



INFORME DE RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

TECNOLOGICO DE ANTIOQUIA

Institución universitaria

Segundo semestre 2018

Psicóloga MAGNOLIA RESTREPO MUÑOZ
Magister en Prevención de Riesgos Laborales
Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional
Licencia 108040/2013

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	MARCO TEÓRICO y CONCEPTUAL	6
3.1	CONCEPTOS.....	6
3.2	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	8
3.3	CONDICIONES INTRALABORALES.....	9
3.4	CONDICIONES EXTRALABORALES	11
4.	METODOLOGÍA.....	15
4.1	RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:.....	16
4.2	INSTRUMENTOS APLICADOS.....	16
5.	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	17
6.	MARCO LEGAL	18
7.	POBLACIÓN.....	19
6.1	RESULTADO GENERAL DEL NIVEL DE RIESGO DE LA INSTITUCION.....	19
6.2	RESULTADO GENERAL DEL NIVEL DE RIESGO DE ESTRÉS	21
6.3	RESULTADO GENERAL RIESGO PSICOSOCIAL POR POBLACION PARTICIPANTE	22
6.3.1	Riesgo psicosocial por DOMINIOS Y DIMENSIONES	22
6.3.2	Riesgo Extra-laboral.....	27
6.4	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN CON SUS NIVELES DE RIESGO	28
6.4.1	Distribución por Género	28
6.4.2	Nivel de Riesgo Género Femenino	28
6.4.3	Nivel de Riesgo Género Masculino.....	29
6.5	Distribución por Estado civil.....	31
6.6	Distribución colaboradores por Nivel de estudios.....	31
6.7	Distribución por Ciudad de Residencia	33
6.8	Distribución por Estrato	34
6.9	Distribución por Tipo de vivienda	34
6.10	Distribución por Número de Personas que dependen económicamente del trabajador	35
6.12	Distribución por Cargo.....	36
6.13	Distribución por tipo de Cargo	37
6.14	Distribución por Horas diarias de trabajo	38
6.17	Edad	39
7.	DISTRIBUCION DE POBLACION POR AREAS.....	39
7.1	Áreas de la empresa	39
8.	CONCLUSIONES.....	40
9.	MATRIZ DE RECOMENDACIONES	43

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la primera encuesta Nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el año 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es alta. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. Otros factores que ocupan los primeros lugares, son la atención al público, el trabajo monótono y el estrés ocupacional; puede incluirse aquí las nuevas formas y modelos de contratación que han surgido con el tema de las globalizaciones, dinámicas industriales, nuevas tecnologías, ajustando estos modelos de contratación a los modelos de empresa por el tipo de servicio que ofrece o por otros aspectos de tipo administrativo y financiero.

Lo anterior, demuestra la importancia y la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos existentes, que mide la realidad de los riesgos significativos que afronta la población trabajadora, ya sea por las condiciones propias del trabajo, por el tipo de contrato u otros aspectos organizativos de la organización o estructural y cultura organizacional.

En consecuencia, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, que 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, el **Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria**. Aplicó la batería de Factores de Riesgos Psicosociales que ha dispuesto el Ministerio de la Protección Social, para lo cual cuenta con un Profesional Universitario psicólogo, con licencia en S.O 108040/2013, como lo dispone la resolución ante mencionada.

Con el estudio realizado en el Tecnológico de Antioquia, se pretende identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la Institución, el nivel de riesgo de la institución

y el nivel de riesgo de estrés de la población trabajadora; de tal manera que se puedan definir estrategias que permitan intervenir aquellos factores que presenten mayor nivel de riesgo según los resultados obtenidos.

La Intervención a efectuarse, estará enmarcada dentro de los lineamientos de Ley y ha de conllevar a la Disminución del Nivel de Riesgo, conforme la intervención ejecutada durante el periodo comprendido entre el año 2017 y 2018 de tal manera que ésta apunte a la prevención de la aparición de nuevos riesgos, disminuir y/o eliminar los existentes, para con ello fortalecer la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Se pretende es que, mediante el trabajo, las personas logren acceder a una serie de elementos favorables para mantener un buen estado de salud, de manera tal que sus condiciones de trabajo permitan que el empleado no sólo satisfaga sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos, entre ellos: salario, actividad física y mental, contacto social, desarrollo de una actividad con sentido y producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y su grupo familiar.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar el diagnóstico de riesgo psicosocial en el Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria para el año 2018 como fundamento base para la continuidad del programa de intervención encaminado a la prevención de los factores de riesgo psicosocial según lo establecido en la Resolución 2646/08.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.2.1 Aplicar la batería suministrada por el Ministerio de la Protección Social.
- 2.2.2 Identificar el nivel de riesgo psicosocial al interior de la Organización.
- 2.2.3 Generar el informe correspondiente a la evaluación de riesgo psicosocial.
- 2.2.4 Recomendar acciones de intervención y/o prevención orientadas a prevenir, mitigar y/o eliminar los riesgos psicosociales encontrados en el estudio.

3. MARCO TEÓRICO y CONCEPTUAL

3.1 CONCEPTOS

RIESGO PSICOSOCIAL: Se refiere a los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales que, bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, generan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y de la organización.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES: 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.

FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

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

CONDICIONES INTRALABORALES: Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

CONDICIONES EXTRALABORALES: Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcar las condiciones del lugar de vivienda que puedan influir en la salud y bienestar del individuo.

CONDICIONES INTRALABORALES - FORMA A: Batería para ser aplicada a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

CONDICIONES INTRALABORALES – FORMA B: Batería para ser aplicada a trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.

ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

DOMINIO: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

DIMENSIÓN: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

CARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO: 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.

CLARIDAD DE ROL: 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 organización.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

CONSISTENCIA DEL ROL: 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.

FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisio-palógico de una enfermedad.

SALUD: El concepto de salud según la Organización Mundial de la Salud, es el estado completo de **bienestar físico y social** que tiene una persona.

BAREMO: Es una tabla de cálculos o escala de valores que se emplea para evaluar elementos o características de un conjunto de personas o cosas.

EXPERTO: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

3.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL se definen como "las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo esto, además de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral". OMS – OIT.

Éstos comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Los factores de riesgo psicosocial son elementos de significativa incidencia en el campo laboral por ser facilitadores a nivel ocupacional del mayor índice de ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo, disminución de la productividad y estrés, entre otros.

En esta vía, la evaluación diagnóstica pretende identificar aquellos aspectos psicosociales que inciden de manera potencial en la producción de estrés ocupacional, asunto que en este momento es catalogado como enfermedad laboral por la normatividad que nos rige.

Algunas teorías ven el estrés como un estímulo, una demanda externa, un evento o situación que afecta al individuo y es potencialmente dañino, incluso dentro de este acercamiento se distingue entre estímulos objetivos y estímulos subjetivos, siendo éstos últimos precisamente los más problemáticos y generadores de estrés.

3.3 CONDICIONES INTRALABORALES

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

Las variables consideradas dentro de la evaluación de riesgo son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa.

Demanda Global: se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad del cargo, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

- Demandas psicológicas del trabajo.
- Demanda física.
- Esfuerzo extrínseco.

- Exigencias de responsabilidad del cargo.
- Demandas emocionales.
- Demanda medioambiental.
- Jornada de trabajo.

Control sobre el trabajo: es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación; son aspectos que le dan al individuo la posibilidad o no de influir sobre su trabajo.

- Participación y manejo de cambio.
- Capacitación.
- Claridad de rol.
- Control y autonomía sobre el trabajo.

Apoyo Social Global: éste alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social y los aspectos emocionales como la cohesión, entre otros.

- Relaciones sociales en el trabajo
- Apoyo social
- Retroalimentación del desempeño

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica que incluye el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se

consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción e identificación con el trabajo y con la organización.

- Reconocimiento y compensación
-

3.4 CONDICIONES EXTRALABORALES

Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, a su vez, abarca las condiciones del lugar de vivienda, desplazamiento y relaciones interpersonales que pueden influir en la salud y bienestar de los individuos.

Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan a continuación:

- 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.

TABLA No. 1 DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	<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"> • La tarea exige un importante esfuerzo en 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.
DEMANDAS EMOCIONALES	<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 a 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.

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero, 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 esas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> Implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso.
CONSISTENCIA DEL ROL	<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.
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	<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"> 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"> 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.
CLARIDAD DEL ROL	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. 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.
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)	<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.
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	<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.
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	<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.
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	<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.

TABLA No. 2 DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRALABORAL

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Se refiere a las características de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO	Corresponde al flujo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Se refiere a la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente.
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	Son las condiciones en las 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 duración del recorrido.
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
RELACIONES FAMILIARES	Son propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

CATEGORÍA 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:

CATEGORÍAS	
NIVELES DE ESTRÉS	Síntomas Fisiológicos. Síntomas de Comportamiento Social. Síntomas Intelectuales. Síntomas Psico-emocionales.

