

Dra. Angélica Mora Trujillo
Psicóloga – Especialista Salud Ocupacional

DIAGNOSTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES

EMPRESA:

Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional
ITFIP

Asesor:

Dra. ANGELICA MORA TRUJILLO
Psicóloga Especialista En Salud Ocupacional
Reg. N. 105907 Colegio Colombiano de Psicólogos
Licencia salud Ocupacional: Resolución No. 1591

Espinal
Diciembre 2016

E-mail: psicologiamora@hotmail.com - angel.rosado@hotmail.Com.
Teléfono 3166195954

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACION ALCANCE.

1. OBJETIVOS.

- 1.1. Objetivo General.
- 1.2. Objetivos Específicos.

2. MARCO REFERENCIAL

- 2.1. Marco Legal
- 2.2. Marco Conceptual.
- 2.3. Definiciones.
- 2.4. Dominios y Dimensiones Intralaborales.
- 2.5. Estructura del Cuestionario Intralaboral.
- 2.6. Estructura del Cuestionario Extralaboral.
- 2.7. Variables Socio-Demográficas y Ocupacionales Que se Indagan con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores Psicosociales.

3. METODOLOGÍA.

- 3.1. Población Muestra: Participantes en el Estudio.
- 3.2. Escala de respuestas.
- 3.3. Reserva de la información.
- 3.4. Integridad de los instrumentos.
- 3.5. Manejo y uso de la información.
- 3.6. Instrumentos utilizados.
- 3.7. Procedimiento.

4. ANALISIS DE RESULTADOS

- 4.1. Resultados Sociodemograficos.
- 4.2. Resultados y Análisis Dominios Intralaborales Forma A (Cargos Jefes, Profesionales y Técnicos).
- 4.3. Resultados y Análisis Dominios Intralaborales Forma B (Cargos Auxiliares y Operarios).
- 4.4. Resultados Total FRP (A y B) Intralaborales Institucional - Cargos Jefes, Profesionales, Técnicos, Auxiliares y Operarios.
- 4.5. Dominios y Dimensiones Extralaborales.

4.6. Análisis de Factores de Riesgo Psicosociales Extra laboral (Cargos Jefes, profesionales y Técnicos).

4.7. Resultados Total FRP Extralaboral Institucional - Cargos Jefes, Profesionales, Técnicos, Auxiliares y Operarios.

4.8. Evaluación de estrés.

4.8.1. Objetivo.

4.8.2. Objetivos Generales.

4.8.3. Estructura cuestionario de estrés.

4.8.4. Interpretación niveles de estrés.

5. CONCLUSIONES.

6. RECOMENDACIONES.

7. ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCIÓN.

INTRODUCCIÓN.

La ley 1562 del 11 de Julio de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Materia de Salud Ocupacional determina que la Seguridad y la Salud en el Trabajo es la Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este sentido, se debe proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

En la resolución al referirse a los factores psicosociales se establece que estos “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de la Protección Social 2008, p. 3). Así mismo, la resolución diferencia entre factores de riesgo psicosociales, entendidos como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y factor protector psicosocial abordado como condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

En este sentido, la evaluación de los Factores Psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

El presente documento da cuenta de los resultados de la Evaluación de Riesgo Psicosocial adelantado en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.

JUSTIFICACION

El presente diagnóstico parte de la importancia de reconocer los diferentes factores de riesgo psicosocial existentes en las áreas Administrativas y Operativas de la institución y sus principales consecuencias que pueden generar en caso de no reconocerse a tiempo, por lo cual se entiende el valor que tiene la aplicación de un instrumento de evaluación e identificación de factores de Riesgo psicosocial, desarrollado y validado a nivel Nacional por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana, y su contribución al desarrollo de programa de prevención en factores de estrés ocupacional.

El punto de partida de esta propuesta, es la recolección de información a partir de la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A y B, Factores Extralaborales y Estrés a los colaboradores de las diferentes áreas de trabajo y servicios del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP. Así mismo, se espera que este diagnóstico sea un complemento práctico y de interés para la organización y la coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto le permitan adoptar medidas preventivas para eliminar y/o minimizar los efectos a la salud de factores de riesgo psicosociales.

Por consiguiente el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales al interior del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP, se vislumbra como una alternativa que permite de forma sistemática tomar información de las condiciones de salud de los trabajadores, a fin de realizar acciones de intervención, que con el adecuado seguimiento permitan mostrar su impacto y den soporte a los procesos de atención para el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores.

ALCANCE

El Estudio de Riesgo Psicosocial se realizó en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP, en el cual participaron personas que ocupan cargos administrativos, docencia y operativos en las diferentes áreas de la entidad.

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL:

Identificar y Evaluar Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Nivel de Estrés de los funcionarios del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP, con el fin de orientar el diseño e implementación de acciones encaminadas al fortalecimiento de sus condiciones de salud y calidad de vida, y de los procesos de Gestión del Talento Humano de la Entidad, y contribuir además, al cumplimiento de la resolución 2646 del 2008

1.2. ESPECIFICOS:

- ✓ Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.
- ✓ Identificar el nivel de Estrés evidenciado por los funcionarios en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.
- ✓ Identificar factores protectores y promotores de la salud, en términos de fortalezas en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP y del entorno extralaboral, con el fin de posibilitar su fortalecimiento.
- ✓ Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, lo que permitirá a la Entidad orientar los programas de bienestar laboral.
- ✓ Generar orientaciones para la prevención, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Suministrar información para el sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.
- ✓ Contribuir a la Entidad en el cumplimiento que debe efectuar de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco legal.

Constitución Política Colombiana (1991).

Artículo 2º: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en toda sus modalidades de la protección del Estado.

Constitución Política: Art. 48. La seguridad social es un derecho público de carácter obligatorio que se prestará bajo dirección, la coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

Resolución 1016 de 1986.

Artículo 10º. Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que generan los riesgos psicosociales, dentro de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo

Decreto Ley 1295 de 1994.

Artículo 2º. Fundamenta el Sistema General de Riesgos Profesionales el establecimiento de actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora protegiéndola de los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y sanidad

Ley 1090 del 2006:

ARTÍCULO 1o. DEFINICIÓN. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales de la vida individual y social del individuo.

La definición de salud por parte de OMS; En la que se subraya la naturaleza bio-psicosocial del individuo, que el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental, que la Psicología estudia el comportamiento en general de la persona sana o enferma. Se concluye que, independientemente del área en que se desempeña en el ejercicio tanto público como privado, pertenece privilegiadamente al ámbito de la salud, motivo por el cual se considera al psicólogo también como un profesional de la salud.

Decreto 1832 de 1994.

Determina todo lo relacionado con las enfermedades derivadas del estrés en el trabajo:
Trabajos con sobrecarga cuantitativa, Demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, Trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo y Trabajos por turnos.

Decreto 1832 de agosto 3 de 1994: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Numeral 42: Patologías causadas por estrés en el trabajo.

Ley 1010 de enero 23 de 2006.

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de julio 17 del 2008.

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral.

Decreto número 1477 de 2014:

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales:

Que el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral' aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Que de acuerdo con el precitado artículo, el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinaren forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años.

2.2. Marco Conceptual.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, la visión que nos interesa es aquella que puede explicarnos qué condiciones de trabajo intralaborales y sociales extralaborales, pueden afectar la salud de los colaboradores a través de mecanismos psicológicos. Y los cuáles pueda servirnos de marco de referencia para la identificación, control y mejora de condiciones de trabajo y sociales que se orienten a la acción.

2.3. Definiciones.

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical y igualmente el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores en misión.

Acoso laboral: Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación y inducir su renuncia.

Acto inseguro: Actuación humana que pueden originar un accidente que pueden potenciar la probabilidad de un accidente o incidente de trabajo.

Carga de trabajo: Resultado de la carga física, mental y emocional.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, debido al movimiento y traslado de carga.

Carga mental: Actividad cognitiva que implica la tarea.

Comportamiento: todo lo que hace una persona y puede ser observado por un tercero.

Condiciones de trabajo: Aspectos intralaborales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Enfermedad Laboral: Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, accidentalidad, la rotación, motivación, entre otros.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de trabajo.

Factor de Riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad.

Factor protector Psicosocial: Acciones que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Factores de Riesgo Psicosociales: Condiciones Psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factores de riesgos psicosociales extra laborales: Problemas de relaciones interpersonales en el ambiente familiar y social de convivencia de un trabajador.

Incidente: Acontecimiento imprevisto, no deseado, que no genera daños físicos a personas, bienes y la propiedad.

Los accidentes: Pueden surgir por las condiciones del medio ambiente del trabajo, por las exigencias de la tarea, como la complejidad y la velocidad; por las políticas administrativas y la forma de dirigir el personal o por un comportamiento de grupo.

Matriz de Peligros: Procedimiento para la recolección de información, sobre factores de riesgos laborales, la intensidad de exposición y los controles existentes al momento de evaluación.

Organización del Tiempo de Trabajo: Duración de la jornada, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pausas y descansos.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño.

Salud: Estado de completo bienestar físico, psíquico y social de la persona.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST: Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

Trabajo: Toda actividad que ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, la cual está dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

2.4. Dominios y Dimensiones Intralaborales.

DEFINICIONES: CONDICIONES, DOMINIOS Y DIMENSIONES ABORDADAS EN EL ESTUDIO En el presente estudio se abordaron tres variables principales, a saber: Condiciones Intralaborales, Condiciones Extralaborales y Estrés.

Las Condiciones Intralaborales se refieren a características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Las Condiciones Intralaborales están constituidas por los siguientes Dominios y Condiciones:

| Constructo. | Dominios. | Dimensiones. |
|-------------|-----------------------|---|
| CONDICIONES | 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. |
| | | <ul style="list-style-type: none">- Control y autonomía sobre el trabajo. |

| | | |
|------------------------|---|--|
| INTRALABORALES. | Control sobre el Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - 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). |
| | Recompensas. | <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y compensación. - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. |

2.5. Estructura del Cuestionario Intralaboral.

El Dominio DEMANDAS DEL TRABAJO que se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, se compone de las siguientes Dimensiones:

| Dimensión. | Definición. | indicadores de riesgo |
|---------------------------------|--|---|
| Demandas Cuantitativas | <ul style="list-style-type: none"> - Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - 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), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. |
| Demandas de carga mental | <ul style="list-style-type: none"> - Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. - La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. - Estas exigencias se convierten en | <ul style="list-style-type: none"> - La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. - La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo. |

| | fuente de riesgo cuando: | |
|---|---|--|
| <p>Demandas emocionales</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. - La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. - Se convierte en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. - El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). - El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. |
| <p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. - La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador 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. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. - Las demandas de esta dimensión son condición de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), química, biológica (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. - Las demandas ambientales y de esfuerzo físicos e convierten en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. |
| <p>Demandas de la jornada de trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. - Se convierten en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso. |
| <p>Consistencia de rol</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. - Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. - Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto. |
| <p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. - Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: | <p>Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p> |

El Dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO que se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece a la personas para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, se compone de las siguientes Dimensiones:

| Dimensión. | Definición. | Indicadores de riesgo |
|--|---|--|
| Control y autonomía sobre el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. - Es fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. - El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente. |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | <ul style="list-style-type: none"> - Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. - Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. - Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado. |
| Participación y manejo del cambio | <ul style="list-style-type: none"> - Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. - Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) | <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. - En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. - Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. |

| | | |
|------------------------|--|--|
| | <p>y la participación de los empleados.</p> <p>- Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> | |
| Claridad de rol | <p>- Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>- Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> | <p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p> |
| Capacitación | <p>- Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>- Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> | <p>- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p> <p>- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p> |

El Dominio LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO que se refiere al tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relación del área (Liderazgo) y la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como posibilidad de contactos, características de las interacciones, aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y aspectos emocionales, como la cohesión (Relaciones Sociales), se compone de las siguientes Dimensiones:

| Dimensión. | Definición. | Indicadores de riesgo |
|--|--|---|
| <p>Características del liderazgo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. - El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. |
| <p>Relación con los colaboradores (Subordinados).</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. - Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. - Características que se convierten en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. - El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales. |
| <p>Retroalimentación Del desempeño</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. - Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y | <ul style="list-style-type: none"> - Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>- Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p> | |
| <p>Relaciones sociales en el trabajo</p> | <p>- Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <p>- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</p> <p>- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros y el apoyo social que se recibe de compañeros.</p> <p>- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</p> <p>- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</p> <p>- Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> | <p>- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <p>- Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.</p> <p>- Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</p> <p>- Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</p> <p>. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p> |

El Dominio RECOMPENSAS que se refiere a la retribución que obtiene el funcionario a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, se compone de las siguientes Dimensiones:

| Dimensión. | Definición. | Indicadores de riesgo |
|--|--|---|
| <p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. - Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> - El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. - Se percibe inestabilidad laboral. - Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan. |
| <p>Reconocimiento y compensación</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. - Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando: | <ul style="list-style-type: none"> El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. - El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. - La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. - La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo. |

2.6. Estructura Cuestionario Extralaboral.

A continuación se presenta la definición de cada una de las Dimensiones y sus respectivos indicadores de riesgo:

| Dimensión. | Definición. | Indicadores de riesgo |
|--|--|--|
| Tiempo Fuera del Trabajo. | 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. | <ul style="list-style-type: none"> - La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. - La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente. |
| Relaciones Familiares. | Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. | <ul style="list-style-type: none"> - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre. - La relación con familiares es conflictiva. |
| Comunicación y Relación Interpersonales. | Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. | <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. - La relación con amigos o allegados es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre. |
| Situación económica Del Grupo Familiar. | Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. | <ul style="list-style-type: none"> - Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. - Existen deudas económicas difíciles de solventar. |
| Características de la vivienda y de su Entorno. | Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. | <ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. - Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. |

| | | |
|---|---|---|
| | | - La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud. |
| Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo. | Influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. | Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. |
| Desplazamiento Vivienda –Trabajo - Vivienda. | 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. | - El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. - La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. |

2.7. Variables Socio-Demográficas y Ocupacionales Que se Indagan con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores Psicosociales.

