

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS
UNIDADES ACADÉMICAS - ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD
INDUSTRIAL DE SANTANDER**

LEYNNA ROCÍO GÓMEZ ÁLVAREZ



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BUCARAMANGA,
2011.**

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS
UNIDADES ACADÉMICAS - ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD
INDUSTRIAL DE SANTANDER**

LEYNNA ROCÍO GÓMEZ ÁLVAREZ

Trabajo de Grado:

En la Modalidad de Pasantía como Requisito para Optar por el Título de Psicólogo

Asesora:

Mónica Parada Butnarú

Psicóloga



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BUCARAMANGA,
2011.**

Nota de Aceptación _____

Jurado 1 (Representante (s) de la Institución) _____

Jurado 2 (Asesor) _____

Jurado 3 (Representante del Comité de Trabajo Grado) _____

Floridablanca, _____

Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a Dios, por brindarme la sabiduría y la fortaleza que me guio durante todo mi proceso de formación profesional.

A mis padres, por darme la oportunidad de crecer como persona y como profesional; por cada uno de sus esfuerzos para hacer que llegar culminar esta etapa de mi vida; por todo su amor, compañía y apoyo incondicional que siempre me han dado.

A mis hermanos, por su amor, ejemplo y apoyo.

A mis docentes, en especial a la Dra. Diana Agudelo, que creyeron en mí como persona y como profesional.

A la Universidad Industrial de Santander, quien me brindó el espacio para el desarrollo de la propuesta de trabajo.

A TODOS... GRACIAS!!!!!!

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
Justificación.....	11
Objetivos.....	14
General	
Específicos	
Contextualización de la Institución.....	15
Referente Conceptual.....	18
Metodología.....	34
Diseño	
Población	
Instrumento	
Procedimiento	
Resultados.....	42
Discusión.....	65
Conclusiones y Recomendaciones.....	70
Referencias.....	72
Anexos.....	75

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Caracterización de la Población

Tabla N° 2: Descripción de los instrumentos de evaluación

Tabla N° 3: Dominios y dimensiones intralaborales según su forma de aplicación, A ó B

Tabla N° 4: Dimensiones del cuestionario de factores de riesgo extralaborales

Tabla N° 5: Caracterización de población de Planta Física

Tabla N° 6: Puntuación de las dimensiones de factores de psicosocial intralaboral y extralaboral de Planta Física

Tabla N° 7: Puntuación de las dimensiones de factores de psicosocial intralaboral y extralaboral de Planta Física

Tabla N° 8: Caracterización de población de Mantenimiento Tecnológico

Tabla N° 9: Puntuación de las dimensiones de factores de psicosocial intralaboral y extralaboral de Mantenimiento Tecnológico.

Tabla N° 10: Puntuación de las dimensiones de factores de psicosocial intralaboral y extralaboral de Mantenimiento Tecnológico.

Tabla N° 11: Caracterización de población de la escuela Bacteriología y Laboratorio Clínico

Tabla N° 12: Puntuación de las dimensiones de factores de psicosocial intralaboral y extralaboral de escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Tabla N° 13: Caracterización de población de la escuela de Historia

Tabla N° 14: Puntuación de las dimensiones de factores de psicosocial intralaboral y extralaboral de escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

LISTA DE GRÁFICAS

Grafica N° 1: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de Planta Física

Grafica N° 2: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B de Planta Física

Grafica N° 3: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de Planta Física

Grafica N° 4: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de Mantenimiento Tecnológico

Grafica N° 5: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B de Mantenimiento Tecnológico

Grafica N° 6: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de Mantenimiento Tecnológico

Grafica N° 7: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Grafica N° 8: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Grafica N° 9: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la escuela de Historia

Grafica N° 10: Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de la escuela de Historia

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

- TITULO:** “Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial en las Unidades Académicas y Administrativas de la Universidad Industrial de Santander”
- AUTOR:** Leynna Rocío Gómez Álvarez
- FACULTAD:** Facultad de Psicología
- DIRECTOR:** Ps. Mónica Parada Butnarú

