

INFORME EJECUTIVO DE EVALUACION E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA
Nit. 891.800.330

Asesoría y Asistencia Técnica:

ANDREA MARIA LEON TORRES

Psicóloga - Especialista en SST

LICENCIA S.O No. 8906 - 06/12/2013

TUNJA - BOYACA
- MAYO – 2019 –

INFORME EJECUTIVO DE EVALUACION E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

En nuestro país el Ministerio de la Protección Social, HOY Ministerio de Trabajo; bajo la Resolución No. 2646 de 2008, habla sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y en el Decreto No.1477 de 2014 adopta la tabla de enfermedades profesionales y en su numeral 42 consideran también como enfermedad profesional: Las Patologías causadas por estrés en el trabajo, en los decretos, se evidenció el interés hacia el trabajador. Siendo estos tomados como referencia para el desarrollo de la presente evaluación e identificación de riesgo psicosocial en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Es por eso, que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, siguiendo los parámetros de la Política del Sistema Integrado de Gestión SIG, reconoce la importancia de crear un programa integral y sistemático de gestión de Riesgos Psicosociales, que garantice condiciones de salud y trabajo óptimas, fomentando la calidad de vida laboral de los trabajadores y queriendo prevenir la enfermedad relacionada con el riesgo psicosocial. Para ello es necesario identificar, evaluar y analizar la presencia de posibles factores de riesgo psicosociales, acorde a lo establecido en la norma, estableciendo si hay exposición a estos factores, para posteriormente intervenir sistemáticamente las variables que influyen en la dinámica de la organización, generando hábitos saludables que se anticipen a la aparición de las patologías causadas por el estrés ocupacional o que puedan generar malestar psicológico y físico, al tiempo que se busca mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

El Programa de Gestión de Riesgos Psicosociales de la UPTC, inicia en la exploración y contextualización de la organización que permite orientar los procesos posteriores. A través de la fase diagnóstica que comprende la sensibilización, aplicación de los instrumentos de evaluación, consolidación de la información, análisis de resultados por sedes o seccionales; y la emisión de un diagnóstico con su respectivo plan de intervención. Finalmente, la intervención consiste en la aprobación del cronograma, su ejecución y evaluación de resultados.

OBJETIVO GENERAL:

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial INTRA Y EXTRALABORAL en población laboralmente activa de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de

riesgo y así priorizar y definir el plan de acción e intervención, para reducir y mitigar el nivel de riesgo de los factores psicosociales identificados.

Determinar los factores que tienen mayor impacto sobre el bienestar de los trabajadores, para implementar programas orientados a la promoción de los factores protectores y la prevención de los factores de riesgo psicosocial y de patologías asociadas al estrés laboral.

MARCO CONCEPTUAL: La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución No.2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas; Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demandas cuantitativas ✓ Demandas de carga mental ✓ Demandas emocionales ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico ✓ Demandas de la jornada de trabajo ✓ Consistencia del rol ✓ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control y autonomía sobre el trabajo ✓ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas ✓ Participación y manejo del cambio ✓ Claridad de rol ✓ Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Características del liderazgo ✓ Relaciones sociales en el trabajo ✓ Retroalimentación del desempeño ✓ Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento y compensación ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Factores psicosociales extralaborales o externos a la organización que evalúa siete dimensiones externas al trabajo y que inciden en la motivación, rendimiento y productividad del trabajador:

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
	Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
	Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
	Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
	Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
	Desplazamiento o vivienda - trabajo - vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Y la variable de evaluación relacionada con la escala de Estrés, que tiene gran relevancia en el ámbito laboral porque el individuo puede responder de diferentes maneras ante un suceso inesperado; así para algunas personas una situación puede ser muy amenazante, pero para otras esa misma situación podría pasar desapercibida.

En este sentido, dichas respuestas pueden activar mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad. Además, El estrés laboral es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga laboral, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo, de allí la gran importancia del diagnóstico de riesgo Intralaboral y sus diferentes dominios; aspecto que nos permite dimensionar la capacidad de afrontamiento de los trabajadores.