Las CONDICIONES INDIVIDUALES utilizadas para caracterizar las personas participantes en el estudio son:

| Constructo | Variables |
|--|---|
| Información Socio – Demográfica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo. ▪ Edad (calculada a partir del año de nacimiento). ▪ Estado civil. ▪ Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado). ▪ Ocupación o profesión. ▪ Lugar de residencia actual. ▪ Estrato socioeconómico de la vivienda. ▪ Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo). ▪ Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador). |
| Información Ocupacional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lugar actual de trabajo. ▪ Antigüedad en la empresa. ▪ Nombre del cargo. ▪ Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo). ▪ Antigüedad en el cargo actual. ▪ Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de contrato. ▪ Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas. ▪ Modalidad de pago. |
|--|--|

3. METODOLOGÍA.

3.1. Población Muestra: Participantes en el Estudio

En el Estudio de Riesgos Psicosociales realizado en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP, participaron 100 Colaboradores distribuidas en los siguientes cargos:

| Cargos. | Número Total de participantes en el estudio. | Forma de Cuestionario Intralaboral Aplicado. |
|---|--|--|
| Rector. | 1 | A |
| Vicerrector Administrativo. | 1 | A |
| Vicerrector (a) Académico. | 1 | A |
| Jefe talento humano | 1 | A |
| Decano de Facultad. | 1 | A |
| Docentes. | 14 | B |
| Jefatura - Tiene Personal a Cargo. | 6 | A |
| Jefatura - Tiene Personal a Cargo. | 3 | B |
| Profesional, Analista, Técnico Especializado. | 1 | A |
| Profesional, Analista, Técnico Especializado. | 10 | B |
| Asistente Administrativo, Auxiliar, Asistente Técnico | 1 | A |
| Asistente Administrativo, Auxiliar, Asistente Técnico | 26 | B |
| Operador, Operario, Ayudante, Servicios Generales | 21 | B |
| Sin identificar cargo (Inconsistencia del trabajador en el aporte de información) | 13 | B |

A continuación se describen las características **SOCIODEMOGRÁFICAS** y **LABORALES** de las personas que participaron en el Estudio.

Para mayor comprensión de los resultados se han realizado gráficas, con el fin de dar explicación al instrumento utilizado; Las gráficas muestran información de datos **SOCIODEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES** de los trabajadores participantes en el proceso y respecto al género, que edad tienen, estado civil, nivel educativo, estrato socioeconómico en el cual viven, el tipo de vivienda, las personas a cargos y el tiempo de servicio en la institución; información que pertinente conocer la situación social, afectiva, económica que influye en todos los aspectos emocionales, afectivos, sociales y de proyecto de vida de los trabajadores.

3.2. Escala de Respuesta.

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) y extralaboral tienen una escala de respuestas tipo Likert que indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una **X** en el espacio correspondiente.

| Frecuencia. | Siempre. | Casi Siempre. | Algunas Veces. | Casi Nunca. | Nunca. |
|-------------|----------|---------------|----------------|-------------|--------|
| | | | | | |

3.3. 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”.

Para ampliar la información sobre la Ley 1090 del 2006 y demás aspectos importantes relacionados con el ejercicio de la psicología en Colombia, el usuario de la batería de factores psicosociales debe consultar el libro Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia, 2009, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte del trabajador(s) que tomará parte en la evaluación de factores psicosociales. El

consentimiento informado debe reunir mínimo las siguientes condiciones: ser libre e informado, lo cual fue dispuesto por la Corte Constitucional Colombiana en la sentencia T-1028 de 2003.

3.4. Integridad de los Instrumentos Aplicados.

Para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el manual para identificación y evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial ministerio protección Social – Universidad javeriana y los manuales específicos que la conforman. Y en consecuencia, sólo se podrán modificar los instrumentos cuando así se indique en los manuales específicos. Las modificaciones sólo podrán efectuarse en el sentido y con el alcance establecido.

3.5. Manejo y Uso de la Información y de los Resultados.

El manejo 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; en este sentido, se adaptan los principios del Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (2002) y el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología, emitido por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2009). Serán aplicables todos los demás documentos que se expidan para regular los principios éticos en el ejercicio de la Salud Ocupacional y la Psicología. Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva y la información en el presente informe, se realizara de manera General y no se incluirán datos personales.

La información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que el trabajador esté afiliado, con previo consentimiento y autorización escrita del trabajador, y solo por intermedio del médico especialista en salud ocupacional o medicina del trabajo que la requiera (Consentimiento Informado).

3.6. Instrumentos Utilizados.

Para el presente estudio se utilizaron como técnicas de recolección de información los siguientes Cuestionarios:

E-mail: psicologiamora@hotmail.com - angel.rosado@hotmail.Com.
Teléfono 3166195954

- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y forma B, según corresponda).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Ficha de datos generales (información sociodemográfica y ocupacional del trabajador).

Estos Cuestionarios hacen parte de la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial publicada por el Ministerio de la Protección Social. La Batería, además de estar conformada por los tres Cuestionarios y la ficha de datos generales, contiene tres instrumentos cualitativos con interpretación cuanti – cualitativa, a saber: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semiestructuradas y guía para grupos focales. La utilización de estos instrumentos cualitativos se recomienda en casos en los que se requiera una evaluación a profundidad, como por ejemplo en los procesos de determinación de origen de las enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador y evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el Cuestionario de factores psicosociales Intralaboral.

Además del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral y la ficha de datos generales, se utilizó para el presente estudio, el Cuestionario para la Evaluación del Estrés construido por Villalobos, G., para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (2005 y 2010).

A continuación se presenta un resumen de la ficha técnica de cada cuestionario.

| CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL | |
|--|---|
| Fecha de Publicación | Julio 2010 |
| Autores | Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana / Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. |
| Objetivos del Cuestionario | Identificar los factores de riesgo de psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo. |
| Formas | Forma A: aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Forma B: aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios. |

| | |
|----------------------|--|
| Validez | Se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Los métodos utilizados proporcionaron evidencias de la Validez de Constructo de los instrumentos. |
| Confiabilidad | Coeficiente de Alfa de CRONBACH Forma A: 0,957. Coeficiente de Alfa de CRONBACH Forma B: 0,944. |

| CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL | |
|--|--|
| Fecha de Publicación | Julio 2010 |
| Autores | Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana / Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. |
| Objetivos del Cuestionario | Identificar los factores de riesgo de psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo. |
| Formas | Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales, técnicos, auxiliares y operarios. |
| Validez | Se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Los métodos utilizados proporcionaron evidencias de la Validez de Constructo de los instrumentos. |
| Confiabilidad | Coeficiente de Alfa de CRONBACH 0,88. |

| CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE ESTRÉS – TERCERA VERSION | |
|---|---|
| Fecha de Publicación | Primera versión 1996, Segunda versión 2005, Tercera versión 2010. |
| Autores | Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G. Segunda versión: adaptación y validación Villalobos, G. Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana / Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. |
| Objetivos del Cuestionario | Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés. |
| Validez | Se estimó de forma diversa, pero complementaria en las tres versiones del Cuestionario. Los diferentes métodos utilizados proporcionaron evidencias de la Validez del instrumento. |
| Confiabilidad | Coeficiente de Alfa de CRONBACH 0,889 |

3.7. Procedimiento.

Fase 1. Preparación:

- ✓ Contacto con Profesional en Seguridad y Salud del trabajo de la Entidad para procedimiento de contratación, como consultora externa.

Fase 2. Recolección de Información:

- ✓ Proceso realizado por la entidad, para posterior tabulación de la matriz con de Riesgo Psicosocial.

Fase 3. Procesamiento de Información.

- ✓ Recepción de Matriz con información suministrada por la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y debidamente registrada en el software
- ✓ Obtención de los Niveles de Riesgo por cada Condición, Dominio y Dimensión evaluada, de forma individual y grupal.
- ✓ Obtención de frecuencias y porcentajes para poder efectuar análisis descriptivo y caracterizar los equipos de trabajo en cada una de las variables abordadas en el estudio.

Fase 4. Consolidación de Informes de Resultados y Orientaciones Generales para la Intervención.

- ✓ Elaboración de Informe consolidado a nivel general y grupal.

Fase 5.

- ✓ Socialización grupal de hallazgos generales.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

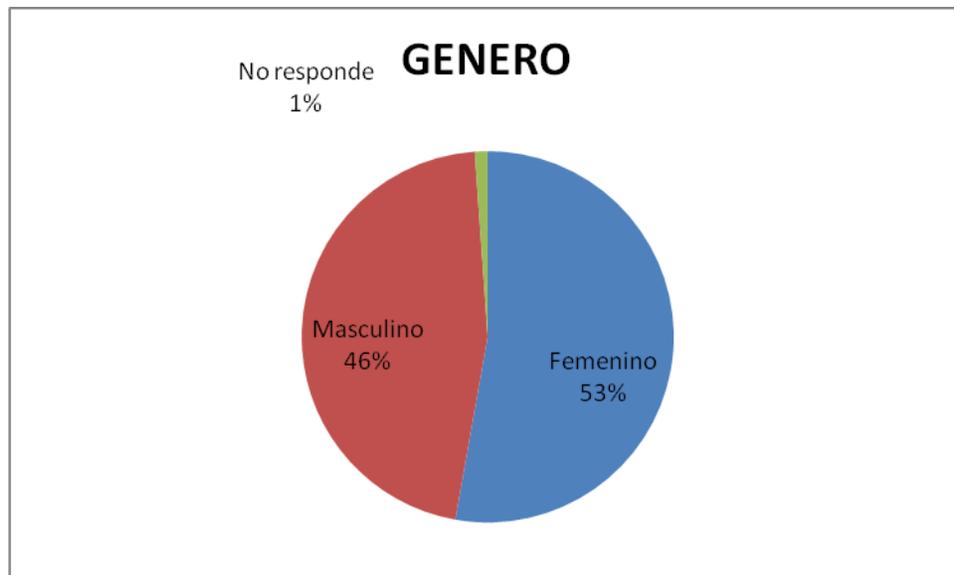
A continuación se presentan los resultados de cada Condición, Dominio y Dimensión abordada en el Estudio realizado en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.

Para mayor comprensión de los resultados por dimensión se han realizado gráficas, con el fin de dar explicación al instrumento utilizado. Las gráficas muestran información de datos obtenidos en la encuesta de factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales aplicada al grupo de trabajadores participantes en el proceso. Los ítems y dimensiones son evaluados de forma cuantitativa de 0 a 100, con una interpretación cualitativa (SIN RIESGO Y/O RIESGO DESPRECIABLE, RIESGO BAJO, RIESGO MEDIO, RIESGO ALTO Y RIESGO MUY ALTO). Donde a mayor puntaje, mayor es el riesgo psicosocial; y a menor puntaje, el riesgo disminuye.

