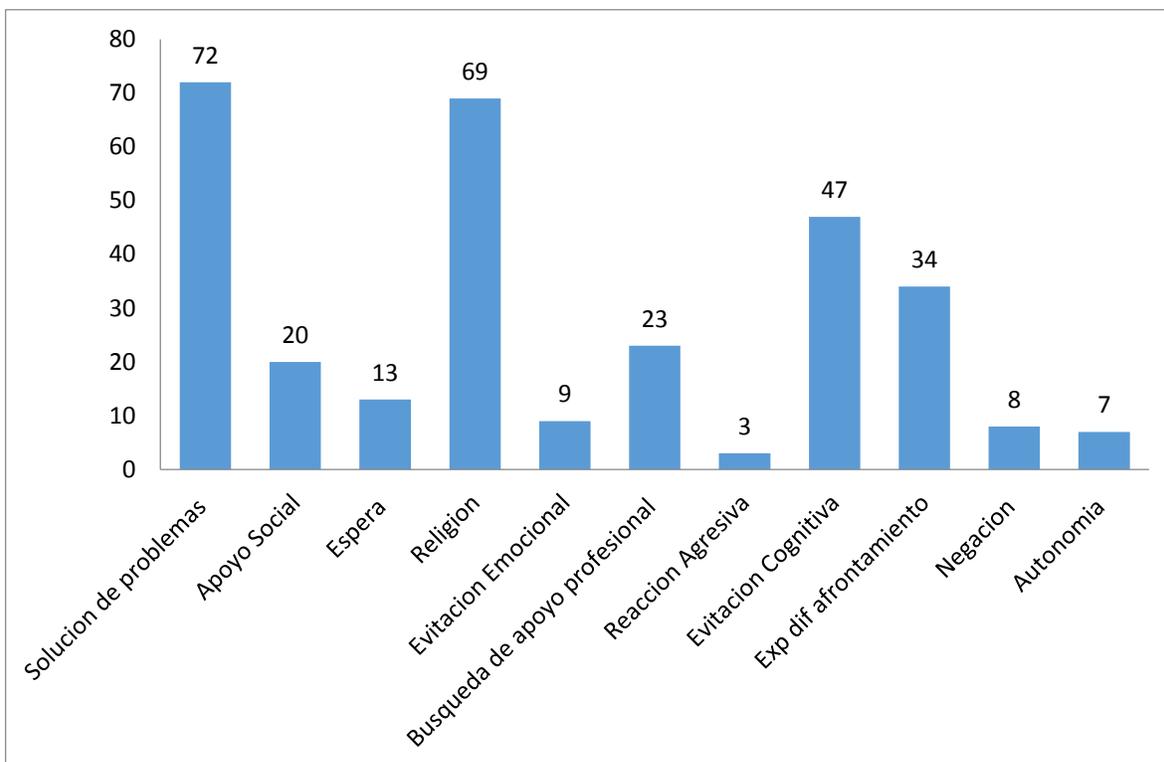
de acuerdo a la gráfica anterior, el 62% de los servidores públicos aparentemente no genera conductas propias de la personalidad tipo A. Solo un 8% de la población participante, representada por 17 servidores públicos, aparentemente presenta conductas propias de la personalidad tipo A entre las que se incluyen la poca disponibilidad para trabajar en equipo, el fuerte disgusto por el ocio y la impaciencia, conductas hostiles expresadas con bastante regularidad. Sin Embargo, el 30% de la población participante aparentemente está en riesgo de desarrollar estas conductas.

Gráfica 165. Distribución porcentual del cargo en los servidores públicos que aparentemente presentan conductas propias de personalidad Tipo A



De acuerdo a la gráfica anterior, se puede inferir que entre el cargo administrativo y docente no existe una diferencia significativa, teniendo en cuenta que el 53% de los servidores públicos que aparentemente presentan conductas propias de la personalidad tipo A, están representados por 9 docentes y el 47% restante por 8 funcionarios.

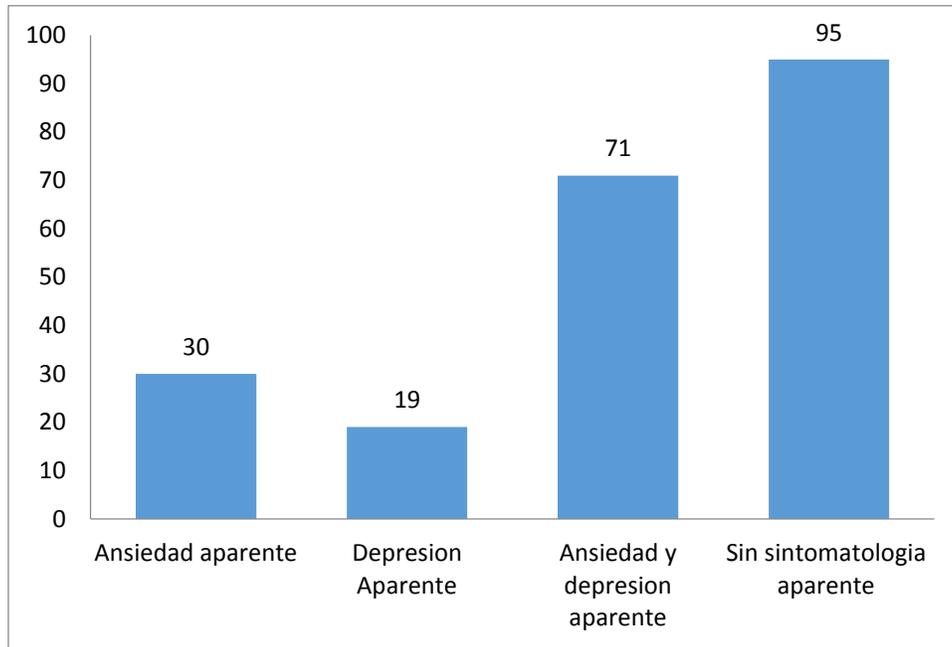
Gráfica 166. Frecuencias con la que se presentó cada una de las estrategias de afrontamiento.