FACTORES INDIVIDUALES

Hace referencia a las características propias de cada trabajador que pueden modular la percepción y el efecto de los factores intralaborales y extralaborales, por un lado se encuentran los datos sociodemográficos (sexo, edad, el estado civil, nivel educativo, ocupación, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, personas que dependen económicamente) y por otro lado, existen unos aspectos ocupacionales como: la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago.

FICHA DE DATOS GENERALES		
CONDICIONES INDIVIDUALES	INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none">* Sexo.* Edad.* Estado civil.* Grado de escolaridad.* Ocupación o profesión.* Lugar de residencia actual.* Estrato socioeconómico de la vivienda.* Tipo de vivienda.* Número de personas a cargo.
	INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none">* Lugar actual de trabajo.* Antigüedad de la empresa.* Nombre del cargo.* Tipo de cargo.* Antigüedad en el cargo actual.* Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja.* Tipo de contrato.* Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas.* Modalidad de pago.

4. METODOLOGÍA

El proceso de evaluación de Riesgo Psicosocial se realiza por psicóloga Especialista con licencia en Salud Ocupacional para el estudio de riesgo psicosocial en la empresa:

- Establecimiento del cronograma de trabajo con la psicóloga.
- Aplicación de la Batería avalada por el Ministerio de la Protección Social.
- Análisis de la información y de los resultados.
- Elaboración y entrega de informe con las recomendaciones y sugerencias.

4.1 RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un “psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”.

En el caso puntual de la evaluación realizada en la empresa **Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria**, la aplicación de los instrumentos de evaluación estuvo a cargo de un profesional en Psicología, con especialización en Intervenciones Psicosociales, quien obró de acuerdo con lo establecido en el Título II, artículo 2º, numeral 8 de la Ley 1090 de 2006” por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”.

El análisis e interpretación de sus resultados, fue efectuado por un profesional “experto”, considerando los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.

4.2 INSTRUMENTOS APLICADOS

- Consentimiento informado
- Ficha de datos generales.
- Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales.
- Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaborales.
- Cuestionario para la valoración del estrés – tercera versión

5. INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

NIVEL DE RIESGO: Es un evento interno o externo que afecta significativamente la capacidad de la organización para alcanzar los objetivos planteados y ejecutar sus estrategias con legalidad, eficacia, eficiencia y economía.

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las variables y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

BAREMOS PARA EL PUNTAJE TOTAL GENERAL INTRALABORAL

NIVEL DE RIESGO	Formas A	Formas B
Sin riesgo o riesgo despreciable	0,0 – 19,7	0,0 – 20,6
Riesgo bajo	19,8 – 25,8	20,7 – 26,0
Riesgo medio	25,9 – 31,5	26,1 – 31,2
Riesgo alto	31,6 – 38,0	31,3 – 38,7
Riesgo muy alto	38,1 -100	38,8 - 100

BAREMOS PARA EL PUNTAJE TOTAL GENERAL INTRALABORAL Y EXTRALABORAL

NIVEL DE RIESGO	Formas A	Formas B
Sin riesgo o riesgo despreciable	0,0 – 18,8	0,0 – 19,9
Riesgo bajo	18,9 – 24,4	20,0 – 24,8
Riesgo medio	24,5 – 29,5	29,6 – 35,4
Riesgo alto	29,6 – 35,4	31,3 – 38,7
Riesgo muy alto	35,5 -100	35,5 - 100

BAREMOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL ESTRÉS.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado a nivel general
Sin riesgo o riesgo despreciable	0,0 a 6,5
Riesgo bajo	6,6 a 11,8
Riesgo medio	11,9 a 17
Riesgo alto	17,1 a 23,4
Riesgo muy alto	23,5 a 100

6. MARCO LEGAL

TABLA DE REQUERIMIENTOS LEGALES EN RIESGO PSICOSOCIAL				
LEGISLACIÓN	NÚMERO	ARTÍCULO	AÑO	OBLIGACIÓN O TEMA
Ley	1010	Todo	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.
Ley	100	Art: 83 y 84	1993	"La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de los que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida digna.
Ley	1616	Toda	2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
Resolución	2646	Toda	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.
Resolución	652-1356	Toda	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución	1075	Todo	1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución	2358	Todo	1998	Política Nacional de Salud Mental
Decreto	1072	Todo	2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto	1832	Punto 42	1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Y Patologías Causadas por estrés en el trabajo
Decreto	614	Art: 2 Literal C	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

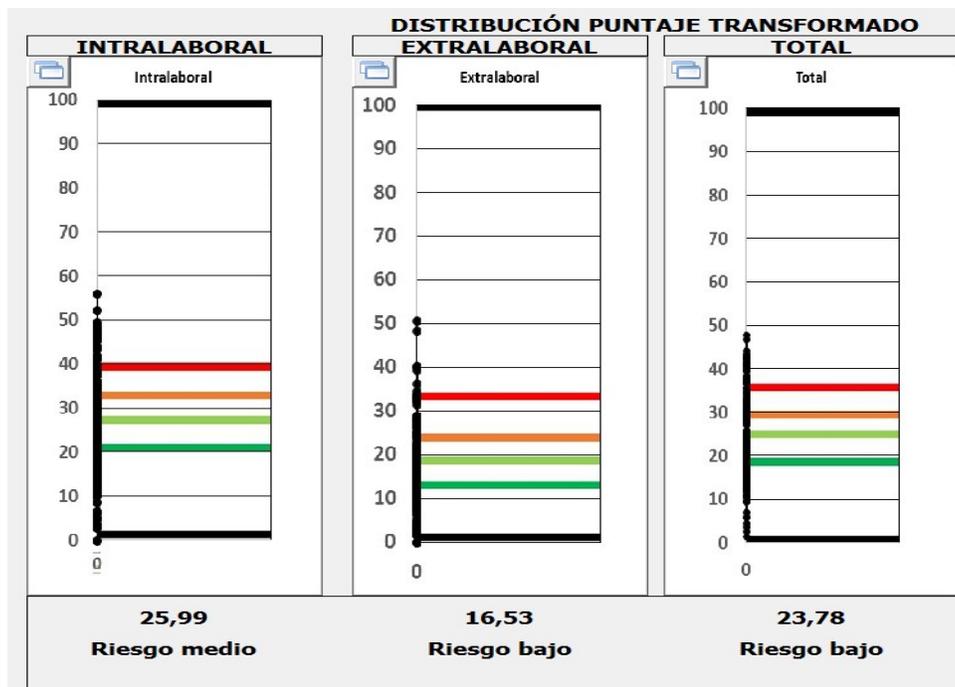
7. POBLACIÓN

La población muestra para la obtención de los datos fue de 196 colaboradores, dentro de la cual incluye Empleados administrativos, docentes ocasionales, docentes tiempo completo, actividades anexas a la docencia y contratistas; de acuerdo a la modalidad de contratación, se invalida un cuestionario, quedando una población de 195 colaboradores.

6.1 RESULTADO GENERAL DEL NIVEL DE RIESGO DE LA INSTITUCION

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
Año	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
2016	27,7	17,5	25,1
	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
2018	25,9	16,53	23,7
	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo

De conformidad a la tabla de ponderación que dispone el Ministerio de la Protección Social en el Instrumento de medición Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, diseñada por la Universidad Pontificia Javeriana, la Institución se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO** con un puntaje del **23,7**.



Grafica nivel general de riesgos psicosocial en Baremo y porcentaje respecto al número de personas de la población participante.



Como puede observarse en la gráfica, el baremo de 23.7 correspondiente a nivel de Riesgo BAJO, dentro del cual el 36 % de la población estará presentando síntomas de estrés y una percepción importante respecto al total de factores de riesgo psicosociales evaluados.

En la misma gráfica se identifica que los factores Intralaborales son considerados por el 39% de la población como de riesgo, y arroja un nivel de Riesgo Medio para estos factores en un baremo de 25.9. Respecto a los factores extralaborales, las personas lo exponen como factores de Riesgo Bajo con un baremo del 16.5.

Respecto en los resultados del Estrés se identifica un estrés MEDIO, e indica que merita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los colaboradores.

Por número de personas el Nivel de Riesgos general se identifica así:

NÚMERO DE PERSONAS EN CADA NIVEL DE RIESGO			
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	69	65	72
Riesgo bajo	44	46	46
Riesgo medio	23	43	23
Riesgo alto	31	26	25
Riesgo muy alto	28	15	29
Invalído	0	0	0
TOTAL encuestas aplicadas	195	195	195

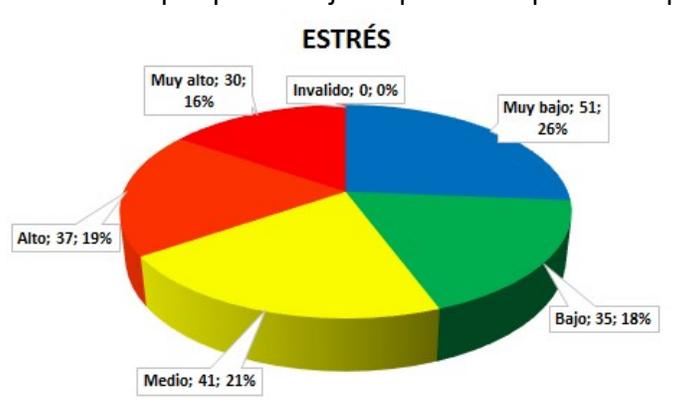
El resultado da cuenta que entre las personas que se encuentran en los niveles de riesgo Medio, Alto y Muy alto, tenemos a 77 colaboradores, es decir un 39.5% de los que respondieron la encuesta. Esto indica la importancia de incluirlos en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y en los programas de bienestar.