4.1. Datos Sociodemograficos.

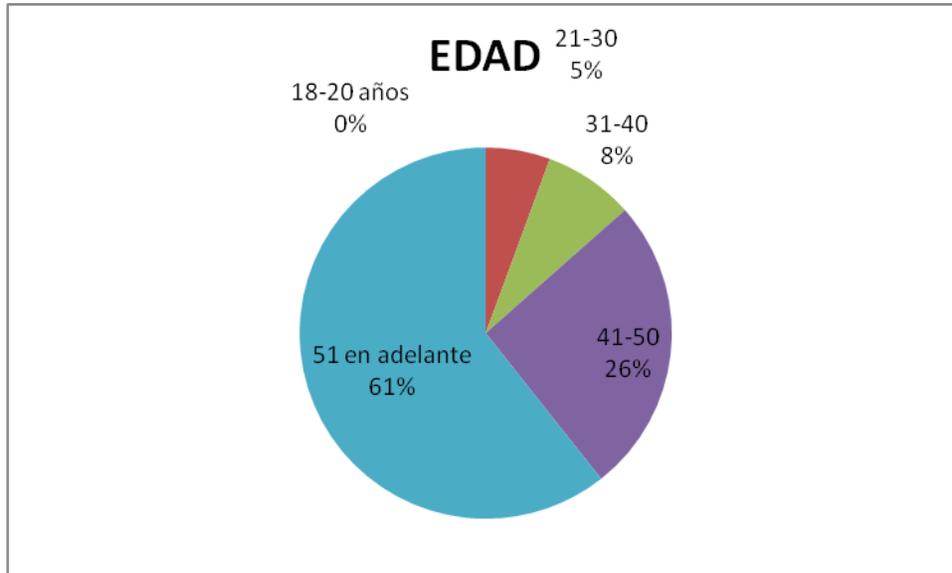
A continuación se describen las características Sociodemográficas y Laborales de las personas que participaron en el Estudio.

Grafica No.1



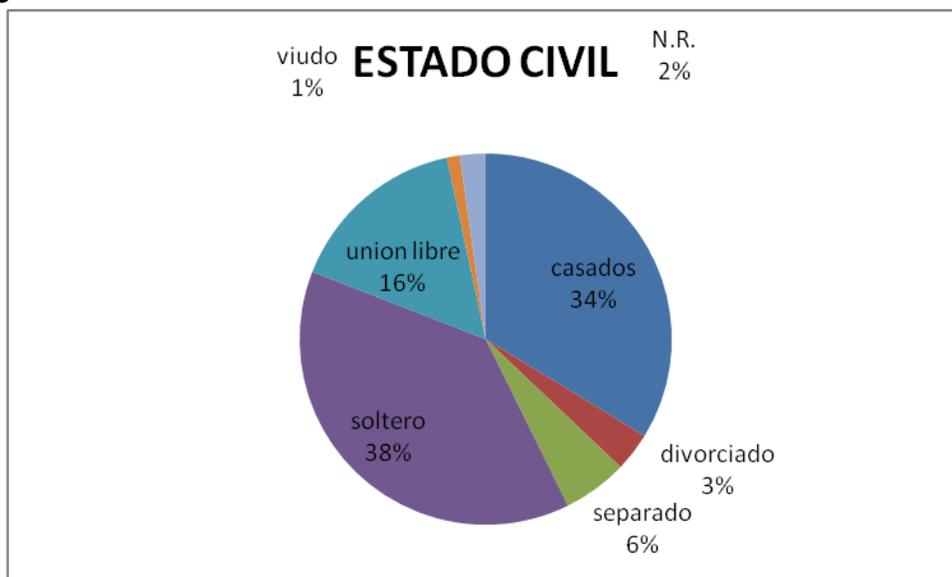
El 53% de la población trabajadora son de género Femenino y el 46 % restante son de género Masculino el 1 % no responde

Grafica No.2



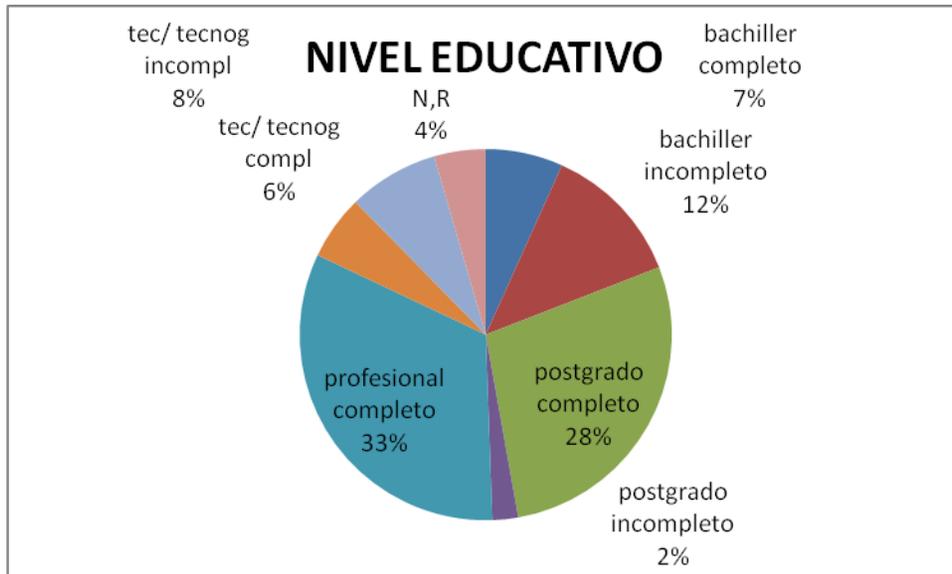
Según se observa en la gráfica 5% de la población trabajadora tiene entre 21 y 30 años el 8% de la población trabajadora tienen edades comprendidas entre los 31 a 40 años de edad, el 26% tienen edades entre 41 y 50 años, el 61% de 51 años en adelante

Grafica No.3



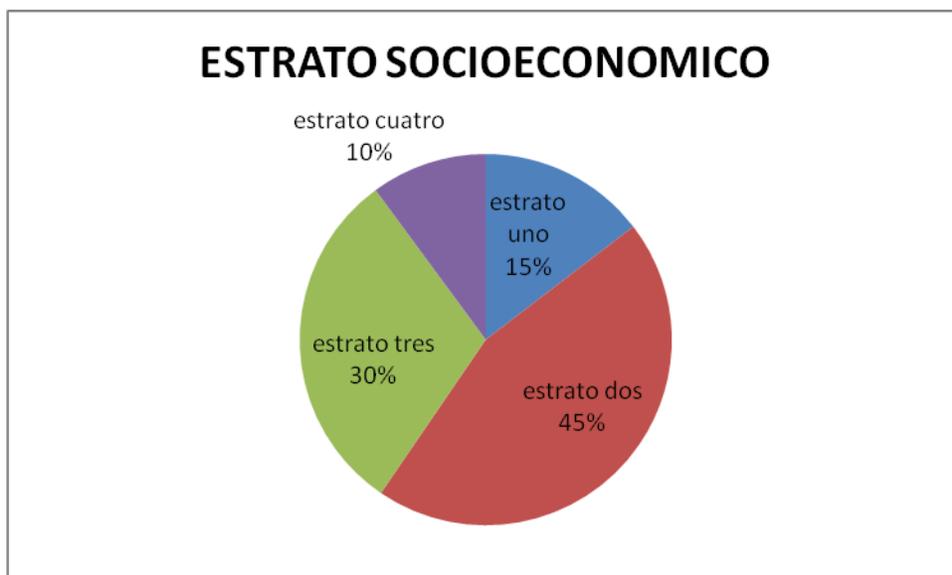
El 38% de la población trabajadora son de estado civil soltero, 34% casados, 16% viven en unión libre, 6% separados, 3% divorciados, 1% viudos, 2% no responden.

Grafica No.4



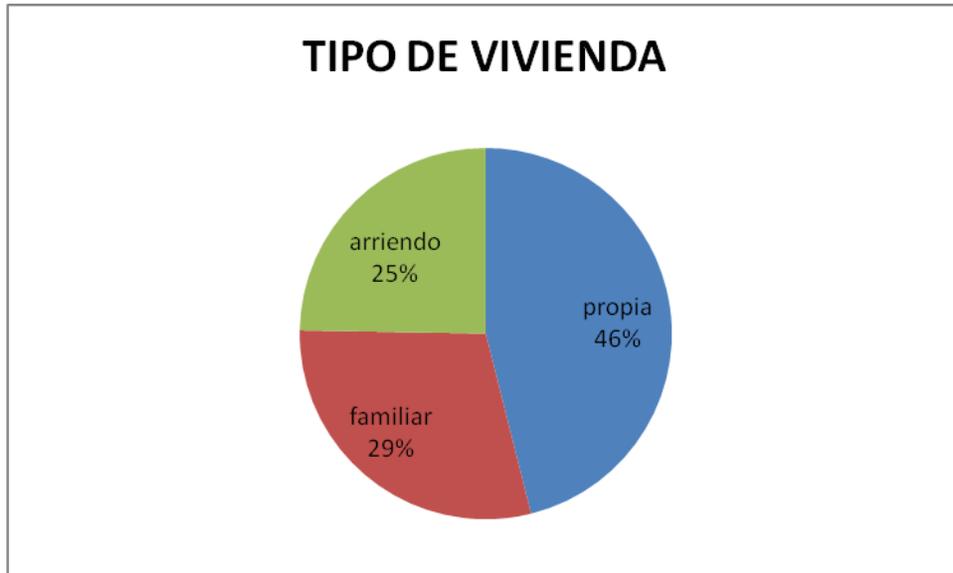
El 33% de la población trabajadora son profesionales completos, 28% posgrado completo, 12% bachiller incompleto 7 %bachiller completo,8% técnico tecnólogo incompleto, 6% técnico tecnólogo completo, 2 % postgrado incompleto , 4 % no responde.

Grafica No.5



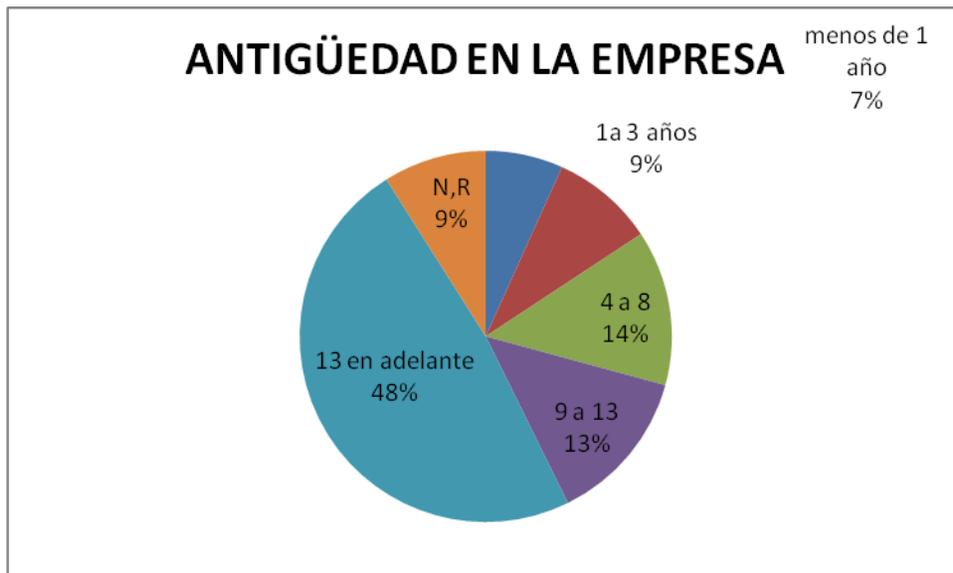
El 45% de la población trabajadora son de estrato socioeconómico 2, el 30% pertenecen al estrato 3, el 15% son de estrato 1 y el 10% son de estrato 4.

Grafica No.6



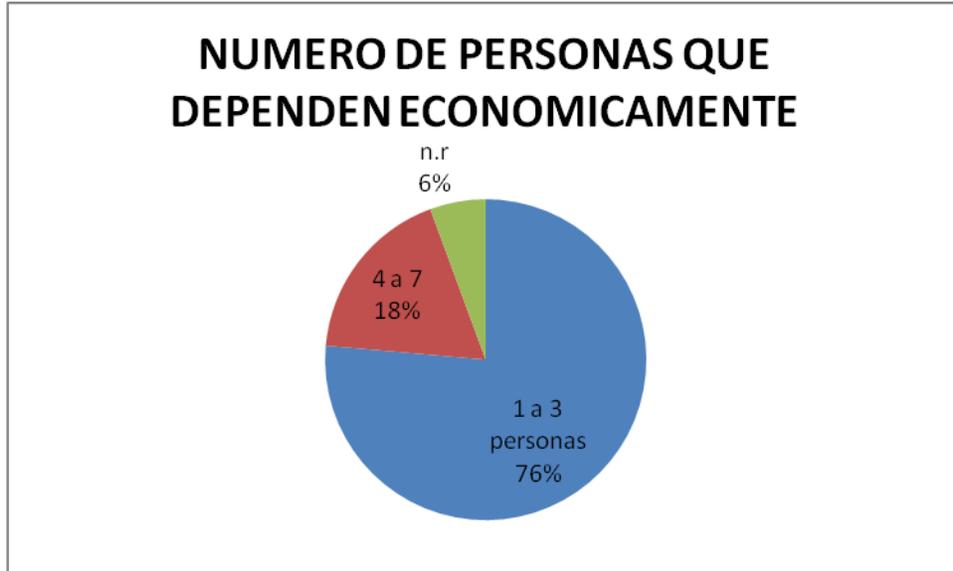
Según se observa en la gráfica, el 46% de la población trabajadora tienen vivienda propia, el 29% en vivienda familiar y el 25% restante viven en arriendo.