En consecuencia, la medición de estrés, evalúa como la persona percibe que es capaz de afrontar determinada situación, el estrés disminuirá, mientras si el trabajador considera que la tarea sobrepasa sus capacidades, podría sobrevenir el estrés, razón por la cual se realiza la medición de estrés para esta empresa en dos grupos teniendo en cuenta el tipo de cuestionario que aplicaron para la evaluación Intralaboral ya que unos representan mayor

responsabilidad en el cargo frente a las demandas de trabajo y frente al perfil y el cargo.

Para ello se realizara la medición de estos aspectos con el Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión (Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana y Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010). Este instrumento tiene como objetivo identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectual y emocional del estrés. Se diseñó con el fin de evaluar síntomas reveladores de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntoma: a) fisiológicos (8 ítems), b) comportamiento social (4 ítems), c) intelectuales y laborales (10 ítems), d) emocionales (9 ítems), así:

Categorías	Variables
Síntomas Fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular
	Problemas gastrointestinales, úlceras péptica, acidez, problemas digestivos
	Problemas respiratorios
	Dolor de cabeza
	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche
	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos
	Cambios fuertes del apetito
	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)
Síntomas de Comportamiento Social	Dificultad en las relaciones familiares
	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades
	Dificultad en las relaciones con otras personas
	Sensación de aislamiento y desinterés
Síntomas Intelectuales y Laborales	Sentimiento de sobrecarga del trabajo
	Dificultad para concentrarse olvidos frecuentes
	Aumento en el número de accidentes de trabajo
	Sentimiento de frustración de no haber hecho lo que se quería en la vida
	Cansancio, tedio o desganado
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad
	Deseo de no asistir al trabajo
	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace
	Dificultad para tomar decisiones
Deseo de cambiar de empleo	
Síntomas Psicoemocionales	Sentimiento de soledad y miedo
	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos
	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza
	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios
	Sentimiento de que "no vale nada" o "no sirve para nada"
	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo
	Sentimiento de que está perdiendo la razón
	Comportamientos rígidos obstinación o terquedad
	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida

INTERPRETACIÓN NIVELES DE RIESGO:

Está dada por la Resolución 2646 de 2008 y frente a su intervención se encuentra orientada por el Manual General de la BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, (Pág. 86, 87, 88) del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, es así como cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones e interpretación particular que se reseñan a continuación:

NIVEL DE RIESGO	SEMAFORIZACIÓN
SIN RIESGO / DESPRECIABLE	Verde
RIESGO BAJO	Verde claro
RIESGO MEDIO	Amarillo
RIESGO ALTO	Naranja
RIESGO MUY ALTO	Rojo

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un S.V.E. (Res: 2446 DE 2008 - Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo).

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio, diseño y población: Estudio descriptivo, de corte transversal, en 1427 Funcionarios vinculados mediante contrato laboral distribuidos en a la Sede Central-Tunja, participación de 1044 Trabajadores; Sede Duitama, participación de 166 Trabajadores; Sede Sogamoso, participación de 126 Trabajadores; Sede Chiquinquirá, participación de 71 Trabajadores Sede Paipa, participación de 12 Trabajadores; Sede Bogotá, participación de 8 Trabajadores. La recolección de la información se realizó durante la vigencia del año 2018 y El estudio y análisis de la información se llevó a cabo durante en el segundo semestre del año 2019.

Criterios de inclusión y exclusión: se incluyeron los trabajadores vinculados mediante contrato laboral vigente y que voluntariamente decidieran participar del estudio mediante firma del consentimiento informado; se excluyeron los contratos por prestación de servicios y aquellos que voluntariamente no decidieron participar del estudio.