Para el año, 2016, el número de empleados en riesgo psicosocial fueron 95, lo que a su vez da cuenta de una reducción significativa a partir de las acciones ejecutadas en temas de prevención.

6.2 RESULTADO GENERAL DEL NIVEL DE RIESGO DE ESTRÉS

Año	NIVEL DE ESTRES PROMEDIO	
2016	Puntaje transformado	16,3
	Nivel de riesgo	Medio
2018	Puntaje transformado	15,3
	Nivel de riesgo	Medio

Grafica nivel general de Estrés por porcentaje respecto a la población participante



Esto indica que es un Nivel de riesgo en el que ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud, que a su vez da cuenta de una disminución respecto al año 2016.

Por número de personas el Nivel de Estrés se identifica así:

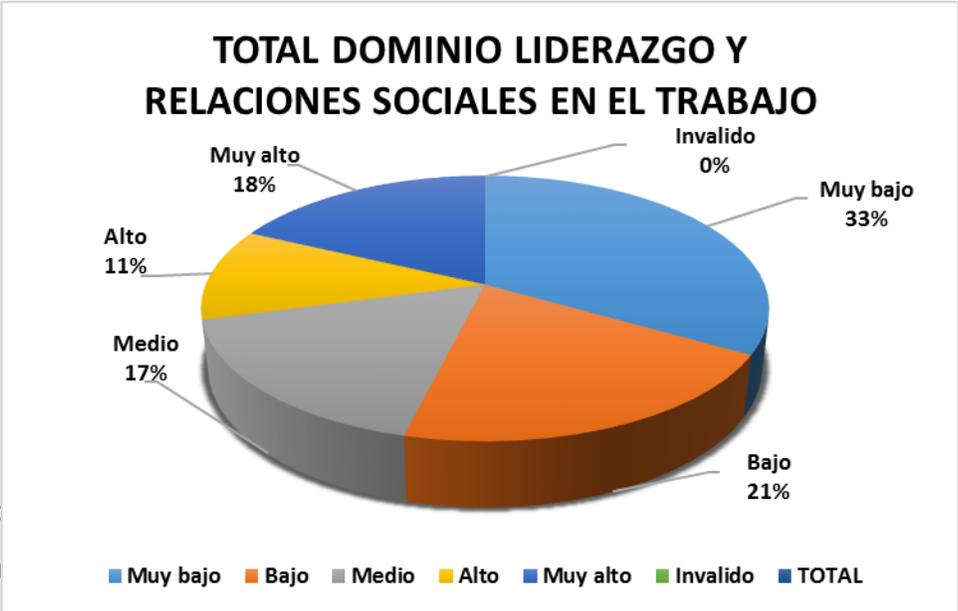
SINTOMAS DE ESTRES	
NIVEL DE ESTRÉS	# PERSONAS
Muy bajo	51
Bajo	35
Medio	41
Alto	37
Muy alto	30
Invalido	0
TOTAL	194

Esto indica que 108 personas se encuentran en de riesgo de estrés o están presentando síntomas asociados, (Algunas de estas personas pueden ser las mimas que tienen riesgo intra-laboral y extra-laboral). Por tanto, harán parte del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo psicosocial, y deben de recibir acompañamiento psicosocial según protocolo del Ministerio de la Protección Social.

Para el año 2016 el número de colaboradores en el mismo nivel de riesgo fue de 130. Lo que a su vez da cuenta de una reducción significativa a partir de las acciones ejecutadas en temas de prevención.

6.3 RESULTADO GENERAL RIESGO PSICOSOCIAL POR POBLACION PARTICIPANTE

6.3.1 Riesgo psicosocial por DOMINIOS Y DIMENSIONES



El Dominio, da c... favorables en las dime... consideran que sus líderes y las relaciones sociales en el trabajo son factores protectores de riesgo psicosocial; sin embargo, encontramos Dimensiones en las cuales es importante realizar acciones de intervención. En la medición del 2016 los colaboradores que participaron de la medición consideraban el Liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, como factores de riesgo. Evidenciándose en concordancia con lo ya expuesto, que

en la medición del 2018 los colaboradores han identificado cambios positivos en el dominio del Liderazgo

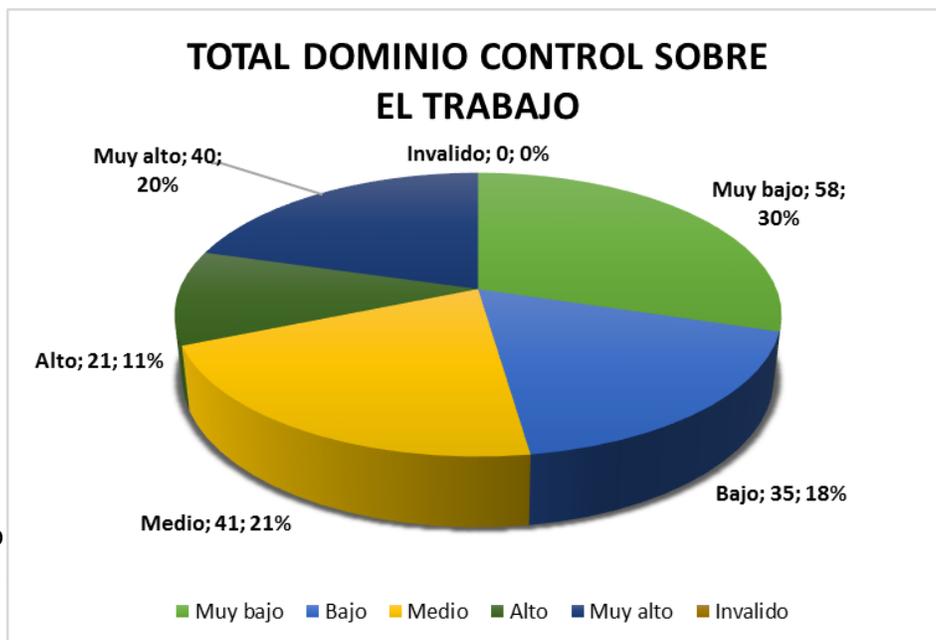
En este Dominio se identifica que algunos colaboradores en las Dimensiones que se exponen a continuación requieren de acciones de intervención en algunos aspectos.

Características del liderazgo, se recomienda la ejecución de actividades y temas relacionados con capacitación de acciones propias del trabajo, formación en comunicación y relaciones respetuosas y eficientes en el trabajo, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores y formación de los líderes para fortalecimiento de los equipos de trabajo y sus labores como responsables de los procesos.

Retroalimentación del desempeño es otro aspecto que requiere intervención, dado que este proceso puede ser poco claro, y en ocasiones no se da de una manera objetiva, lo que afecta el mejoramiento del trabajo y del trabajador, para el año 2016 esta Dimensión se encontraba en un riesgo del 56.5%; dando cuenta esta nueva medición con un 46.2% que los líderes han propendido por realizar retroalimentación en el desempeño de las actividades y labores de sus colaboradores, disminuyendo en consecuencia este riesgo

Relaciones sociales en el trabajo con un 43.5% Indica que, si bien se han mejorado las relaciones entre los colaboradores respecto al año 2016 cuyo número de personas en riesgo era de 52.8%; se hace necesario dar continuidad a las actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales, en las cuales participen todos los colaboradores e incluso su familia, a fin de favorecer espacios donde se genera contacto con otras personas; fomentar el acompañamiento desde convenios interinstitucionales y con la caja de compensación familiar que contribuyan a mejorar el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Para el año 2016 esta Dimensión se encontraba en un riesgo del **52.8%**, dando cuenta esta nueva medición de que las actividades de intervención realizadas con los grupos focales mejoro la comunicación y relación interpersonal entre los colaboradores de las mismas dependencias e incluso entre colaboradores de diferentes dependencias.



En este Dominio las Dimensiones que se

Claridad en el rol Indica que, si bien el tecnológico de Antioquia ha dado a conocer los colaboradores cuales son las funciones para las cuales ha sido contratado, esta información puede ser poco clara y suficiente respecto a los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo por tanto es importante intervenirla.

Para el año 2016 esta Dimensión se encontraba en un riesgo del 60.6% y para el 2018 52.8%, dando cuenta en esta segunda medición de que las actividades de intervención en las cuales se orientó respecto a las funciones propias del cargo a los colaboradores fue asertiva, sin embargo, se deben reajustar y redireccionar para obtener mejores resultados.

Capacitación, como bien se ha mencionado los colaboradores refieren necesidades en actividades de capacitación que respondan a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo para el cual se ha sido contratado.