Grafica No.7



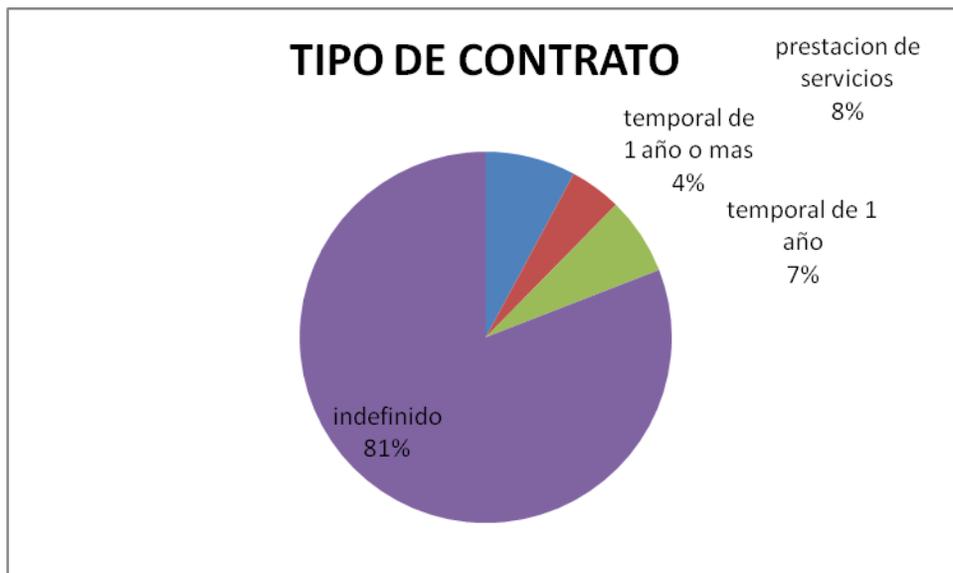
EL 7% de la población trabajadora se encuentran vinculados a la institución menos de 1 año, el 9% de 1 a 3 años, el 14 % de 4 a 8 años, el 13 % de 9 a 13 años, el 48% de 13 años en adelante , el 9 % no responde

Grafica No.8



EL 76% de la población trabajadora tienen de 1 a 3 personas a su cargo, el 18% de 4 a 7 personas, el 6 % no responden.

Grafica No.9

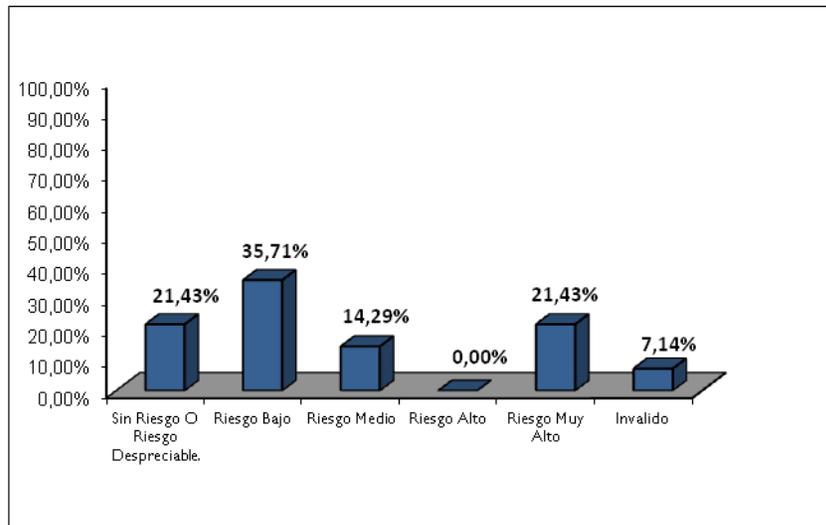


El 81% de la población trabajadora tienen un contrato a término indefinido, el 7% tienen contrato temporal de un año y un 4% temporal de un año o más y el 8% pertenecen a prestación de servicios

4.2. Análisis Resultados de Dominios Intralaborales Forma A. (Grupo Especifico con Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos).

Los resultados de la evaluación, con su valoración e interpretación, se describen a continuación en el presente informe de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales. En esta fase se valoran e interpretan los datos de tipo cuantitativo a expresión cualitativa, resultantes del análisis de la información. Se especifican los riesgos psicosociales intralaborales existentes acorde con la percepción de los trabajadores, al igual que se diseñan acciones de intervención.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.



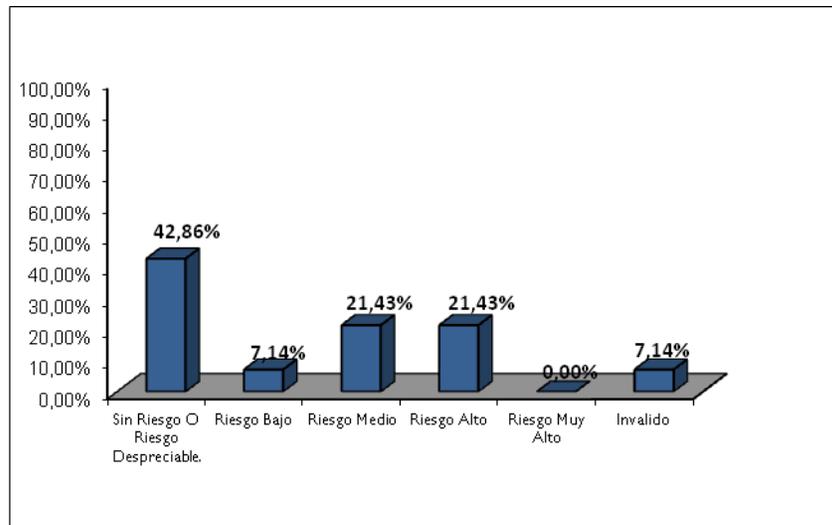
La grafica permite inferir que los trabajadores evaluados perciben el **DOMINIO** de LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO en RIESGO BAJO.

ANÁLISIS DIMENSIONES: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.

| Convenciones | Características del Liderazgo | Relaciones Sociales En El Trabajo | Retroalimentación Del Desempeño | Relación Con Colaboradores |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 21,43% | 21,43% | 14,29% | 64,29% |
| Riesgo Bajo | 21,43% | 28,57% | 35,71% | 0,00% |
| Riesgo Medio | 21,43% | 21,43% | 21,43% | 0,00% |
| Riesgo Alto | 14,29% | 14,29% | 14,29% | 21,43% |
| Riesgo Muy Alto | 21,43% | 14,29% | 7,14% | 14,29% |
| | 100,0% | 100,0% | 92,9% | 100,0% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el **DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que la componen y las cuales fueron influyentes y determinantes, para la evaluación del dominio en RIESGO BAJO.

DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.



Por lo señalado en la grafica, se puede deducir que los encuestados perciben el **DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO** en **SIN RIESGO** o **RIESGO DESPRECIABLE**.

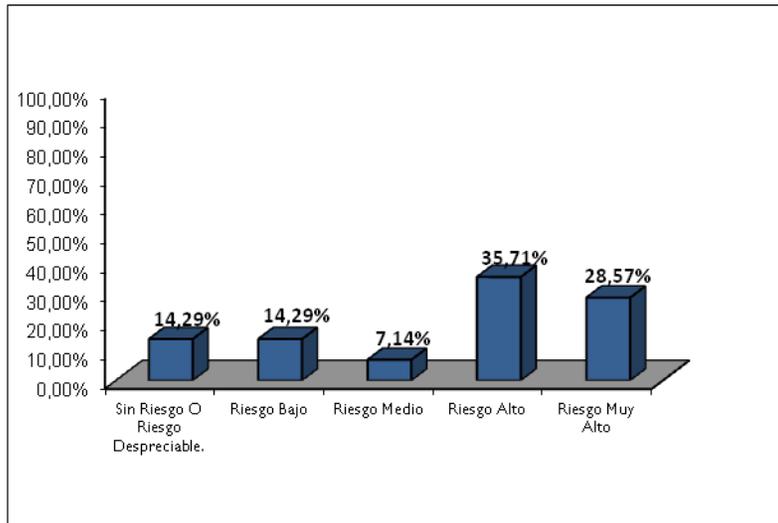
ANÁLISIS DIMENSIONES: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.

| Convenciones | Claridad de Rol | Capacitación | Partí. Manejo del Cambio | Uso de Hábil. y Conocimientos | Control y Auto. Sobre El Trabajo. |
|-------------------|-----------------|--------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 42,86% | 28,57% | 35,71% | 64,29% | 28,57% |
| Riesgo Bajo | 14,29% | 14,29% | 14,29% | 7,14% | 21,43% |
| Riesgo Medio | 7,14% | 21,43% | 21,43% | 7,14% | 14,29% |
| Riesgo Alto | 21,43% | 28,57% | 21,43% | 21,43% | 28,57% |
| Riesgo Muy Alto | 7,14% | 7,14% | 7,14% | 0,00% | 7,14% |
| | 92,9% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el **DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO**. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las

Dimensiones que la componen y las cuales fueron influyentes y determinantes para su evaluación del dominio en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.



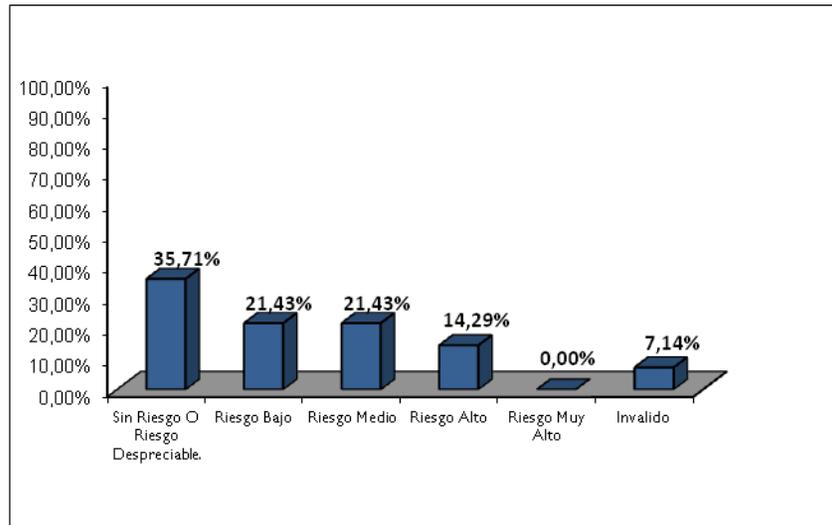
Por lo señalado en la grafica se puede concluir que los trabajadores, perciben a este **DOMINIO** de DEMANDAS DEL TRABAJO en RIESGO ALTO.

ANÁLISIS DIMENSIONES: DEMANDAS DEL TRABAJO - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.

| Convenciones | Demandas Ambientales | Demandas Emocionales | Demandas Cuantitativas | Influencia del Trabajo E. F. | Responsabilidad del cargo | Demandas C. Mental | Consistencia de Rol | Demandas J. de Trabajo |
|-------------------|----------------------|----------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 21,43% | 42,86% | 14,29% | 21,43% | 21,43% | 7,14% | 35,71% | 7,14% |
| Riesgo Bajo | 21,43% | 14,29% | 7,14% | 7,14% | 14,29% | 28,57% | 21,43% | 7,14% |
| Riesgo Medio | 21,43% | 0,00% | 42,86% | 42,86% | 14,29% | 14,29% | 7,14% | 42,86% |
| Riesgo Alto | 21,43% | 35,71% | 7,14% | 28,57% | 21,43% | 14,29% | 21,43% | 28,57% |
| Riesgo Muy Alto | 14,29% | 7,14% | 28,57% | 0,00% | 28,57% | 35,71% | 14,29% | 14,29% |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el **DOMINIO DE DEMANDAS DEL TRABAJO**. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que la componen y las cuales fueron influyentes y determinantes en su evaluación de RIESGO ALTO.

DOMINIO: RECOMPENSAS - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.