Evaluación del riesgo psicosocial y estrés: se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales avalada por el Ministerio de Salud de Colombia. Esta batería contiene ocho instrumentos diferentes, de los cuales se aplicaron tres: 1) Ficha de Datos Generales: sociodemográficos y ocupacionales de los docentes, 2) Cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaborales (forma A), diseñado para jefes, profesionales o técnicos, que los cuatro dominios de factores psicosociales a saber: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Estos factores son evaluados por 123 preguntas, las cuales tienen cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca; Y 3) Cuestionario para la Evaluación del Estrés, que contiene 31 preguntas que evalúan los síntomas reveladores de la presencia de estrés, clasificados en síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectual y laboral y psicoemocionales.

Análisis de datos: los datos fueron tabulados a través del aplicativo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales del MPS de Colombia, que viene programado en Microsoft®- Excel y se puede descargar de manera gratuita desde el sitio web del Fondo de Riesgos Profesionales. Los datos fueron exportados a SPSS y sometidos a análisis estadístico descriptivo, realizaron análisis bivariados entre el estrés y algunas variables socio-demográficas y entre los factores de riesgo psicosocial Intra y Extra Laborales y estrés.

Reserva De La Información Y Consentimiento Informado: La Resolución 2646 de 2008 indica que “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”.

Manejo Y Uso De La Información Y De Los Resultados: El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología; por lo tanto, El trabajador podrá conocer los resultados generales de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe global preparado por el psicólogo que lo evaluó; La información de los resultados generales de la evaluación podrá ser presentada al interior de la Empresa por el psicólogo evaluador, quien debe garantizar la confidencialidad de información individual aportada por los trabajadores.

RESULTADOS:

Se incluyeron un total de 1427 funcionarios, el 56% de ellos de género Femenino y el 44% restante de género masculino, con edades entre 23 y 76 años de edad cuyo rango de edad con la mayor prevalencia se encuentra entre los 41 -50 años de edad; El estado civil predominante fue casado, seguido por unión libre. Más del 90% de los participantes refirió tener postgrado completo como nivel de escolaridad, acorde en su mayoría al perfil y actividad económica de la empresa, frente a su nivel socioeconómico en relación a tipo de vivienda, tan solo el 45% de la población evaluada cuenta con vivienda propia y frente al estrato la mayor prevalencia está en la población con nivel 3 que corresponden a los estratos medio - bajos, que albergan a los trabajadores con recursos medios, expresa un modo socioeconómico de vida con la capacidad de gasto, calidad de vida y bienestar de los hogares básicos .

RESULTADOS EVALUACION FACTORES INTRALABORALES:

Del procesamiento de la información contenida en la batería de riesgo psicococial aplicada de factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, de los funcionarios de la Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia de las sedes Tunja; Duitama, Sogamoso, Chiquinquirá, Paipa y Bogotá; se obtuvo se clasifico porcentualmente en la siguiente determinación de riesgo:



Según la gráfica la determinación del RIESGO INTRALABORAL para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia es **NIVEL DE RIESGO MEDIO**, dada la prevalencia porcentual de la población evaluada, nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Por otra parte se tendrá en cuenta las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría, los cuales, ameritaran observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud, según como lo establece la norma y guía técnica del Ministerio del Trabajo.

Por otra parte cabe resaltar que el **36%** de la población evaluada se ubica en **NIVEL DE RIESGO ALTO Y MUY ALTO**, nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un S.V.E. (Res: 2446 DE 2008 - Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales) lo anterior teniendo en cuenta que, en promedio 513 trabajadores de las diferentes sedes, se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos que están causando efectos negativos en la salud y en el bienestar o en el trabajo.

Tales como: **Demandas de Trabajo:** El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), se limita el número y duración de las pausas y se trabaja tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados; En relación a la tarea que desarrolla este porcentaje de trabajadores exige un importante esfuerzo de atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes; en oportunidades la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo; bajo este dominio se identifican individuos que se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, además esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.