Para el año 2016 esta Dimensión se encontraba en un riesgo del 63.0% y para el 2018 58.9% dando cuenta en esta segunda medición de que las actividades de intervención respecto a temas de capacitación e inducción fue asertiva, sin embargo, se debe ajustar nuevamente el plan de capacitaciones a fin de disminuir mas esta percepción de riesgo por parte de los colaboradores.

Dentro del análisis se identifican dos Dimensiones Participación y manejo del cambio con un 44.1 % que incrementa de manera negativa el riesgo dado que para el año 2016 fue del 39.4%, esto indica, que: el colaborador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o cambios institucionales, que en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador, y que en varias oportunidades los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. La segunda es Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con un 43.5% incrementa el riesgo dado que para el año 2016 fue del **38.9%**, esto indica que: El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

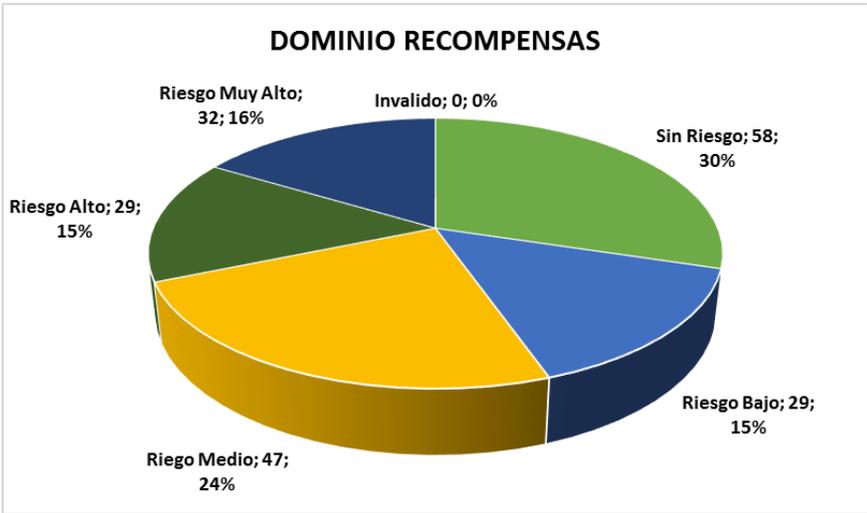


En este Dominio se identifican un nivel de riesgo en el 43.8% de los colaboradores, resultado que no es considerablemente alto, sin embargo, hay Dimensiones que requieren acciones preventivas, así:

Demandas Emocionales con un 41.5% para la medición del año 2016 se ubicaba en un 47.2%, Indica que los colaboradores consideran que se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Y que esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados

emocionales negativos de usuarios o público. Podría considerarse que el colaborador se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.

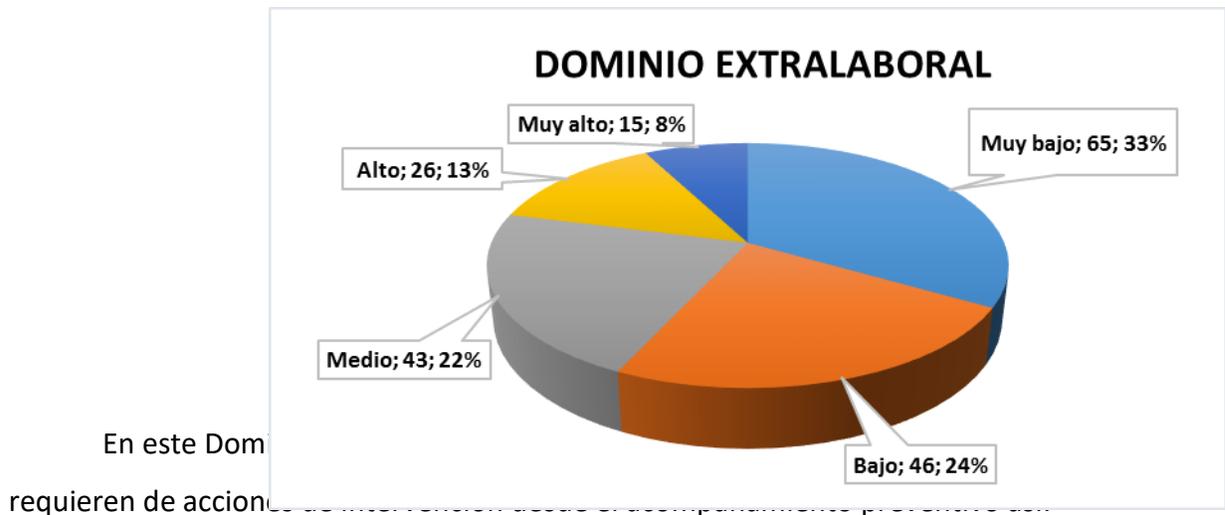
Respecto a la influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral con un 43.8% y para el 2016 se ubicaba en un 47.2%. da cuenta de que las medidas de prevención ejecutadas fueron apropiadas, y que se deben ajustar nuevamente.



En este Dominio se identifican un nivel de riesgo en el 55.6% de los colaboradores, resultado del cual 2 Dimensiones requieren de acciones de intervención así:

Reconocimiento y compensación con un 49.7% mientras que para el año 2016 el informe arrojó un 53.2%, Indicando que algunos colaboradores consideran que las condiciones que se exponen a continuación han mejorado, siendo importante continuar con acciones de intervención preventiva para disminuir este riesgo. Y finalmente respecto a Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 46.3%, esta percepción continúa igual que para el año 2016.

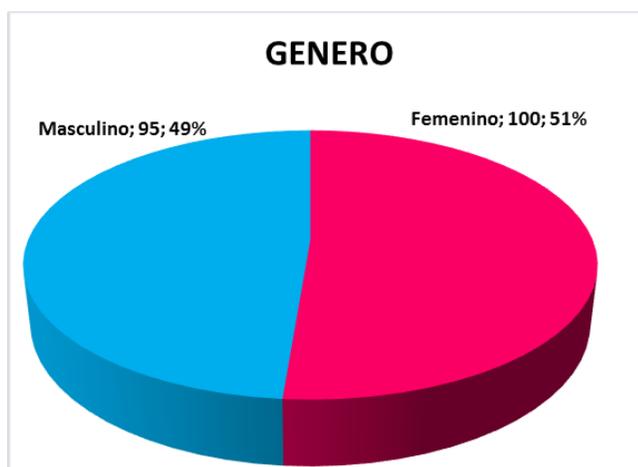
6.3.2 Riesgo Extra-laboral



Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 63.6%, Indica que, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada y el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. Para intervenir este riesgo es recomendable estudiar la posibilidad de facilitar la rotación de horarios y la distribución de tareas desde casa y desde las instalaciones del Tecnológico de Antioquía.

6.4 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN CON SUS NIVELES DE RIESGO

6.4.1 Distribución por Género



En la medición participante el 51% fueron mujeres y el 49% hombres, de esta población el personal femenino refiere Riesgo medio a Nivel Intra-laboral, sin embargo, ambos grupos de género se encuentran en nivel BAJO DE RIESGO PSISOCOSOCIAL.

6.4.2 Nivel de Riesgo Género Femenino

Genero FEMENINO		
TOTAL	PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	26,5	Medio
EXTRALABORAL	16,2	Bajo
TOTAL	24,2	Bajo

En cuanto a género femenino en el ámbito Intra-laboral se identifica que el 49% de los colaboradores en el Dominio Liderazgo y relaciones sociales considera que hay acciones por mejorar específicamente, así, el 54% considera que las características de liderazgo presentan falencia, el 48% indica que se deben diseñar acciones para mejorar las relaciones interpersonales, un 51% refiere que se debe mejorar la retroalimentación en el desempeño de las funciones, de este dominio solo el 7% refiere necesidad de mejorar las relaciones con sus colaboradores, ya que el 93% considera que la relación con sus colaboradores es muy buena o no representa riesgo.

En el Dominio control sobre el trabajo, el 55% de los colaboradores refieren condiciones de riesgo psicosocial; de manera específica el 58% refiere no tener claridad respecto a su rol y que requiere mayor capacitación para el desarrollo de sus funciones, como factor protector el 54% considera que la Institución le brinda la oportunidad para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos, y que le permite participar activamente en el manejo al cambio. Así mismo un 70% refiere que la Institución le permite tener el control y la autonomía sobre el trabajo que realiza.

En el Dominio Demandas del trabajo, el 63% de los colaboradores percibe sin riesgo las actividades, el tiempo o funciones que realiza, de manera más detallada el 60% refiere que el ambiente de trabajo y el esfuerzo físico no es un factor de riesgo para su salud, de igual manera un 80% considera que el nivel de responsabilidad de su cargo no es un factor de riesgo, el 58 % y 62% respectivamente consideran que emocionalmente sus actividades y labores, jornada de trabajo demandas cuantificadas entre otros aspectos relacionados con su trabajo no interfieren con su vida laboral ni personal.