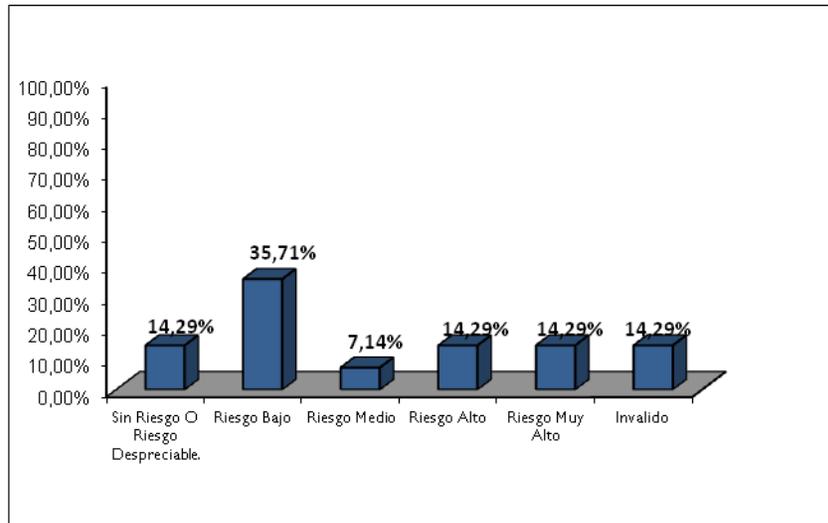
La grafica muestra la percepción de los participantes respecto al **DOMINIO** de RECOMPENSAS, LA cual fue evaluada en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS DIMENSIONES: RECOMPENSAS - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.

| Convenciones | Reconocimiento Compensación | Pertenencia –organización y al Trabajo. |
|-----------------|--------------------------------|--|
| Sin Riesgo | 28,57% | 50,00% |
| Riesgo Bajo | 35,71% | 7,14% |
| Riesgo Medio | 21,43% | 28,57% |
| Riesgo Alto | 14,29% | 7,14% |
| Riesgo Muy Alto | 0,00% | 0,00% |
| | 100,0% | 92,9% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el **DOMINIO RECOMPENSAS**. La cual nos muestra la percepción de los participantes respecto a las **Dimensiones** que la componen; y las cuales fueron influyentes y determinantes en su evaluación en **SIN RIESGO** o **RIESGO DESPRECIABLE**.

Resumen Total Cuestionario FRP Grupo Especifico - Forma A.

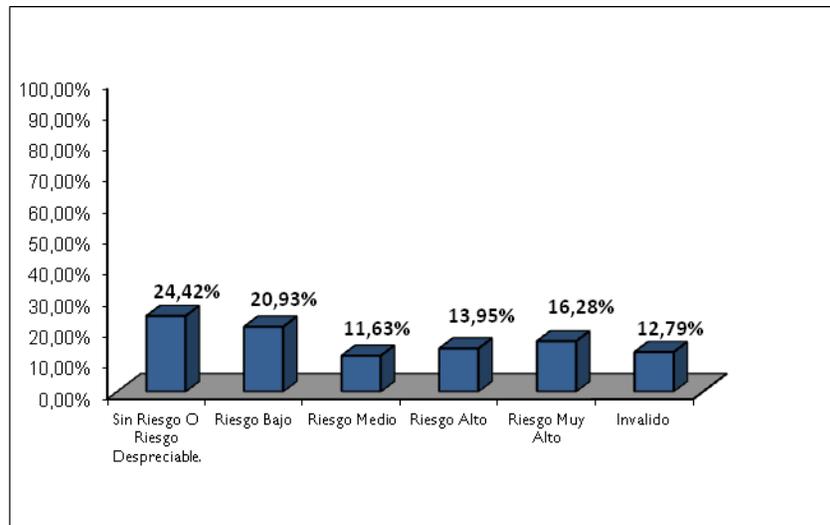


La gráfica permite identificar la percepción del grupo focal participante con cargo de Jefatura, Profesionales o Técnicos de la institución, respecto a la presencia o no de los factores de riesgo psicosocial en su entorno Intralaboral.

De esta manera y en consonancia con la percepción de los participantes, los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL se encuentran en RIESGO BAJO.

4.3. Análisis de Resultados Dominios Intralaborales Forma B. (Grupo Especifico Cargos Auxiliares y Operarios).

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO - CARGOS DE AUXILIARES Y OPERARIOS:



En referencia a la grafica se puede inferir que los trabajadores, perciben este **DOMINIO DE LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**, en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

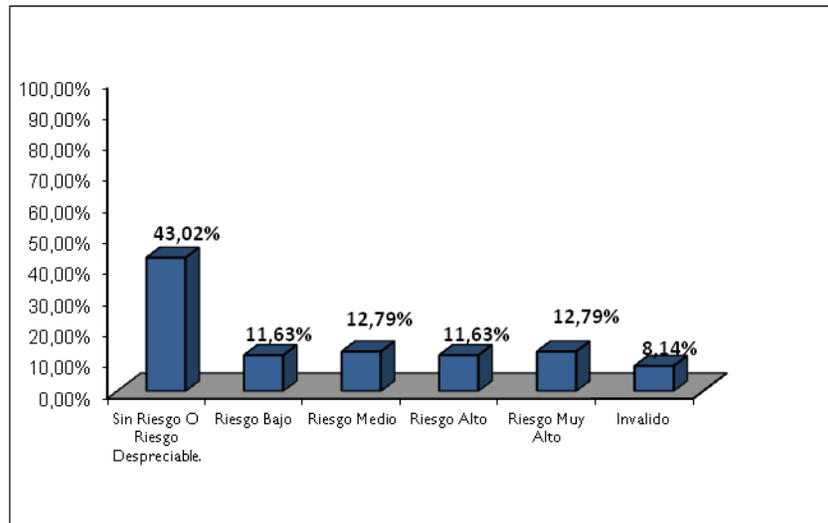
ANÁLISIS DIMENSIONES: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO - Cargos de Auxiliares y Operarios.

| Convenciones | Características del Liderazgo | Relaciones Sociales En El Trabajo | Retroalimentación Del Desempeño | Relación Con Colaboradores |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 31,40% | 20,93% | 31,40% | NA |
| Riesgo Bajo | 16,28% | 17,44% | 8,14% | NA |
| Riesgo Medio | 16,28% | 13,95% | 12,79% | NA |
| Riesgo Alto | 11,63% | 12,79% | 25,58% | NA |
| Riesgo Muy Alto | 16,28% | 23,26% | 11,63% | NA |
| | 91,9% | 88,4% | 89,5% | NA |

La presente tabla contiene el resumen de información para el DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO. La cual nos muestra la percepción de los

trabajadores respecto a las **Dimensiones** que la componen, las cuales fueron influyentes y determinantes para la evaluación en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - Cargos de Auxiliares y Operarios.



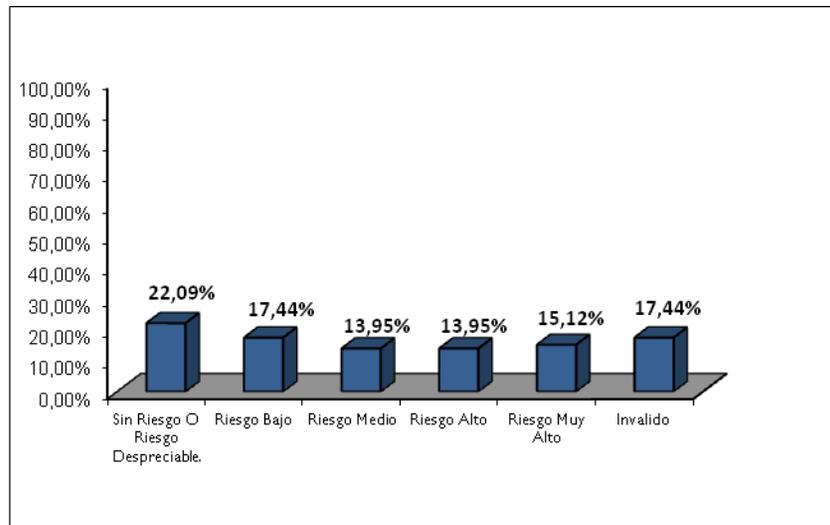
Para este **DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO**. Se puede inferir por lo señalado en la grafica, que los trabajadores encuestados perciben estos factores en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS DIMENSIONES: CONTROL SOBRE EL TRABAJO - Cargos de Auxiliares y Operarios.

| Convenciones | Claridad de Rol | Capacitación | Partí. Manejo del Cambio | Uso de Hábil. y Conocimientos | Control y Auto. Sobre El Trabajo |
|-------------------|-----------------|--------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 39,53% | 31,40% | 37,21% | 41,86% | 56,98% |
| Riesgo Bajo | 8,14% | 12,79% | 24,42% | 19,77% | 24,42% |
| Riesgo Medio | 11,63% | 10,47% | 5,81% | 13,95% | 5,81% |
| Riesgo Alto | 16,28% | 26,74% | 16,28% | 12,79% | 0,00% |
| Riesgo Muy Alto | 18,60% | 15,12% | 11,63% | 5,81% | 6,98% |
| | 94,2% | 96,5% | 95,4% | 94,2% | 94,2% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el **DOMINIO DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO**. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que la componen y las cuales fueron influyentes y determinantes para evaluación del dominio en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO - Cargos de Auxiliares y Operarios.



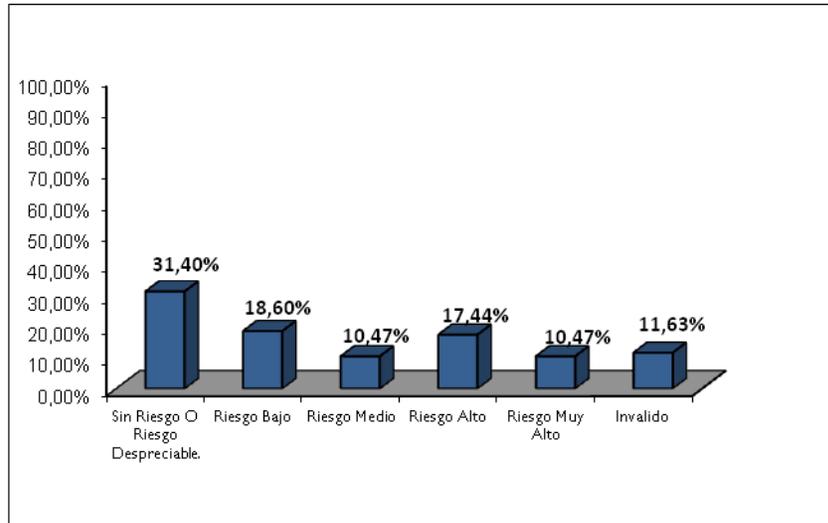
En referencia a las Demandas del Trabajo, la grafica nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a este Dominio; el cual evaluaron en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS DIMENSIONES: DEMANDAS DEL TRABAJO - Cargos de Auxiliares y Operarios.

| Convenciones | Demandas Ambientales | Demandas Emocionales | Demandas Cuantitativas | Influencia del Trabajo E. F. | Responsabilidad del Cargo | Demandas C. Mental | Consistencia de Rol | Demandas J. de Trabajo |
|-------------------|----------------------|----------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 43,02% | 37,21% | 24,42% | 33,72% | NA | 25,58% | NA | 23,26% |
| Riesgo Bajo | 20,93% | 12,79% | 25,58% | 18,60% | NA | 27,91% | NA | 22,09% |
| Riesgo Medio | 16,28% | 17,44% | 12,79% | 9,30% | NA | 15,12% | NA | 17,44% |
| Riesgo Alto | 6,98% | 17,44% | 10,47% | 19,77% | NA | 4,65% | NA | 18,60% |
| Riesgo Muy Alto | 6,98% | 9,30% | 22,09% | 11,63% | NA | 23,26% | NA | 9,30% |
| | 94,2% | 94,2% | 95,4% | 93,0% | NA | 96,5% | NA | 90,7% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el DOMINIO DE DEMANDAS DEL TRABAJO. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que la componen. Las cuales fueron influyentes y determinantes en su evaluación en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

DOMINIO: RECOMPENSAS - Cargos Auxiliares y Operarios.