RESUMEN

El presente informe tiene como fin mostrar el trabajo realizado en la Universidad Industrial de Santander, el cual tuvo como objetivo primordial identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander (UIS), con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores. El trabajo corresponde a un estudio de tipo descriptivo, buscando identificar las características de un conjunto de unidades. La población estuvo conformada por 132 funcionarios contratados directamente por la Universidad y/o a través del operador de contratación externa, quienes se dividieron de acuerdo a las unidades académico-administrativas seleccionadas: División de Planta Física (80), División de Mantenimiento Tecnológico (20), Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico (25) y la Escuela de Historia (7). Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), esta permite recolectar datos demográfico y ocupacionales, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador.

De acuerdo con los resultados, los funcionarios de UIS percibe niveles de riesgo muy alto y alto las dominios que componen los factores de riesgo intralaboral, que requieren y demandan intervención inmediata por parte de la institución; en la parte extralaboral se perciben niveles de riesgo medio y bajo; para cada uno de los factores se plantearon estrategias de intervención que buscan controlar y disminuir los niveles de riesgo percibidos.

Palabras Claves: riesgo psicosocial, factores intralaborales, factores extralaborales, satisfacción laboral, dominios, dimensiones.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF DEGREE

- TITLE:** “Identification of the psychosocial risk’s factor in the academics and administratives units at Universidad Industrial de Santander”
- AUTHOR:** Leynna Rocío Gómez Álvarez
- FACULTY:** Faculty of Psychology
- DIRECTOR:** Ps. Mónica Parada Butnarú

ABSTRACT

This report has a objective show the job did at Universidad Industrial de Santander, it had like principal objective identify the psychosocial risk’s factors in the academics and administrative units at Universidad Industrial de Santander, with the idea of promote actions of intervention that contribute with a better labor environment, life quality and the welfare of the workers. This report has a study of descriptive type that is looking forward identify the characteristics of a group of units of study. The population was of 132 workers contracting directly with the University or with extern contracting, divide: Division of Physical Plant (80), Division of Technologic Maintenance (20), Bacteriology School and Clinic Laboratory (25) and the History School (7). For identification it used the battery and the Instruments for the Evaluation of the Psychosocial Risk’s Factors of the Ministerio de Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), it allows recollect piece of information demographics and occupational, and establish the presence or absence of the psychosocial risk’s factors intra and extra labor that are related with the welfare of the worker.

According with this results, the employees at UIS perceive the risk levels higher, high and the subjects that compose the risk factors intra labor that need intervention immediate of the institution, in the part extra labor that perceive levels of risk half and low, for each one of them it did strategies of intervention that looking forward control and decrease the perceived risks

Key Words: Psychosocial risk, intra labor factors, extra labor factors, satisfaction labor, control, dimensions.

Introducción

En Colombia, los factores de riesgo de psicosocial toman relevancia a partir de la Resolución 2646 del 2008 emitida por el Ministerio de la Protección. Con esta resolución toda organización, empresa o institución está en la obligación de identificar, evaluar, intervenir y monitorear permanente la exposición a factores psicosociales de riesgo.

El siguiente informe describe los resultados del trabajo de grado en modalidad de pasantía, realizado en la División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, cuyo objetivo primordial fue identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander (UIS), con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores.

Como primera medida se presenta una breve contextualización de la institución; así mismo se presenta la revisión conceptual y teórica realizada.

Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta cada una de las unidades académico-administrativas evaluadas y los niveles de riesgo establecidos por el instrumento de evaluación.