En el Dominio Recompensas, el 62% de las colaboradoras encuestadas considera que la compensación corresponde a lo pactado y se ajusta a su expectativa salarial en relación con sus actividades.

En cuanto a género femenino en el ámbito Extra-laboral el 62% de las colaboradoras no refiere riesgo en relación con su vida fuera del trabajo, sin embargo, el 68% refiere como factor de riesgo el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

En cuanto al estrés el 54.5% de la población femenina refiere síntomas asociados al mismo.

6.4.3 Nivel de Riesgo Género Masculino

Genero MASCULINO		
TOTAL	PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	25,2	Bajo
EXTRALABORAL	16,6	Bajo
TOTAL	23,3	Bajo

En cuanto a género masculino en el ámbito Intra-laboral se identifica que, en el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales, presenta un nivel protector de riesgo del 56.9% teniendo mayores incidencias positivas para las condiciones laborales las dimensiones Retroalimentación del desempeño con un 57,9% y Relaciones sociales en el trabajo con un 61.1% y Características del Liderazgo con un 65.6%.

Resultados que indican que la intervención realizada durante el 2017 y 2018/1 fue pertinente logrando disminuir algunos de los niveles en los factores de riesgo.

En el Dominio Control sobre el trabajo, se presenta como un factor protector del riesgo en un 50.9%, comprendiendo las dimensiones Participación y manejo del cambio con un 60.0%, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con un 59.0%. y control y autonomía sobre el trabajo en un 63.2%; en cuanto a dimensiones por fortalecer se identifican Capacitación con un 60.0% de colaboradores que consideran que no reciben capacitación de manera oportuna, y Claridad del Rol con un 52.0%.

En el dominio Demandas del trabajo, presenta un nivel protector del riesgo del 50.9%, dentro del cual, las dimensiones que se consideran protectoras son Demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 52.0%, Nivel de responsabilidad en el cargo 61.0%, Consistencia del rol con el 55.0%, Demandas cuantitativas con un 53.0%, Demandas emocional 59.0% como factor de nivel en el riesgo tenemos carga mental con un 55.7% en su nivel de riesgo.

El Dominio Recompensas se identifica un nivel protector del riesgo del 53.7%.

En cuanto a género masculino en el ámbito Extra-laboral el 53.7% de las colaboradoras no refiere riesgo en relación con su vida fuera del trabajo, sin embargo, el 56.0% refiere como factor de riesgo el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

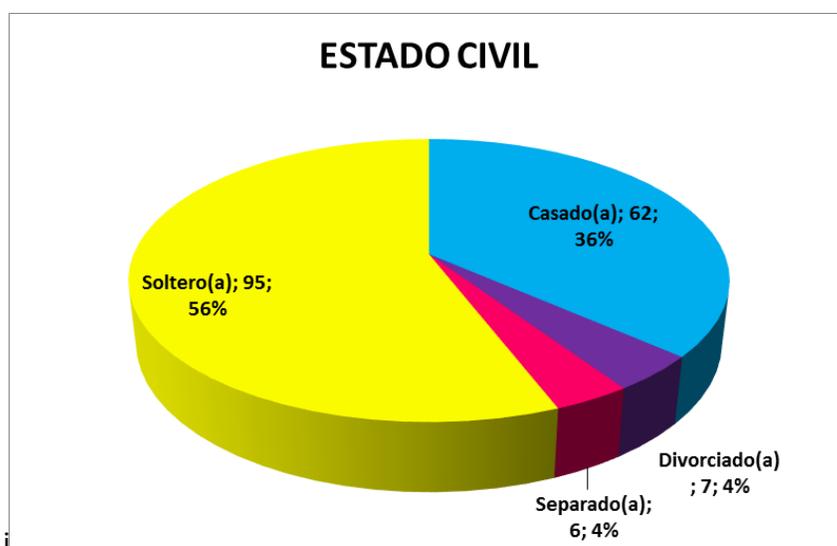
En cuanto al estrés el 56.5% de la población masculina refiere síntomas asociados al mismo.

La población masculina presenta menor nivel de Riesgo Psicosocial, pero mayores niveles de síntomas asociados al estrés, sin que la diferencia sea significativa, así mismo las Dimensiones en riesgo tanto para los hombres como para las mujeres son en su mayoría las mimas.

Por género, el nivel de riesgos se identifica así

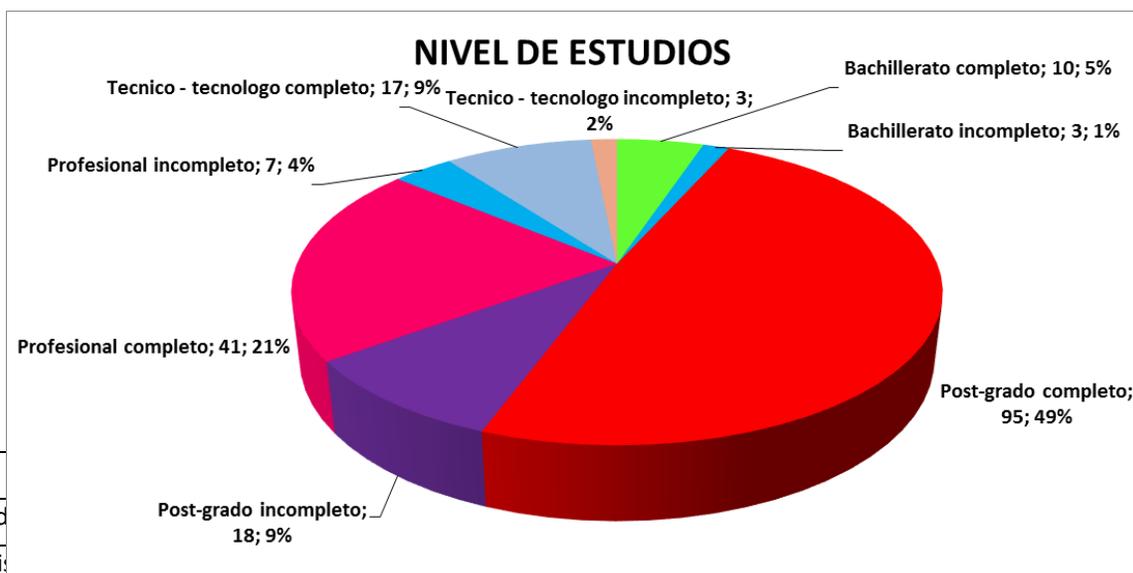
Género	No. trabajadores	No. trabajadoras riesgo significativo Intra+extra-laboral	Porcentaje riesgo significativo Intra+extra-laboral	No. trabajadoras riesgo significativo Estrés	Porcentaje riesgo significativo Estrés
Femenino	100	41	41.0%	54	54.5%
Masculino	95	36	36.1%	54	56.8%

6.5 Distribución por Estado civil



Por estado civil, se i...ta un nivel de riesgo medio, ambos grupos con un promedio ponderado del 27.6.

6.6 Distribución colaboradores por Nivel de estudios

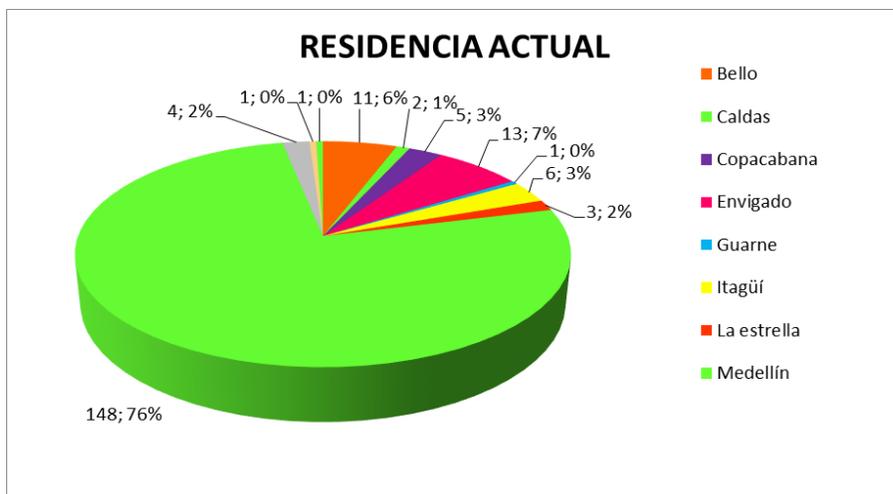


			TOTAL
Abogado			2
Administración			5
Administración comercial y de mercadeo	1	Ingeniería administrativa	2
Administración de empresas	10	Ingeniería ambiental	1
Administración en salud	1	Ingeniería de sistemas	10
Administración financiera	11	Ingeniería de sistemas e informática	1
Administración pública	2	Ingeniería en software	3
Agroambiental	1	Ingeniería química	2
Antropología	2	Lic. Comunicación social	2
Arquitecto	2	Lic. Comunicación social, mención publicidad y relaciones públicas	1
Auxiliar contable sistematizado	1	Lic. Dificultades del aprendizaje escolar	1
Bacteriólogo (a)	6	Licenciada en pedagogía reeducativa	1
Biólogo (a)	2	Licenciada en educación infantil	1
Biólogo marino	1	Licenciada en educación preescolar	2
Ciencias de la información bibliotecología y archivo	1	Licenciado en administración educativa	1
Comercio internacional	1	Licenciado en educación física, recreación y deportes	1
Comunicación audiovisual	2	Licenciatura en educación básica primaria	1
Comunicación social	6	Licenciatura en educación especial	1
Comunicación social - periodismo	4	Licenciatura en educación física	1
Comunicación y relaciones corporativas	1	Licenciatura en educación preescolar	1
Contabilidad sistematizada	1	Maestra en artes plásticas	1
Contador publico	7	Médico y cirujano	2
Derecho y ciencias políticas	1	Microbiología y bioanálisis	1
Economista	4	Negocios internacionales	7