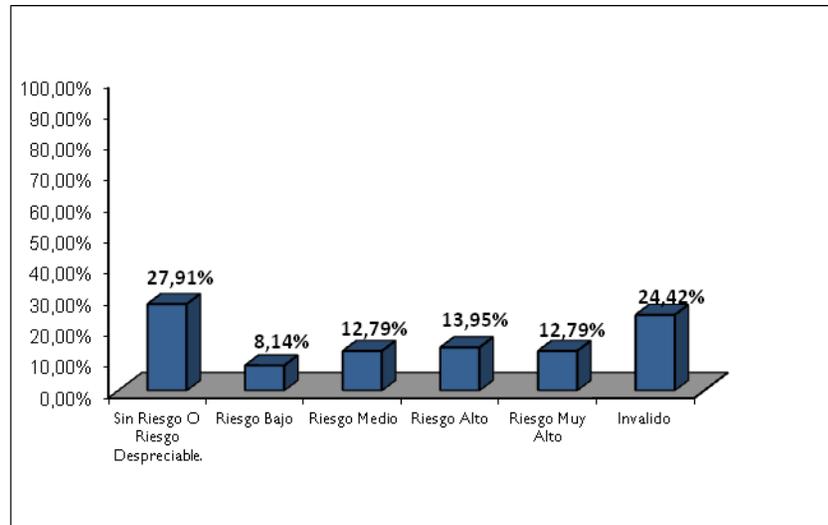
La grafica nos muestra, la percepción de los Trabajadores encuestados respecto a este **DOMINIO DE RECOMPENSAS**; el cual fue evaluado con tendencia a SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS DIMENSIONES: RECOMPENSAS - Cargos Auxiliares y Operarios.

| Convenciones | Reconocimiento Compensación | Pertenencia -Organización. Trabajo. |
|-----------------|--------------------------------|--|
| Sin Riesgo | 30,23% | 58,14% |
| Riesgo Bajo | 15,12% | 8,14% |
| Riesgo Medio | 17,44% | 13,95% |
| Riesgo Alto | 15,12% | 2,33% |
| Riesgo Muy Alto | 10,47% | 8,14% |
| | 88,4% | 90,7% |

La presente tabla contiene el resumen de información para el **DOMINIO RECOMPENSAS**. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que la componen, las cuales fueron influyentes y determinantes en su evaluación de SINRIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

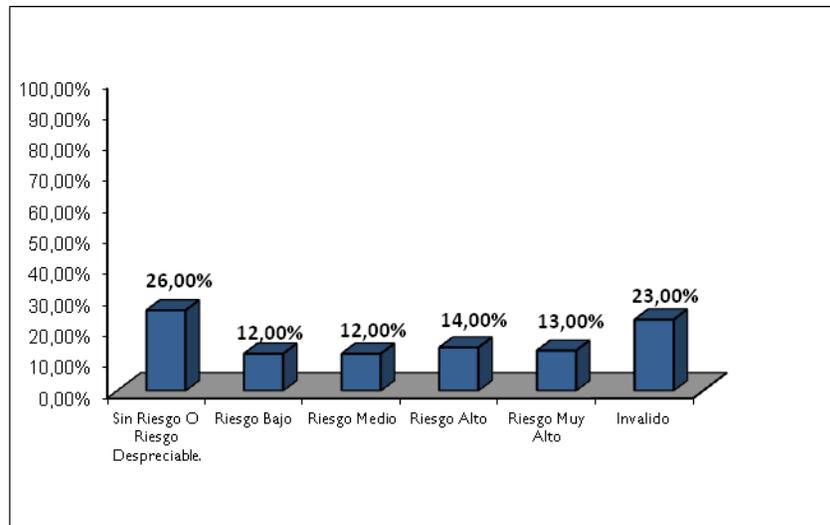
RESUMEN TOTAL CUESTIONARIO FRP Grupo Especifico - FORMA B.



La gráfica permite observar la percepción del grupo focal evaluado con cargos de Auxiliares y Operarios de la institución, respecto a la presencia o no de los factores riesgo psicosocial en su entorno intralaboral.

De esta manera y en consonancia con la percepción de los participantes, los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL se encuentran en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

4.4. Resultados TOTAL FRP INTRALABORALES INSTITUCIONAL – Grupo General con Cargos de Jefatura, Profesionales, Técnicos, Auxiliares y Operarios.



La información detallada de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral aportada por todo el grupo participante por Dominio y sus respectivas Dimensiones. Se ordenaron con el tipo de riesgo obtenido y se diseñó la presente gráfica para una mejor descripción de la información cuali - cuantitativa y de esta manera obtener el resultado general del estudio de Factores de Riesgo Psicosocial en el personal de la institución.

La gráfica permite observar la percepción general de los grupos focales evaluados con cargos de Jefes, Profesionales, Técnico, Auxiliares y Operarios de la institución. Respecto a la presencia o no, de los factores riesgo psicosocial en su entorno intralaboral.

De esta manera y en conformidad con el más alto número de percepción de los participantes, los Factores de riesgo psicosocial se evaluaron en RIESGO BAJO.

Acorde con lo analizado en los Dominios y Dimensiones objeto de estudio, se requiere intervención específica sobre aquellos colaboradores que registran Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en RIESGO ALTO o MUY ALTO; observar matriz (Condiciones y Dominios Intralaborales).

4.5. DOMINIOS Y DIMENSIONES EXTRALABORALES.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

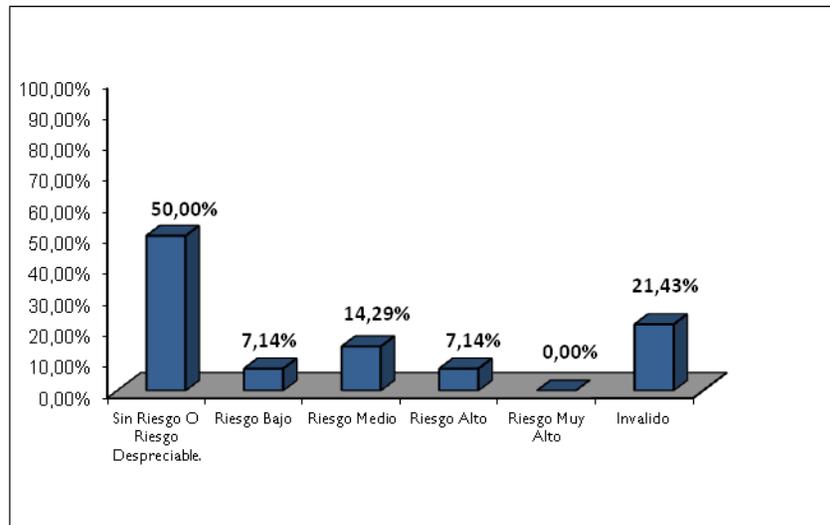
Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

| Constructo | Dimensiones |
|-----------------------------------|---|
| Condiciones Extralaborales | Tiempo Fuera del Trabajo. |
| | Relaciones Familiares. |
| | Comunicación y Relaciones Interpersonales. |
| | Situación Económica del Grupo Familiar. |
| | Características de la Vivienda y de su Entorno |
| | Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo. |
| | Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda |

4.6. Análisis de Factores de Riesgo Psicosociales Extra laboral (Cargos Jefes, profesionales y Técnicos)

Los resultados de la evaluación, con su valoración e interpretación, se describen a continuación en el presente informe de evaluación de riesgos psicosociales extralaborales. En esta fase se valoran e interpretan los datos de tipo cuali - cuantitativo, resultantes del análisis de la información. Se especifican los riesgos psicosociales extralaborales existentes acorde con la percepción de los trabajadores, al igual que se diseñan acciones de intervención.

ANÁLISIS RESULTADOS FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL - Cargos de Jefatura, Profesionales o Técnicos.



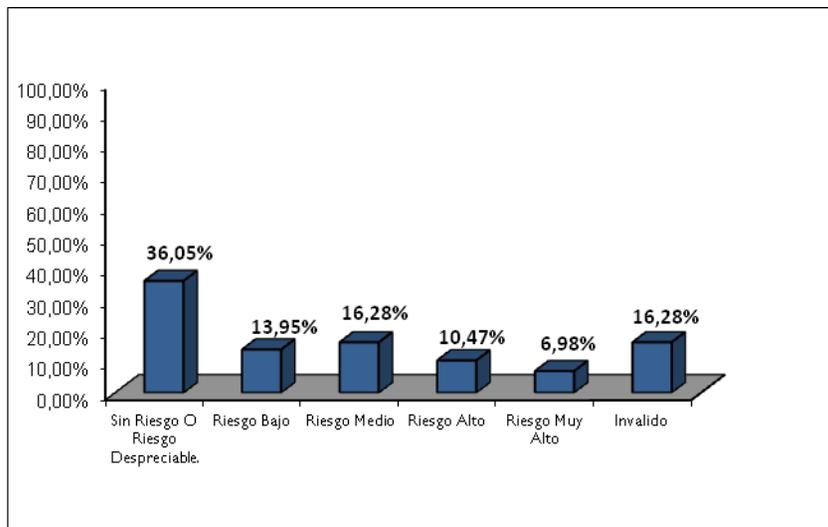
En referencia al Riesgo Extralaboral, la grafica nos muestra la tendencia de percepción de los trabajadores evaluados, respecto a este factor de riesgo. El cual evaluaron en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS DIMENSIONES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES - Cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos.

| Convenciones | Tiempo Fuera del Trabajo | Relaciones Familiares | Comunicación y R. I | Situación Económica G.F | Características Vivienda | Influencia E. Extralaboral | Desplazamiento V - T - V, |
|-------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 21,43% | 57,14% | 35,71% | 50,00% | 64,29% | 35,71% | 50,00% |
| Riesgo Bajo | 42,86% | 0,00% | 14,29% | 14,29% | 14,29% | 14,29% | 28,57% |
| Riesgo Medio | 7,14% | 0,00% | 0,00% | 7,14% | 7,14% | 14,29% | 7,14% |
| Riesgo Alto | 14,29% | 0,00% | 7,14% | 14,29% | 7,14% | 14,29% | 7,14% |
| Riesgo Muy Alto | 0,00% | 0,00% | 7,14% | 7,14% | 7,14% | 0,00% | 7,14% |
| | 85,7% | 57,1% | 64,3% | 92,9% | 100,0% | 78,6% | 100,0% |

La presente tabla contiene el resumen de información para los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que lo componen, las cuales fueron influyentes y determinantes en su evaluación de SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS RESULTADOS FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL - Cargos de Auxiliares y Operarios.



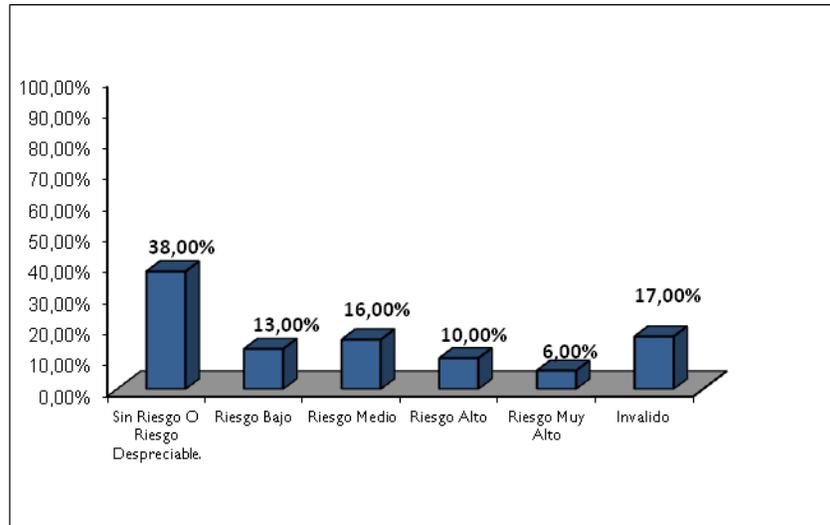
En referencia al Riesgo Extralaboral, la grafica nos permite tener información respecto a la percepción del grupo focal de trabajadores respecto a este factor de riesgo, el cual se evaluó en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

ANÁLISIS DIMENSIONES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES - Cargos de Auxiliares y Operarios.

| Convenciones | Tiempo Fuera del Trabajo | Relaciones Familiares | Comunicación y R. I | Situación Económica G.F | Características Vivienda | Influencia E. Extralaboral | Desplazamiento V - T - V, |
|-------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Sin Riesgo - R. D | 23,26% | 63,95% | 29,07% | 32,56% | 33,72% | 40,70% | 34,88% |
| Riesgo Bajo | 30,23% | 8,14% | 18,60% | 15,12% | 22,09% | 9,30% | 23,26% |
| Riesgo Medio | 13,95% | 3,49% | 11,63% | 22,09% | 4,65% | 16,28% | 19,77% |
| Riesgo Alto | 15,12% | 1,16% | 15,12% | 10,47% | 18,60% | 9,30% | 5,81% |
| Riesgo Muy Alto | 5,81% | 1,16% | 4,65% | 6,98% | 10,47% | 11,63% | 6,98% |
| | 88,4% | 77,9% | 79,1% | 87,2% | 89,5% | 87,2% | 90,7% |

La presente tabla contiene el resumen de información para los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES. La cual nos muestra la percepción de los trabajadores respecto a las **Dimensiones** que lo componen, las cuales fueron influyentes y determinantes en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

4.7. Resultados Total FRP Extralaboral Institucional - Cargos Jefes, Profesionales, Técnicos, Auxiliares y Operarios.



La gráfica permite observar y describir cualitativamente la percepción general de los grupos focales evaluados con cargos de Jefes, Profesionales, Técnico, Auxiliares y Operarios de la institución. Respecto a la presencia o no, de los factores riesgo psicosocial extralaborales.

De esta manera y en conformidad con el más alto número de percepción de los participantes, los Factores de riesgo psicosocial se describen cualitativamente en SIN RIESGO o RIESGO DESPRECIABLE.