Finalmente, se da a conocer la discusión de dichos resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

Justificación

En Colombia el término de “riesgo psicosocial” se ha venido normalizando a nivel de las empresas y entidades educativas, a través de la Resolución 2646 del 2008, en la cual se “establecen disposiciones que 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 2646/2008, p. 1)

Así mismo, el código sustantivo de trabajo (Art. 13. Cap. III), establece criterios para la intervención de los factores psicosociales y administración de los riesgos profesionales, destacando la importancia del compromiso de la dirección en el diseño y ejecución de métodos de intervención a conformidad de la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional. Además de establecer acciones de cumplimiento frente a la normatividad, el objetivo central es establecer un clima organizacional basado en la conservación de la salud del empleador y en la garantía de las condiciones que permitan realizar las labores de manera segura.

Algunos estudios (Andrade & Gómez, 2008; Juárez, 2007; Rubiano et. al., 2007) han identificado que a nivel organizacional, los factores de riesgo psicosocial son las causas del daño psicológico, físico, social de las personas, es decir, son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso a nivel extra laboral.

En el caso del ámbito educativo, estudios como los de Orell & Sainz, (2006) han identificado que factores, tales como: la falta de recursos y herramientas de trabajo, la falta de apoyo y

dificultad de las relaciones interpersonales; y la ausencia de reconocimiento, entre otros., están deteriorando la salud de los docentes.

La Universidad Industrial de Santander (UIS) es una entidad educativa pública que tiene 63 años de historia en la ciudad de Bucaramanga. Esta constituida aproximadamente por 1600 docentes planta/cátedra y 1200 funcionarios a nivel administrativo, con diferentes tipos de contratación: planta, contratación externa y prestación de servicios.

Actualmente la UIS, ha identificado a través del programa ECO (Estudio del Clima Organizacional), las incidencias negativas de las variables de relaciones interpersonales (dificultades en las relaciones interpersonales), condiciones y contenido de trabajo (luz, ventilación, sobrecarga laboral), desarrollo personal (evaluación de desempeño), estilo de dirección (ausencia de comunicación), en la salud del trabajador y por ende en el desempeño laboral.

Así mismo, datos planteados por la Entidad de Salud de la Universidad (CAPRUIS), han permitido tener una aproximación a los factores de riesgos psicosocial que más afectan a la comunidad. Los resultados señalan que en el primer semestre del año 2009, 157 personas presentaron enfermedades relacionadas al sistema respiratorio, nervioso, esquelético y muscular, entre otros; dentro de las cuales, 11 personas presentaron trastorno mental, con 318 días de incapacidad. (Datos estadísticos, CAPRUIS, 2009)

En este contexto, se hace visible la necesidad de identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en cada una de las unidades académico-administrativas (UAA) que conforma la UIS, con el objetivo de diseñar y planificar estrategias preventivas y de intervención

pertinentes para promover el bienestar psicológico y social de los trabajadores de la institución, con el apoyo de los proyectos direccionados desde ECO (Estudio de Clima Organizacional).

El aporte principal del estudio es avanzar en la normatividad, con un proceso claro, y alineado a los procesos administrativos de la Universidad; así mismo se pretende aportar estrategias específicas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su familia.

Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander, con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores.

Objetivos Específicos

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en dos unidades académicas y tres unidades administrativas de la Universidad Industrial de Santander.

Analizar los resultados obtenidos, con el propósito de diseñar planes de acción específicos para su intervención.

Socializar los resultados obtenidos a cada uno de los funcionarios de las unidades, con el fin de dar a conocer los factores de riesgo identificados y los planes de intervención diseñados.

Implementar los planes intervención diseñados para cada una de las UAA objeto de estudio, con el fin de disminuir y controlar los factores de riesgo identificados.

Contextualización de la Institución

La Universidad Industrial de Santander (UIS), es una institución educativa oficial, del orden departamental, con 63 años de historia en la ciudad de Bucaramanga; está encaminada fundamentalmente a la formación del hombre, mediante la generación y difusión del saber en sus diversas ramas.