De acuerdo a esta gráfica, se puede evidenciar que la estrategia de afrontamiento que con más frecuencia se presentó en los participantes de la aplicación de las pruebas confirmatorias de estrés fueron las denominadas como Solución de Problemas, Religión, y Búsqueda de Apoyo profesional.

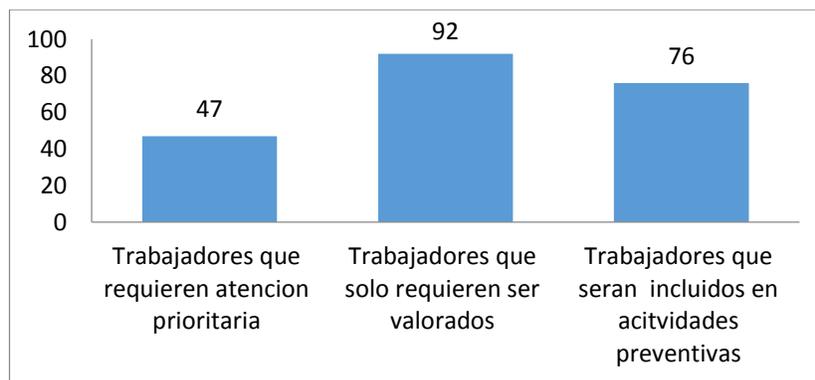
Vale la pena resaltar, que un individuo puede utilizar diferentes estrategias de afrontamiento dependiendo de la situación a la que se esté enfrentado, de la valoración inicial de dicha situación, del control percibido por el individuo (Müller & Spitz, 2003; Vinnacia, Tobon, Sandin & Martínez, 2001, Garrido, 2000). Por esta razón, es muy común que dentro de los individuos que participaron de esta aplicación, se evidencie más de una estrategia de afrontamiento.

Gráfica 167. Distribución de las frecuencias de casos aparentes de ansiedad, depresión, ansiedad y depresión y los participantes que aparentemente no presentaron ninguna sintomatología según la escala EADG.



De acuerdo con la anterior grafica se puede observar que más de la mitad de los participantes aparentemente presentan sintomatología relacionada con el trastorno de ansiedad o depresión, o de ambos trastornos. Vale la pena resaltar que la escala EADG es una escala cuyos resultados no son diagnósticos.

Gráfica 168. Distribución de los casos de acuerdo al análisis de las pruebas confirmatorias.



A partir del análisis de las pruebas confirmatorias, se decide direccionar cada uno de los casos clasificados en tres grupos.

1. Trabajadores que requieren atención prioritaria.

Los servidores públicos que están en este grupo son aquellos que cumplen las siguientes condiciones:

- Aparentemente presentan estrategias de afrontamiento poco funcionales para su desarrollo en el área laboral.
- Aparentemente presentan conductas propias de la Personalidad tipo A.
- Aparentemente presentan sintomatología con ansiedad, depresión o sintomatología de ambos trastornos.

2. Trabajadores que solo requieren ser valorados en profundidad.

Los servidores públicos que están en este grupo son aquellos que cumplen la siguiente condición.

- Todo servidor público que, independientemente de la estrategia de afrontamiento o de las características de su conducta, presente, aparentemente, sintomatología asociada a trastornos de ansiedad o depresión, o de ambos trastornos.

3. Trabajadores que serán incluidos en actividades de prevención del estrés.

Los servidores públicos que están en este grupo son aquellos que cumplen las siguientes condiciones.

- Servidores públicos que aparentemente presentan estrategias de afrontamiento funcionales para el desarrollo del área laboral.
- Servidores públicos que aparentemente están en riesgo de presentar conductas propias de personalidad tipo A, o que aparentemente no presentan este tipo de conductas.
- Servidores públicos que aparentemente no presentan sintomatología de ansiedad, depresión, o de los dos trastornos.

Realización de pausas mentales en los Servidores Públicos de la Universidad.

Dados los resultados obtenidos en las dimensiones de carga mental y Demandas de la jornada de trabajo para procesos como Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión y para el proceso de Gestión Administrativa, en donde los resultados indicaron un nivel de riesgo alto en cuanto a estas dimensiones; se planteó el diseño de 12 pausas mentales de las cuales se han ejecutado 5.

Estas pausas mentales se están realizando en un primer momento en los procesos de Direccionamiento del Sistema Integrado de Gestión, Departamento de Central de Cuentas, Departamento de Contabilidad, Planeación Institucional, Bienestar Universitario y Oficina de Costos A B C. Además, parte de estos ejercicios se fueron expuestos en la Jornada Saludable de la UPTC, llevada a cabo el día 12 de octubre de 2017 en el Edificio central,

Donde se contó con la participación de estudiantes y de trabajadores de otras dependencias de la Universidad. Se anexan fotografías del desarrollo de las pausas mentales.