Acorde con lo analizado en los Dominios y Dimensiones objeto de estudio del Factores de Riesgo Extralaboral, se requiere intervención específica a los colaboradores que presentan Riesgo Alto y Muy Alto, según matriz factores Extralaborales A y B.

4.8. Evaluación de Estrés.

4.8.1. Objetivo.

Identificar Cuáles son los niveles y factores que determinan el estrés laboral en los funcionarios del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.

4.8.2. Objetivos Generales.

- ✓ Identificar los factores determinantes de estrés laboral en los trabajadores del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.
- ✓ Evaluar y analizar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, laboral e intelectuales y psicoemocionales.
- ✓ Indagar sobre la presencia de fuentes de trabajo generadoras de la aparición de estrés.

4.8.3 Estructura del Cuestionario.

El Cuestionario para la evaluación del estrés, es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) Fisiológicos, b) Comportamiento social, c) Intelectuales y Laborales y d) Psicoemocionales.

| Categorías | Cantidad de Ítems. |
|-------------------------------------|--------------------|
| Síntomas Fisiológicos. | 8 |
| Síntomas de Comportamiento Social. | 4 |
| Síntomas Intelectuales y Laborales. | 10 |
| Síntomas Psicoemocionales. | 9 |

4.8.4. Interpretación del nivel de estrés.

Cada uno de los posibles niveles de estrés tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Muy bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas.

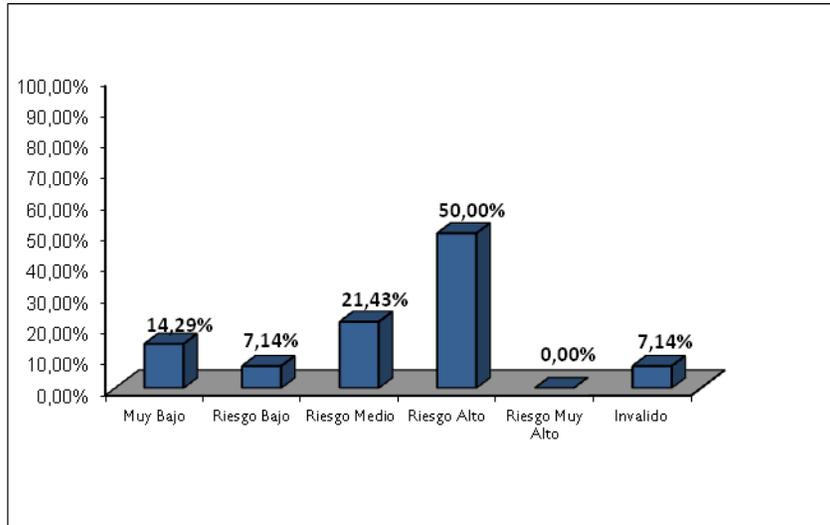
Bajo: Indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos en la salud.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

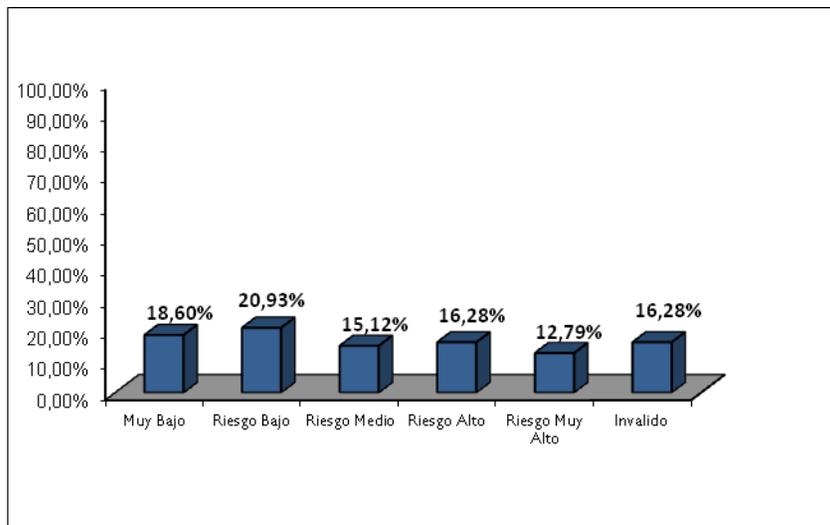
Muy Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Análisis Evaluación de Estrés Grupo Especifico - CARGOS DE JEFATURA, PROFESIONALES Y TÉCNICOS.



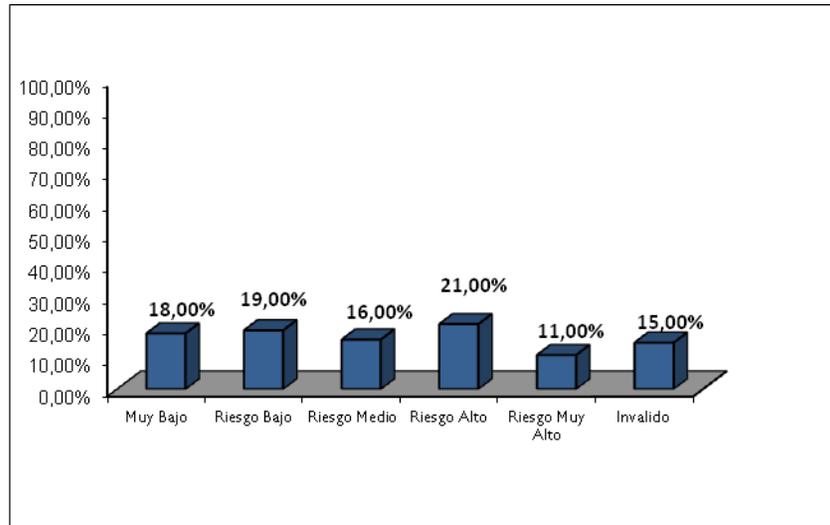
La grafica muestra la percepción de los colaboradores con cargos de Jefatura, Profesionales y Técnicos. Respecto a los factores de estrés laboral, el cual fue evaluado en RIESGO ALTO.

ANÁLISIS EVALUACIÓN DE ESTRÉS Grupo Especifico - CARGOS DE AUXILIARES Y OPERARIOS.



La grafica muestra la percepción de los colaboradores con cargos de Auxiliares y Operarios. Respecto a los factores de estrés laboral, el cual fue evaluado en RIESGO BAJO.

4.9. Análisis General Evaluación de Estrés Grupos Generales - CARGOS DE JEFATURA, PROFESIONALES, TÉCNICOS, AUXILIARES Y OPERARIOS – (A Y B).



La grafica muestra la percepción general de los colaboradores con cargos de DE JEFATURA, PROFESIONALES, TÉCNICOS, AUXILIARES Y OPERARIOS – (Formatos A y B Respecto a los factores de estrés laboral, el cual fue evaluado en RIESGO BAJO.

De esta manera la revelación de presencia de factores de estrés son moderados. Para lo cual se sugiere acciones de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

4.10. Síntomas Reveladores de la Presencia de Reacciones de Estrés. CARGOS DE JEFES, PROFESIONALES, TÉCNICOS, AUXILIARES Y OPERARIOS.

| Síntomas | Rango Jefes, Profesionales y Técnicos | Rango Auxiliares y Operarios |
|---|--|-------------------------------------|
| Síntomas Fisiológicos | Evaluación Síntomas | Evaluación Síntomas |
| | Riesgo Medio | Riesgo Medio |
| | | |
| Síntomas Comportamiento Social | Evaluación Síntomas | Evaluación Síntomas |
| | Riesgo Bajo | Riesgo Bajo |
| | | |
| Síntomas Intelectuales y Laborales | Evaluación Síntomas | Evaluación Síntomas |
| | Riesgo Bajo | Muy Bajo |
| | | |
| Síntomas Psicoemocionales | Evaluación Síntomas | Evaluación Síntomas |
| | Muy Bajo | Muy Bajo |
| | | |

Los factores correspondientes a síntomas fisiológicos para los grupos focales con Rango de Jefatura, Profesionales, Técnicos, Auxiliares y Operarios registran niveles de RIESGO MEDIO.

En cuanto a los factores asociados a síntomas de comportamiento social, intelectuales y psicoemocionales. Para los grupos focales con Rango de Jefatura, Profesionales, Técnicos, Auxiliares y Operarios se registra niveles de RIESGO BAJO y MUY BAJO.

5. CONCLUSIONES.

A continuación se presentan las conclusiones a partir de los hallazgos evidenciados en los resultados Consolidados de información en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP.

Respecto al nivel de Riesgo Intralaboral para el grupo focal de Jefes, Profesionales y Técnicos. Se observa que:

- ✓ **50%** evidencian sus condiciones laborales como protectoras y favorecedoras de su calidad de vida y bienestar personal.
- ✓ **7,14%** evidencian sus condiciones laborales con un nivel de riesgo medio; lo anterior indica que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- ✓ **28,58%** perciben sus condiciones laborales como factor de riesgo, lo que sugiere la necesidad de diseñar e implementar estrategias de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Respecto al nivel de Riesgo Intralaboral para el grupo focal de Auxiliares y Operarios. Se observa que:

- ✓ **36,06%** evidencian sus condiciones laborales como protectoras y favorecedoras de su calidad de vida y bienestar personal.
- ✓ **12,79%** evidencian sus condiciones laborales con un nivel de riesgo medio; lo anterior indica que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- ✓ **26,74%** perciben sus condiciones laborales como factor de riesgo, lo que sugiere la necesidad de diseñar e implementar estrategias de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

NOTA: En la elaboración del presente informe se evidencio que 36 participantes en el proceso de evaluación, no suministraron la información completa en los respectivos cuestionarios generando afectación de la misma. Igualmente las novedades se reportaron previamente a la institución con el propósito de buscar su respectiva solución.

El **Dominio Demandas del Trabajo**, La **Dimensión** Características de Liderazgo, 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, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 35,72% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43% de las personas.
- Factor Protector por el 42,86% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 27,91% de las personas.
- Factor Crítico por el 16,28% de las personas.
- Factor Protector por el 47,68% de las personas.

La **Dimensión** Relaciones Sociales en el Trabajo, que se refiere a las interacciones que se establecen con otras personas, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 28,58% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43 % de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 36,05% de las personas.
- Factor Crítico por el 13,95% de las personas.
- Factor Protector por el 38,37% de las personas.

La **Dimensión** Retroalimentación del Desempeño se refiere a la información (que permite la identificación de fortalezas y debilidades de la persona y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño) que el trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 21,43% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43 % de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 37,21% de las personas.

- Factor Crítico por el 12,79% de las personas.
- Factor Protector por el 39,54% de las personas.

La **Dimensión** Relación con Colaboradores que se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 35,72% de las personas.
- Factor Crítico por el 0% de las personas.
- Factor Protector por el 64,29% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- No aplica.

Del **Dominio Control sobre el Trabajo**, La **Dimensión** Claridad de Rol que se refiere a la definición y comunicación del papel que se espera que la persona desempeñe en la organización, especialmente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la Entidad, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 28,57% de las personas.
- Factor Crítico por el 7,14% de las personas.
- Factor Protector por el 57,15% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 34,88% de las personas.
- Factor Crítico por el 11,63% de las personas.
- Factor Protector por el 47,67% de las personas.

La **Dimensión** Capacitación que se refiere a actividades de inducción, entrenamiento y formación que la Entidad brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 35,71% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43% de las personas.
- Factor Protector por el 42,86% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 41,86% de las personas.
- Factor Crítico por el 10,47% de las personas.
- Factor Protector por el 44,19% de las personas.

La **Dimensión** Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Conocimientos y Habilidades que se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda a la persona de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 21,43% de las personas.
- Factor Crítico por el 7,14% de las personas.
- Factor Protector por el 71,43% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 1,86% de las personas.
- Factor Crítico por el 13,95% de las personas.
- Factor Protector por el 61,63% de las personas.

La **Dimensión** Participación y Manejo del Cambio que se refiere al conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de la persona a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 28,57% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43% de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 27,91% de las personas.
- Factor Crítico por el 5,81% de las personas.
- Factor Protector por el 61,63% de las personas.

La **Dimensión** Control y Autonomía sobre el Trabajo que se refiere al margen de decisión que tiene la persona sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 35,71% de las personas.

- Factor Crítico por el 14,29% de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 6,98% de las personas.
- Factor Crítico por el 5,81% de las personas.
- Factor Protector por el 81,4% de las personas.

En el **Dominio Demandas del Trabajo**, la **Dimensión** Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico que se refiere a las condiciones del lugar de trabajo, tales como físicas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo); se incluye además los requerimientos de carga física y de seguridad industrial, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 35,72% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43% de las personas.
- Factor Protector por el 42,86% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 13,96% de las personas.
- Factor Crítico por el 16,28% de las personas.
- Factor Protector por el 63,95% de las personas.