Por otra parte se identifica la existencia de funcionarios que se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (violencia, amenaza a su integridad o a la integridad de otros compañeros en sus sitios de trabajo). Lo que implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

También en la evaluación, procesamiento y análisis de la información se encontró que hay presencia de trabajadores

a los cuales se les presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, y que dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto, aspecto que incide en las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo lo cual afecta negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Además se evidencia en los resultados individuales que hay trabajadores clasificados en este nivel de riesgo que deben ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor; aumentando la carga emocional así como aquellos trabajadores que deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la Empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Por otra parte frente a la dimensión de participación y manejo del cambio; en este grupo de trabajadores se identifica que la información suficiente, clara y oportuna sobre su trabajo es escasa e insuficiente, en torno al rol que desempeña el trabajador en la organización, frente a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la Empresa, así como el desarrollo e impacto de las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades se percibe como limitado, insuficiente o inexistente, ya que no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

En lo referente al dominio de **Liderazgo y relaciones sociales**, aspecto que se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, en este campo según los resultados se evidencian dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de objetivos.

Frente a las respuestas dadas por los funcionarios se evidencian dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de colaboradores, además se refiere que se evidencio también que el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es escaso, y en lo que respecta a las relaciones sociales en el trabajo frente a la consecución de resultados, resolución de conflictos y participación, este grupo de colaboradores manifiesta tener dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.

En cuanto a la Retroalimentación del desempeño, aspecto que describe la información que un trabajador recibe sobre

la forma como realiza su trabajo, información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño se presenta en este porcentaje de trabajadores como inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

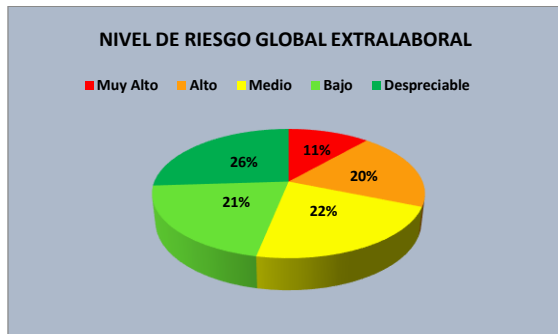
Y en lo relacionado al apoyo social que se recibe y al trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común); la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Se perciben como nulas, refieren por el contrario tratos irrespetuosos, agresivos o de desconfianza por parte de compañeros y jefes de área, que genera un ambiente deficiente de relaciones.

En lo relacionado al dominio de **Sistema de Recompensas**: frente a la dimensión de Reconocimiento y compensación aspecto que hace referencia al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a la empresa, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo y frente al sentimiento de orgullo por estar vinculado en la empresa no existe; este porcentaje de trabajadores, refieren no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan, sienten que no hay retribuciones de la en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, tales como reconocimiento público, incentivos o estímulos emocionales, poco o escaso acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo; además el reconocimiento (confianza, remuneración de tipo emocional y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros obtenidos, se percibe descuido en el bienestar de los trabajadores, clasificados en nivel de riesgo Alto y muy alto.

Por otra parte el grupo de trabajadores clasificado en nivel de riesgo Medio, Alto y muy Alto que corresponde al **61%** de la población evaluada en promedio **871** trabajadores de las diferentes sedes expresan que se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros, jefes inmediatos y de la empresa como tal, que el apoyo que se recibe es ineficaz y que no se evidencia la efectividad o impacto de los planes operativos de estímulo y bienestar.