Economista del desarrollo	1	Pedagoga	1
Educación preescolar	4	Profesional en criminalística	2
Electricista	3	Profesional en gerencia de sistemas de información en salud	1
Electromecánica	1	Profesional en mercadeo	1
Auxiliar contable	1	Profesional en trabajo social	4
Gestión comercial	2	Psicología	7
Histocitotecnología	1	Sistemas	13
Estadístico	1	Sociología	1
Filosofía e historia	1	Técnica en contabilidad	1
Gestión comercial	4	Tecnóloga en gestión comercial	1
Gestión del talento humano	1	Tecnología en administración documental y micrografía	1
Gestión empresarial	1	Tecnología en telecomunicaciones	1
Ing. En electromecánica	5	Tecnólogo en comercio internacional	1
Ing. Metalúrgica	1	Telecomunicaciones	2

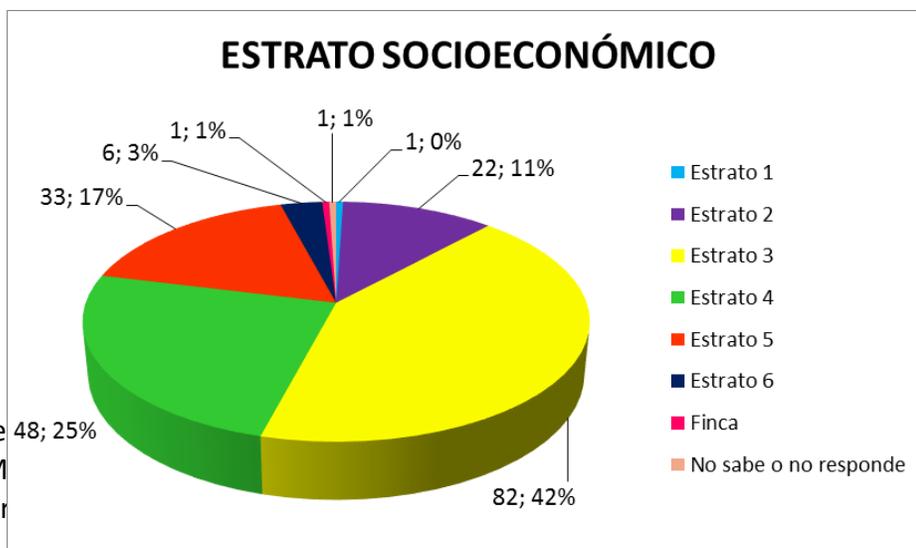
6.7 Distribución por Ciudad de Residencia

Ciudad de residencia	Número de trabajadores
Bello	11
Caldas	2
Copacabana	5
Envigado	13
Guarne	1
Itagüí	6
La estrella	3
Medellín	148
Sabaneta	4
Rionegro	1
San pedro de los Milagros	1



6.8 Distribución por Estrato

Estrato	Número de trabajadores
Estrato 1	1
Estrato 2	22
Estrato 3	82
Estrato 4	48
Estrato 5	33
Estrato 6	6
Finca	1
No sabe o no responde	1

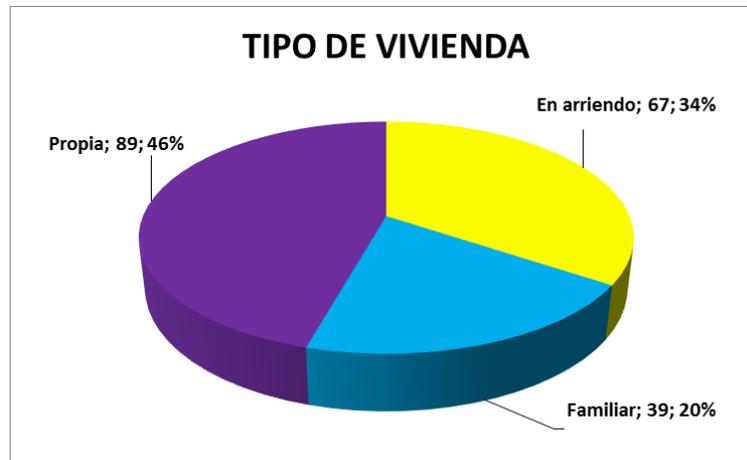


En relación al nivel de riesgo moderado presentan un 25% de los trabajadores, en relación al nivel de riesgo moderado presentan un 25% de los trabajadores.

6.9 Distribución por Tipo de vivienda

Tipo de vivienda	Número de trabajadores

En arriendo	67
Familiar	39
Propia	89

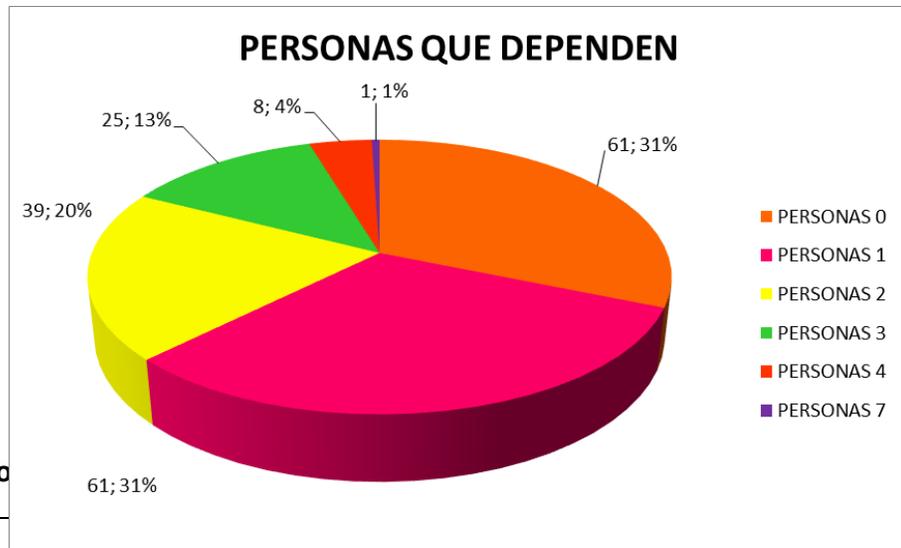


Por tipo de vivienda, los colaboradores que viven en tipo de vivienda arrendada refieren nivel de Riesgo Medio con un Puntaje Transformado promedio del 27.0 en relación al baremo definido por el instrumento de medición.

6.10 Distribución por Número de Personas que dependen económicamente del trabajador

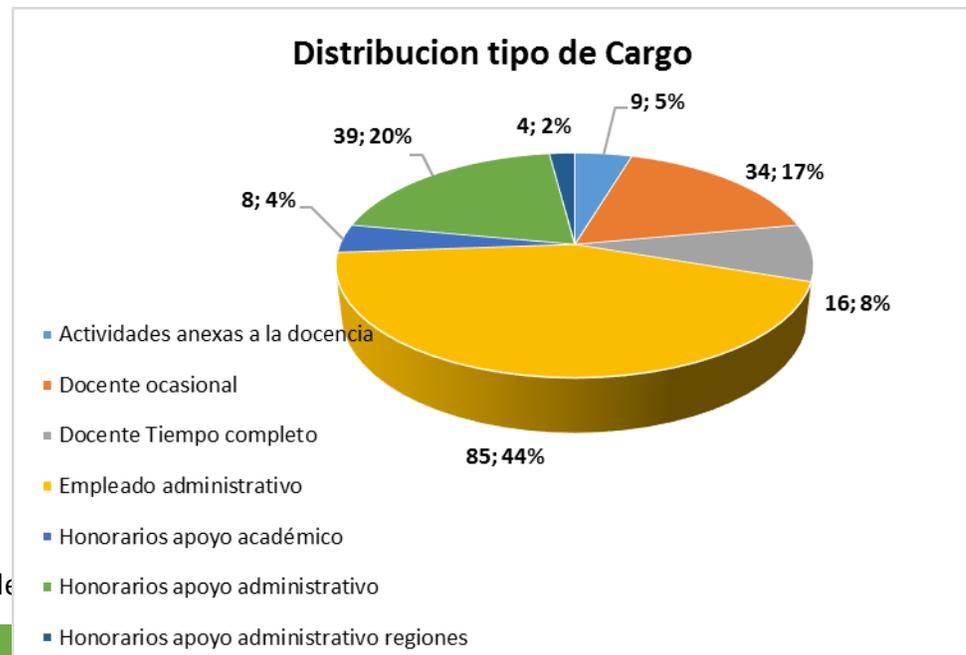
No. de personas que dependen económicamente del trabajador	Número de trabajadores
0	61
1	61
2	39
3	25
4	8
7	1