Como institución académica de educación superior enmarca su estructura organizacional en torno a unidades académicas y administrativas que se conjugan en los campos del conocimiento en los que la Universidad adelanta las actividades de docencia, investigación, extensión y coordinación operativa.

El quehacer universitario se desarrolla, actualmente, en ocho sedes: tres en Bucaramanga (Campus Principal, Facultad de Salud y Bucarica), una en Piedecuesta, una en Barbosa, una en Barrancabermeja, una en Málaga y una en el Socorro.

En Bucaramanga, el campus universitario principal, está ubicado en la carrera 27 calle 9 ciudad universitaria; allí alberga los edificios de las Facultades de Ingenierías, Ciencias y Humanidades; Bienestar Universitario, Dirección General de Investigaciones, Biblioteca Central y oficinas administrativas; además, diversos centros de investigación, el Centro de Tecnologías de Información y Comunicación - CENTIIC, auditorios, talleres, laboratorios, museos, canchas deportivas y zonas verdes.

Misión

La Universidad Industrial de Santander es una organización que tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando procesos de cambio por el progreso y mejora calidad de vida de la comunidad.

Orientan su misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo.

Sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de sus empleados, en la excelencia académica de sus profesores y en el compromiso de la comunidad universitaria con los propósitos institucionales y la construcción de una cultura de vida

Visión

Como visión general en el año 2018, la Universidad Industrial de Santander se habrá fortalecido en su carácter público, aportando al desarrollo político, cultural, social y económico del país, como resultado de un proceso de generación y adecuación de conocimiento en el cual la investigación constituye el eje articulador de sus funciones misionales.

La Universidad habrá desarrollado exitosamente una política de crecimiento vertical, mediante la cual se crearán y consolidarán programas de maestría y doctorado de alta calidad, sustentados en procesos de investigación pertinente para la región y el país.

La Institución habrá contribuido al desarrollo regional, mediante la formación del talento humano, la investigación y la extensión, reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida, la competitividad internacional y el crecimiento económico. Como parte de este proceso, se ampliará la cobertura con la creación y consolidación de programas misionales pertinentes y soportes estratégicos en su sede central y en sus sedes regionales tanto a nivel profesional como a nivel tecnológico, atendiendo a la política de formación por ciclos aprobada por el Consejo Superior.

La Universidad habrá consolidado una política de articulación global que le ha permitido incrementar de manera significativa los resultados de sus procesos misionales mediante la cooperación con instituciones educativas y de investigación de alto prestigio, empresas, entidades gubernamentales, egresados y otros entes públicos y privados nacionales e internacionales.

La Universidad habrá fortalecido en toda su organización una cultura de gestión de alta calidad de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

Como resultado de la actualización permanente de sus programas académicos, la Universidad forma personas con las competencias apropiadas para liderar el desarrollo económico y social y para realizar proyectos educativos e investigativos, que contribuyan al logro de las metas de desarrollo del país y a la consolidación de una sociedad del conocimiento a nivel regional, nacional e internacional.

La anterior información fue hallada en la página virtual de la Universidad Industrial de Santander: (<http://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp>)

Referente Conceptual

El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades, y por ello, en los estados modernos se incluyen entre las responsabilidades de los poderes públicos el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo, pues el derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, y a la protección de su salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos (Peiró & Bravo, 1999 citados por Argüello, 2010)

El trabajo es una de las principales actividades del ser humano, que le permite satisfacer sus necesidades personales y colectivas; sin embargo, se ha identificado que los ambientes de trabajo pueden afectar el estado de salud de las personas, tanto positiva como negativamente (Peiró & Bravo, 1999); es decir, si existen adecuadas condiciones de trabajo, la salud, el desempeño y la calidad laboral se verán beneficiadas. En cambio, si las condiciones de trabajo son inadecuadas, la salud y el bienestar físico y mental del trabajador pueden verse afectados.