RESULTADOS EVALUACION FACTORES EXTRATRALABORALES:

De la información extractada, procesada y consolidada del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral, mediante el cual se tuvo en cuenta siete dimensiones para la evaluación e identificación del riesgo a nivel extralaboral tales como: (características de la vivienda y su entorno; comunicación y relaciones interpersonales; desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; relaciones familiares; situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo); obteniendo los siguientes resultados:



De la evaluación de riesgo Extralaboral, se evidencia en la gráfica que el 26% del personal evaluado, se encuentra ubicada en el nivel de RIESGO DESPRECIABLE, siendo el porcentaje más significativo del riesgo determinado para esta evaluación de manera global, pero cabe resaltar que este porcentaje es proporcional con los otros niveles de riesgo por lo que según su distribución porcentual en la población evaluada se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Por otra parte frente al Nivel de Riesgo alto y muy alto asociado al 31% de la población evaluada; este nivel de riesgo tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un S.V.E. (Res: 2446 DE 2008 - Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Dado que se identificó en el análisis y procesamiento de la información los siguientes factores de riesgo psicosocial extralaboral:

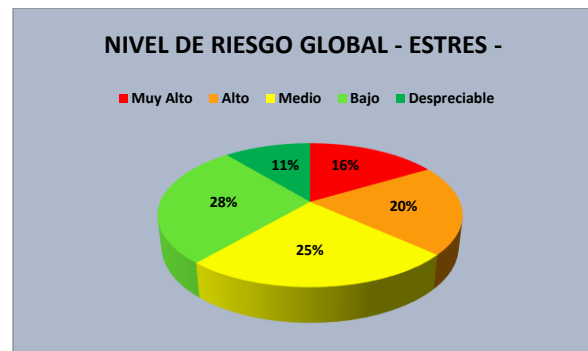
La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación, tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Frente a las Relaciones familiares, propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar refieren es conflictiva; En relación a la ayuda (apoyo

social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre; La Comunicación y relaciones interpersonales, tales como las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos e integrantes del entorno social son deficientes; La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

Situación económica del grupo familiar frente a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar tienen para atender sus gastos básicos y para costear las necesidades básicas del grupo familiar es insuficiente, dado que existen deudas económicas difíciles de solventar.

RESULTADOS EVALUACION FACTORES EXTRATRALABORALES:



Según los resultados descritos en la gráfica en lo relacionado a la determinación de riesgo de estrés laboral se evidencia la presencia de síntomas reveladores de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales: a) fisiológicos b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) emocionales los cuales indicativa de una respuesta de estrés moderada, pero ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud desde los diferentes dominios INTRALABORALES y Dimensiones Extralaborales en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica dada la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación que se convierte en un factor perjudicial para la salud del 36% de los trabajadores clasificados en NIVEL DE RIESGO ALTO Y MUY ALTO, que en promedio serían 513 trabajadores de la población evaluada.

RECOMENDACIONES GENERALES:

De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, bajo el CAPITULO III, que hace referencia a la Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, según lo establece el Artículo 13. Mediante el cual, cita los criterios mínimos para la intervención de los factores psicosociales y que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, así como las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

- Una vez identificado el Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus diferentes variables, Implicara que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo tenga compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa.
- Una vez identificado el Nivel de Riesgo Psicosocial en sus diferentes variables, se realizaran actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones identificadas. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.
- Según los factores de riesgo psicosocial determinados a nivel intralaboral, cobran gran importancia los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación, los cuales facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
- La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (individual, intralaboral y extra laboral), por lo tanto se recomienda que las intervenciones que se realicen se hagan interdisciplinariamente, teniendo en cuenta estos tres aspectos.
- Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa.
- Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en la empresa.
- Se recomienda motivar a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de auto-regulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al desempeño de las funciones del cargo (planes operativos de estímulos o planes de bienestar, tardes culturales o recreodepotivas).
- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

REFERENCIAS:

- Barraza Macías, A. Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad. En: Investigación educativa. No.6. 2007. Universidad Pedagógica de Durango. Disponible: www.dialnet.unirioja.es
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Elaborado por Villalobos Fajardo, G.H. Bogotá. 1996. 174 p.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. 10 p. Colombia. Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana. Villalobos G.H. y cols. Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales: El Ministerio. 2010.
- Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. 2005.
- Ware, J.E., y cols. User's Manual for the SF-36v2® Health Survey. 2 ed. Lincoln, R.I. Quality Metric Incorporated. 2007.