6.12 Distribución por



Actividades anexas a la docencia	9
Docente ocasional	34
Docente Tiempo completo	16
Empleado administrativo	85
Honorarios apoyo académico	8
Honorarios apoyo administrativo	39
Honorarios apoyo administrativo regiones	4

Por Cargo, el nivel de



Cargo

No. trabajadores/as	riesgo significativo Intra+extra-laboral	riesgo significativo Intra+extra-laboral	riesgo significativo estrés	riesgo significativo estrés
85	39	34	16	9

Actividades anexas a la docencia	9	2	22.2%	4	44.4%
Docente ocasional	34	8	23.5%	16	47.1%
Docente Tiempo completo	16	8	50.0%	11	68.8%
Empleado administrativo	85	40	47.1%	46	54.8%
Honorarios apoyo académico	8	1	12.5%	2	25.0%
Honorarios apoyo administrativo	39	18	46.2%	26	66.7%
Honorarios apoyo administrativo regiones	4	0	0.0%	3	75.0%

Por cargos se identifica que los colaboradores de Honorarios apoyo administrativo regiones, Honorarios apoyo administrativo, Docente Tiempo completo y Empleado administrativo, son los que en mayor número de personas refieren síntomas asociados al estrés.

6.13 Distribución por tipo de Cargo

TIPO DE CARGO	Total
Jefatura - tiene personal a cargo	36
Profesional – analista –técnico – tecnólogo	83
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	71
Operario, operador, ayudante, servicios generales	5

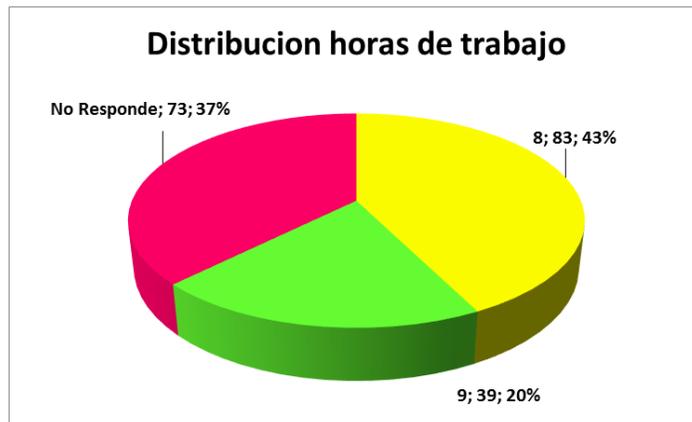


Por Cargo, el nivel de

Horas de trabajo al día	Número de trabajadores
8	83
9	39
No Responde	73

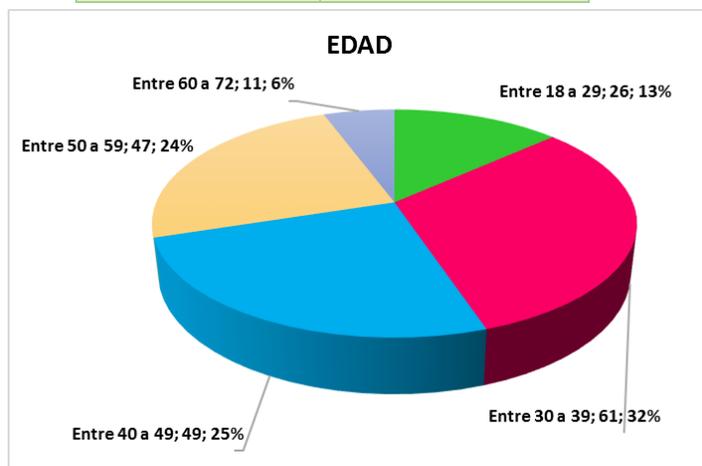
Tipo de Cargo	No. trabajadores/as	No. trabajadores/as riesgo significativo Intra+extra-laboral	Porcentaje riesgo significativo Intra+extra-laboral	No. trabajadores/as riesgo significativo estrés	Porcentaje riesgo significativo estrés
Jefatura - tiene personal a cargo	36	12	33.3%	16	44.4%
Profesional – analista – técnico – tecnólogo	83	27	32.5%	45	54.9%
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	71	34	50.7%	44	62.0
Operario, operador, ayudante, servicios generales	5	2	40.0%	3	60.0%

6.14 Distribución por Horas diarias de trabajo



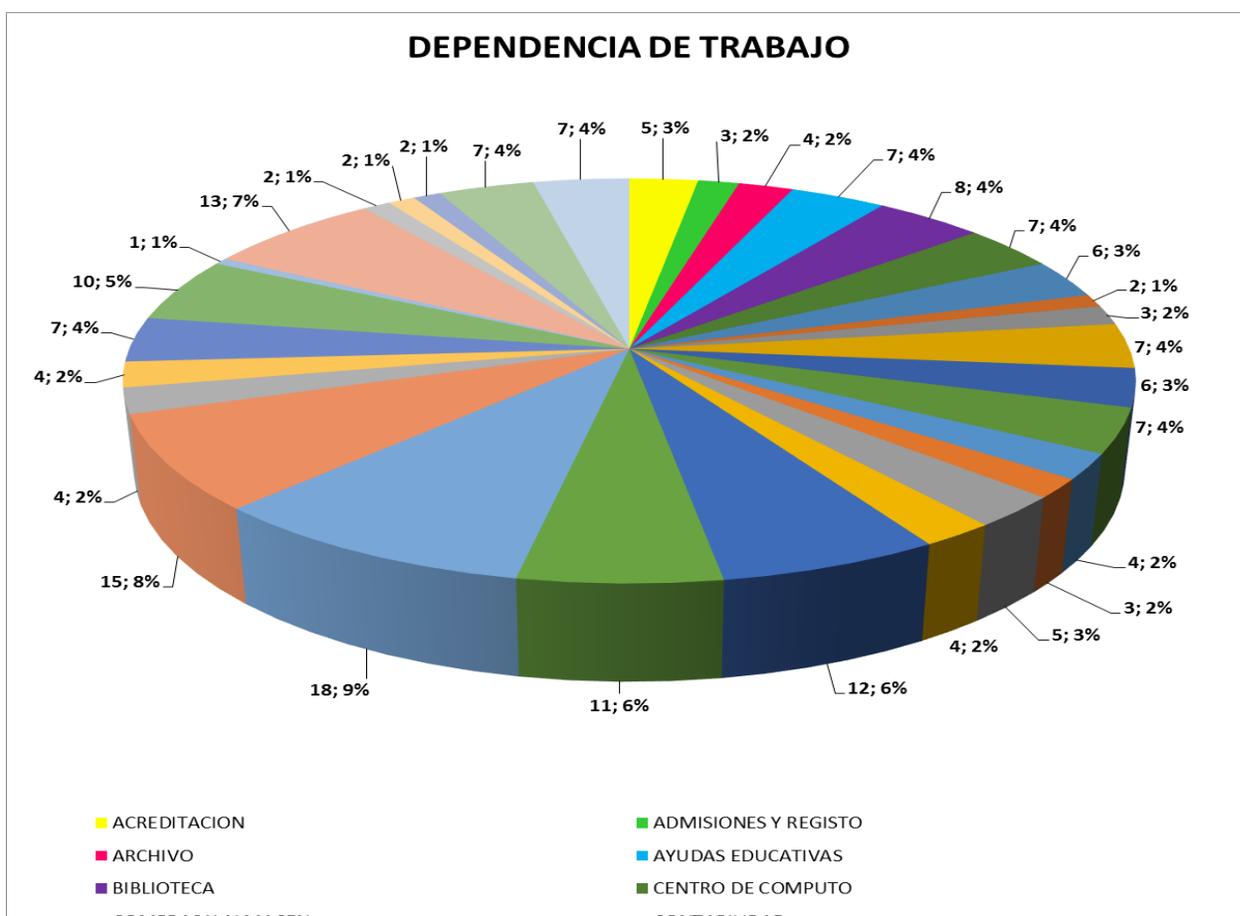
6.17 Edad

Edad	No. trabajadores
Entre 18 a 29	26
Entre 30 a 39	61
Entre 40 a 49	49
Entre 50 a 59	47
Entre 60 a 72	11