La **Dimensión** Exigencias de Responsabilidad del Cargo que se refiere al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño del cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 50% de las personas.
- Factor Crítico por el 35,72% de las personas.
- Factor Protector por el 14,29% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

No Aplica.

La **Dimensión** Consistencia del Rol que se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio, que se tiene en el desempeño del trabajo, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 57,14% de las personas.
- Factor Crítico por el 7,14% de las personas.
- Factor Protector por el 35,72% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

No Aplica.

La **Dimensión** Demandas Emocionales que se refiere a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 42,85% de las personas.
- Factor Crítico por el 0% de las personas.
- Factor Protector por el 57,15% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 26,74% de las personas.
- Factor Crítico por el 17,44% de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

La **Dimensión** Demandas de la Jornada de Trabajo que se refiere a las exigencias del tiempo laboral en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 42,86% de las personas.
- Factor Crítico por el 42,86% de las personas.
- Factor Protector por el 14,28% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 27,9% de las personas.
- Factor Crítico por el 17,44% de las personas.
- Factor Protector por el 45,35% de las personas.

La **Dimensión** Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral que se refiere al impacto sobre la vida extralaboral de la persona que tienen las exigencias de tiempo y esfuerzo que le hacen su trabajo, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 28,57% de las personas.
- Factor Crítico por el 42,86% de las personas.
- Factor Protector por el 28,57% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 31,4% de las personas.
- Factor Crítico por el 9,30% de las personas.
- Factor Protector por el 52,32% de las personas.

La **Dimensión** Demandas Cuantitativas que se refiere a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 35,71% de las personas.
- Factor Crítico por el 42,86% de las personas.
- Factor Protector por el 21,43% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 32,56% de las personas.
- Factor Crítico por el 12,79% de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

La **Dimensión** Demandas de Carga Mental que se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental se determina por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 50% de las personas.
- Factor Crítico por el 14,29% de las personas.
- Factor Protector por el 35,71% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 27,91% de las personas.
- Factor Crítico por el 15,12% de las personas.
- Factor Protector por el 53,49% de las personas.

En el **Dominio Recompensas**, La **Dimensión** Recompensas derivadas de la pertenencia a la Organización y el Trabajo que se realiza que se refiere al sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad que experimenta un individuo por estar vinculado a la entidad, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 7,14% de las personas.
- Factor Crítico por el 28,57% de las personas.
- Factor Protector por el 57,14% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 10,47% de las personas.
- Factor Crítico por el 13,95% de las personas.
- Factor Protector por el 66,28% de las personas.

La **Dimensión** Reconocimiento y Compensaciones que se refiere al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo, es percibida como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 14,29% de las personas.
- Factor Crítico por el 21,43% de las personas.
- Factor Protector por el 64,28% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 25,59% de las personas.
- Factor Crítico por el 17,44% de las personas.
- Factor Protector por el 45,35% de las personas.

En las **Condiciones Extra laborales**, las dimensiones no presentan afectación del riesgo y sus indicadores generales, se perciben por los participantes como:

Jefes, Profesionales y Técnicos.

- Factor de Riesgo por el 7,14% de las personas.
- Factor Crítico por el 14,29% de las personas.
- Factor Protector por el 57,14% de las personas.

Auxiliares y Operarios.

- Factor de Riesgo por el 17,45% de las personas.
- Factor Crítico por el 16,28% de las personas.
- Factor Protector por el 50% de las personas.

El 37% de las personas participantes en el estudio reportan un nivel de **Estrés** Bajo o Muy Bajo, el 16% Medio y el 32% Alto. Lo anterior significa que la cantidad de síntomas fisiológicos y su frecuencia de presentación a respuestas de estrés es de Riesgo Medio, lo cual requieren intervención mediante vigilancia epidemiológica.

Los síntomas de Comportamiento Social, Cognitivos y Psicoemocionales presentan factores protectores al en Riesgo Muy Bajo y Bajo.

6. RECOMENDACIONES.

Dentro de las sugerencias de actuación para la Institución en materia de intervención de Riesgos Psicosociales es importante tener en cuenta las orientaciones suministradas por la resolución 2646 en el Artículo 13:

Dentro de las sugerencias de actuación para la Institución en materia de intervención de Riesgos Psicosociales es importante tener en cuenta las orientaciones suministradas por la resolución 2646 en el Artículo 13:

Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos laborales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

- ✓ Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
- ✓ La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados (Ver Matriz segmentación).

Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
- ✓ Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. 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 (Andragogía).
- ✓ Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
- ✓ En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.
- ✓ 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 y para cada población laboral.

- ✓ Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a la SST, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

En este sentido y teniendo en cuenta las recomendaciones expuestas anteriormente, se debe señalar que las intervenciones dirigidas a controlar, minimizar y/o eliminar el Riesgo Psicosocial difieren en cuanto al tipo o nivel de intervención y en cuanto al objeto de la misma. Las acciones pueden ir dirigidas a la modificación de la actuación sobre el trabajo y/o a modificar la capacidad individual de adaptación o de afrontamiento de las personas. De todas formas se hace imprescindible el desarrollo de estrategias de mantenimiento para las dimensiones percibidas como Protectoras y diseño de acciones de intervención específica para las dimensiones percibidas por los funcionarios como riesgosa y crítica.

A continuación se mencionan algunos tópicos generales para orientar la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial identificados en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional– ITFIP, pero de todas formas su diseño, ejecución, seguimiento y evaluación dependerá:

- ✓ Del análisis conjunto que se efectuó con el Equipo Directivo de la Entidad, su compromiso, apoyo y soporte.
- ✓ De la segmentación que se efectuó de la Población en subgrupos de acuerdo al Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral evidenciado y el reporte de Síntomas de Estrés. En este sentido, es prioridad el grupo de trabajadores con nivel alto en el total de estrés y/o en el total de factores de riesgo psicosocial (Ver Matriz de Segmentación).
- ✓ De la comprensión de que algunos factores de riesgo psicosocial forman parte intrínseca de la naturaleza de la tarea o de condicionantes macroorganizativos y/o externos muy difíciles de modificar. En estos casos se debe identificar oportunidades de mejora relacionadas con otros factores que puedan actuar como mecanismos compensatorios, para esto se requiere el acompañamiento del Coordinador de la SST de la Institución y el COPASST, que adelanten seguimiento y inspección a las condiciones de trabajo.
- ✓ Del nivel de intervención pertinente, a saber: primaria (dirigida a eliminar los riesgos), secundaria (que persigue cambiar a las personas en la forma de percibir y abordar esos riesgos) y terciaria (orientada a paliar los efectos negativos o daños de la exposición a los riesgos).

En lo correspondiente a la información para el indicador de trabajo suplementario y/o Horas (Artículo 162 Numeral 2 del CST Modificado por el Decreto 13 de 1967). Los resultados obtenidos en el presente estudio no presentan afectación y su indicador es BAJO para el grupo focal de auxiliares y operarios y en lo correspondiente a Jefes, Profesionales y Técnicos presentan evaluación crítica de riesgo Medio.

Analizado los resultados de los Dominios y Dimensiones se infiere, que la institución requiere de la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo psicosocial para trabajadores con afectación al riesgo; por tal razón se sugiere implementar acciones de intervención general en la población de colaboradores respecto a aquellos dominios y dimensiones que presenten factores crítico o presencia de riesgo que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

En este sentido se requiere priorizar la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica, con el grupo de trabajadores con nivel de Riesgo Alto y Muy Alto de estrés y factores de riesgo psicosocial (Ver Matriz de Segmentación). Con el propósito de mejorar su condiciones de salud.

7. ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCIÓN.

Es importante tener en cuenta que en el tema de los Riesgos Psicosociales una (o varias) acción de intervención puede apuntar a varios factores de riesgo. Así mismo, es importante poder generar condiciones para fortalecer y mantener los factores que han sido considerados Protectores.

A continuación se presentan una serie de Estrategias generales para cada uno de los Factores Psicosociales Intralaborales en los que se evidencia la percepción de la presencia de Riesgo Alto, con el propósito de realizar gestión para su mitigación.

| LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | | |
|---|--------------|---|
| FACTOR PSICOSOCIAL | % PORCENTAJE | ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCION |
| Características de Liderazgo | 40.00% | Desarrollar procesos educativos que permitan fortalecer en los Trabajadores y Directivos actitudes de y comportamientos asociados a competencias que les faciliten la orientación de los Equipos de Trabajo. Algunos Contenidos Específicos que pueden considerarse son: Retroalimentación Positiva, Empoderamiento, Gestión del Clima Organizacional, entre otros. |
| Relaciones Sociales en el Trabajo | 44.44% | Desarrollar procesos educativos que permitan fortalecer en las personas participantes actitudes y comportamientos que les faciliten la integración a los diferentes equipos y escenarios de trabajo, promoviendo un ambiente de trabajo saludable en el que imperen las relaciones interpersonales basadas en el respeto. Algunos Contenidos Específicos que pueden considerarse son: Modelos Mentales, Comunicación Efectiva, Negociación y Manejo de Conflictos, entre otros. |

| CONTROL SOBRE EL TRABAJO | | |
|--------------------------|--------------|--|
| FACTOR PSICOSOCIAL | % PORCENTAJE | ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCION |
| Capacitación | 44.44% | Fortalecer el proceso de Inducción de la Entidad (en su diseño, implementación, seguimiento y evaluación) e implementar procesos de inducción, acorde con las necesidades de los cargos en los diferentes grupos de trabajo de la institución. |

| DEMANDAS DEL TRABAJO | | |
|---|---------------|--|
| FACTOR PSICOSOCIAL | % PORCENTAJE | ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCION |
| Exigencias de la Responsabilidad del Cargo | 66.67% | Fortalecer las estrategias educativas de afrontamiento de las personas con Cargos de Coordinación o Jefatura a través de actividades, que les permita fortalecer la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo, supervisar, manejar recursos, información confidencial, seguridad o salud de otras personas. Algunos contenidos especificaos que pueden considerarse son: Competencias Laborales y Profesionales y Habilidades Gerenciales. |
| Demandas Emocionales | 88.67% | Fortalecer las estrategias de afrontamiento de las personas a través de actividades educativas que les permitan adquirir herramientas para el manejo de la Cantidad y complejidad de la información. Algunos contenidos especificaos que pueden considerarse son: inteligencia Emocional y Programación Neurolingüística. |
| Demandas de la Carga Mental | 41.33% | Fortalecer las estrategias de afrontamiento de las personas a través de actividades educativas que permitan que los participantes adquieran herramientas teóricas y prácticas para controlar y disminuir la presencia de síntomas de Estrés: Para lo anterior se pueden utilizar: Manejo de la Fatiga Mental, Manejo del tiempo como Recurso, Autocontrol Emocional y Manejo de Cefalea Tensional. |

A continuación se presentan una serie de Estrategias generales para cada uno de los Factores Psicosociales Extralaborales en los que se evidencia la percepción de la presencia de Riesgo Alto, con el propósito de realizar gestión para su mitigación.

| FACTORES EXTRALABORALES | | |
|---|---------------|--|
| FACTOR PSICOSOCIAL EXTRALABORAL | % PORCENTAJE | ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCION |
| Comunicación y Relaciones Interpersonales. | 50.00% | Fortalecer las estrategias de afrontamiento de las personas a través de actividades educativas que les permitan adquirir herramientas para el manejo de la Comunicación Asertiva y Afectiva en el marco familiar. |
| Influencia E. Extralaboral | 44.45% | Fortalecer las estrategias de afrontamiento de las personas a través de actividades educativas que les permitan adquirir herramientas para el manejo de Negociación de La Vida Laboral y Familiar y Orientación hacia el Uso Creativo y Recreativo del Tiempo Libre. |

A continuación se presentan una serie de Estrategias generales para cada uno de los Factores de Estrés en los que se evidencia la percepción de la presencia de Riesgo o riesgo critico, con el propósito de realizar gestión para su mitigación.

| FACTORES DE ESTRES | | |
|--------------------|--------------|---|
| FACTOR ESTRES | % PORCENTAJE | ESTRATEGIA GENERAL DE INTERVENCION |
| Factores de Estrés | 33.33% | Fortalecer las estrategias de afrontamiento de las personas a través de y prácticas para controlar y disminuir la presencia de síntomas de Estrés asociados a situaciones tensionantes. Para lo anterior se pueden utilizar: -Técnicas de relajación física, Técnicas de control de respiración y Técnicas de relajación mental (meditación), -Técnicas Cognitivas como Reorganización cognitiva, Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos formulados, Detención del pensamiento, entro otras |

Cordialmente.

Dra. ANGELICA MORA TRUJILLO

Psicóloga Especialista En Salud Ocupacional
Reg. N. 105907 Colegio Colombiano de Psicólogos
Licencia salud Ocupacional: Resolución No. 1591