7. DISTRIBUCION DE POBLACION POR AREAS

7.1 Áreas de la empresa



8. CONCLUSIONES

- El estudio se realizó de manera general, y todas las conclusiones presentadas en este informe se encuentran fundamentadas en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de riesgo Psicosocial entregada por el Ministerio de Protección Social en el año 2010.
- En términos generales las personas que participaron en el estudio se mostraron receptivas, atentas y abiertas frente a la medición y a su beneficio en el mejoramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El diagnóstico de riesgo psicosocial refleja un nivel de **RIESGO BAJO**, Y un nivel de **ESTRÉS MEDIO** lo que representa un panorama muy positivo del entorno laboral, con la necesidad de realizar unas acciones preventivas de intervención, para lo cual se recomienda el diseño de un plan de acción, en el cual se establezcan objetivos y tareas a corto y a largo plazo, teniendo en cuenta las dimensiones que presentan menos niveles de riesgo como base para abordar aquellas dimensiones que requieren rápida intervención. De igual manera se han de tener presentes en este plan de acción los recursos disponibles para la ejecución del mismo.
- Se recomienda la ejecución de actividades y temas relacionados con capacitación de acciones propias del trabajo, formación en comunicación y relaciones respetuosas y eficientes en el trabajo, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores y formación de los líderes para fortalecimiento de los equipos de trabajo y sus labores como responsables de los procesos.
- Realizar jornadas y acciones de retroalimentación del desempeño respecto a las actividades y labores de sus colaboradores.
- Dar continuidad a las actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales, en las cuales participen todos los colaboradores e incluso su familia, a fin de favorecer espacios donde se genera contacto con otras personas; fomentar el

acompañamiento desde convenios interinstitucionales y con la caja de compensación familiar que contribuyan a mejorar el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

- Dar a conocer los colaboradores cuales son las funciones para las cuales ha sido contratado, esta información puede ser poco clara y suficiente respecto a los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en los procesos institucionales.
- Reajustar el plan de Capacitación, como bien se ha mencionado los colaboradores refieren necesidades en actividades de capacitación que respondan a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo para el cual se ha sido contratado.
- Propender por rediseñar las estrategias comunicacionales internas con información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o cambios institucionales, dar a conocer oportunamente, el proceso de cambio teniendo en cuenta cuando sea posible los aportes y opiniones del trabajador.
- Fortalecer aspectos como la inteligencia emocional para el autocontrol de impulsos y emociones.
- Es recomendable estudiar la posibilidad de facilitar la rotación de horarios y la distribución de tareas desde casa y desde las instalaciones del Tecnológico de Antioquía.
- Para las personas que puntuaron con un riesgo alto o muy alto incluirlas en el SVE de riesgo psicosocial, al igual que se sugiere evaluarles el riesgo intra personal como complemento a esta primera medición para implementar intervención individual y grupal acorde con los resultados obtenidos en cada una de ellas.
- Cruzar los indicadores de ausentismo, accidentalidad, desempeño de las personas que puntuaron alto y muy alto en riesgo psicosocial para determinar el posible impacto de esta exposición en dichos indicadores.
- Para las personas que puntuaron alto y muy alto en síntomas asociados a estrés hacer seguimiento a los indicadores de ausentismo e incluirlos en programas de

prevención y manejo del estrés. Además, cruzar, a cuántos de éstos el riesgo psicosocial también les dio alto o muy alto, que irían para el SVE de riesgo psicosocial.

- Socializar los resultados generales con los directivos y el personal en general, lo cual debe ser realizado por psicólogo.

La evaluación psicosocial no es, en sí misma, una intervención ni resuelve la exposición a los riesgos.

9. MATRIZ DE RECOMENDACIONES GENERAL Y AMPLIA PARA TODOS LOS DOMINIOS

DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES		
DOMINIO	DIMENSIÓN	INTERVENCIÓN SUGERIDA
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	<p>Capacitar a los empleados en Liderazgo. Realizar evaluación de Competencias del Liderazgo. De acuerdo con los resultados de la evaluación, favorecer planes de mejoramiento individual y grupal a partir de proceso de Coaching personal y Directivo. Capacitar a los Líderes en prevención del acoso laboral. Capacitar a los líderes en manejo de conflictos con énfasis en Ganar - Ganar. Realizar una actividad de integración y un “Momento de Verdad” que permita identificar aspectos positivos entre los empleados y aspectos a mejorar.</p>
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<p>Capacitaciones grupales para todo el personal en: 1. Comunicación efectiva y asertiva. 2. Trabajo en equipo. 3. Responsabilidad individual y compartida. 4. Manejo de conflictos y prevención del acoso laboral. 5. Realizar talleres de relaciones interpersonales Acompañamiento y capacitación al Comité de Convivencia Laboral en temáticas como: 1. Normatividad 2. Alcances: ¿Qué es y qué no es acoso laboral? - ¿Cómo abordar los casos reportados? 3. Competencias: Temas relacionados con convivencia laboral. 4. Orientación frente a las actividades de sensibilización y Psicoeducación para la prevención del acoso laboral en la Empresa que deben ser promovidas desde el Comité de Convivencia Laboral. Fortalecimiento del programa de convivencia laboral y prevención del acoso laboral: Política, Manual de convivencia.</p>
	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	<p>Revisar el procedimiento para la evaluación del desempeño implementado en la empresa y ajustarlo en caso de ser necesario. Capacitar al equipo de líderes en evaluación del desempeño y construcción de planes de mejoramiento individual con los colaboradores. Construir con el Área de Talento Humano el procedimiento interno para hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los colaboradores. Capacitar a los líderes en estrategias de retroalimentación asertivas y de motivación para el personal. Implementar plan de incentivos y reconocimientos por buen desempeño.</p>
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CAPACITACIÓN	<p>Realizar plan anual de capacitaciones de acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño. Indagar con los colaboradores frente a intereses personales y necesidades puntuales de capacitación. Establecer alianzas estratégicas con la caja de compensación familiar y con instituciones de formación que puedan ofrecer programas de interés para los colaboradores.</p>

	PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	Brindar información oportuna, adecuada y eficaz cada que se presente un cambio en las funciones y/o cargos de los colaboradores. Establecer normas claras frente a los instrumentos que se van a utilizar para comunicar antes, durante y después de un cambio en el desempeño de las funciones y/o cargo de un colaborador.
	CLARIDAD DEL ROL	Revisar las funciones y cargos a fin de dar claridad a las actividades que corresponden a cada colaborador. Establecer un método en el cual los empleados puedan dar sus opiniones en términos de mejora de las condiciones laborales que conlleven a mejorar los niveles de productividad.
	OPORTUNIDADES PARA EL USO DE DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Diseñar e implementar programa de gestión del conocimiento y desarrollo de competencias laborales.
DEMANDAS DEL TRABAJO	DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	El área de SST deberá realizar evaluaciones de los puestos de trabajo. Realizar las adecuaciones necesarias en los puestos de trabajo acorde con los resultados de las evaluaciones. Fortalecer el PVE (Programa de Vigilancia Epidemiológica) de Riesgo Ergonómico. Promover en los Colaboradores el hábito de realizar pausas activas durante la jornada de trabajo. Realizar un diagnóstico de las condiciones del ambiente y espacios de trabajo (Actualizar o levantar la Matriz de peligros e identificación de riesgos y sobre esta diseñar el plan de mejora)
	DEMANDAS CUANTITATIVAS	Diseñar e implementar técnicas para optimizar el tiempo en el trabajo donde se incluyan todos los recursos usados en los procesos. Revisar cargas de trabajo a partir de su análisis con el objetivo de identificar las causas de la sobrecarga y establecer las medidas correctivas que pueden ser redistribuciones de cargas, refuerzo de personal en tiempos de producción pico, mejoramiento o introducción de nueva tecnología o redistribución del puesto de trabajo, eliminación de los tiempos muertos, de desplazamientos innecesarios.
	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Fortalecer las pausas activas durante la jornada laboral. Entrenar a los Colaboradores a partir de talleres grupales en estrategias de relajación.
	DEMANDAS EMOCIONALES	Fortalecer la Inteligencia emocional mediante la realización de talleres y acompañamiento con psicóloga de manera tal que el individuo pueda aprender a manejar adecuadamente sus emociones cuando se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo
RECOMPENSAS	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Revisar la escala salarial y estudiar la posibilidad de hacer ajustes de acuerdo con el desempeño y las competencias de los colaboradores. Ofrecer incentivos económicos por buen desempeño. Fortalecer los servicios ofrecidos a través del programa de Bienestar laboral.

MATRIZ DE RECOMENDACIONES	
DIMENSIONES EXTRALABORALES	
DIMENSIÓN	INTERVENCIÓN SUGERIDA
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Capacitar a todo el personal en inteligencia financiera. Incentivar el ahorro a partir de convenios con entidades bancarias.
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRA LABORAL EN EL TRABAJO	Realizar Talleres vivenciales en desarrollo de las 10 habilidades para la vida (OMS) Para este dominio se recomienda intervenir mediante un programa de manejo adecuado del tiempo y las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo.
ESTRÉS	Diseñar e implementar técnicas para la prevención, mitigación y control del estrés laboral, estrategias de afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia, manejo y control de la ansiedad. Diseñar e implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica en riesgo psicosocial.



Magíster MAGNOLIA RESTREPO MUÑOZ

Psicóloga Especialista Prevención de Riesgos laborales

Licencia 108040/2013