En este mismo sentido, Parra (2003), indica que el trabajo puede ser fuente de salud, accidente o enfermedad. Como fuente de salud, a través del trabajo se satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual, familiar y social. Así mismo, puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales); o puede agravar los problemas de salud, cuando están relacionados con otros factores de riesgo, como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros.

La magnitud de los problemas de salud derivados del ambiente de trabajo son cada vez más amplios; las enfermedades físicas y mentales producto del estrés laboral, el elevado número de

accidentes de trabajo e incapacidades ocupacionales, han dejado ver la importancia de promocionar un ambiente de trabajo saludable y han obligado a que las organizaciones se preocupan por garantizar el bienestar social y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Ante esto la salud laboral, surge mediante el objetivo de prevenir la enfermedad y promocionar la salud, así como también tratar y rehabilitar las lesiones y las enfermedades derivadas del trabajo, enfocándose en que unas adecuadas condiciones de trabajo repercuten en la salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. (Andrade & Gómez, 2008, citados por Argüello, 2010).

De acuerdo con Chu, (2003), la Salud laboral es la búsqueda del máximo bienestar en el trabajo, a través del fortalecimiento de políticas nacionales, el desarrollo de estándares de calidad, basados en la valoración científica de riesgos; el establecimiento de recursos que realicen la promoción de ambientes saludables y las prácticas de trabajo saludables, la prevención, la rehabilitación y la gestión de los problemas de salud física y mental, buscando mejorar el bienestar integral de los trabajadores.

Así mismo, Ruiz-Frutos, García & Benavides (s.f.), citados por Casadiegos, (2010), identifican que los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental de las personas en relación con el ambiente de trabajo; el control de las condiciones, garantizando la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador; la identificación y eliminación o modificación de los factores que ejercen un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar los efectos beneficiosos para la salud y el bienestar del mismo.

Factores Psicosociales: Definición

La OIT desde 1984 definía a los factores psicosociales como un concepto complejo y difícil de entender, dado que se refieren a “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que pueden influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción del trabajo” (Moreno, Garrosa & Rodríguez, 2009).

A partir de la definición emitida por la OIT, diversos autores han redefinido el concepto; Villalobos, (1997) citado por Villalobos, (2004), los define desde el modelo dinámico de los factores psicosociales como “la condición o las condiciones del individuo (social, psicológico y biológico), del medio extra laboral (ambiente familiar, situación socioeconómica, política y estatal que rodea al individuo y la organización) o intra laboral (condiciones de la tarea, del ambiente físico, las políticas organizacionales y las relaciones), que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, el cual tiene consecuencias a nivel emocional, cognoscitivo, conductual y fisiológico”.

Lahera y Góngora (2002), citados por Casadiegos, (2010), definen el riesgo psicosocial como aquellas condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador.

Según Álvarez (2006) citado por Rodríguez, (2009), en el ámbito laboral, los factores psicosociales de riesgo se definen como: “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”.

Ahora bien, es importante señalar, y como lo plante Villalobos (2004), que la transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de varios de los siguientes criterios: la duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y el bienestar.

Según lo anterior pueden presentarse factores de riesgo psicosocial de diverso tipo (Aguayo y Lama 1996, citado por Villalobos 2004):

- a) Factores de riesgo que producen efectos agudos y que se caracterizan porque tienen un tiempo de exposición corto, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.
- b) Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables.
- c) Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos de estrés leves, no pueden considerarse como factores de riesgo psicosocial, porque a pesar de presentarse con alta frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad son bajas.

Actualmente en el mundo laboral existen numerosas situaciones que producen daños tanto a la salud física como a la mental, todo ello desencadena problemáticas, inconformidades o enfermedades laborales que involucran el desempeño eficaz de sus funciones y las de su grupo de trabajo. De acuerdo con Rentería, Fernández, Tenjo & Uribe (2009) citados por Argüello, (2010), los factores psicosociales mantienen una estrecha relación con las enfermedades profesionales, ya que muchos de los accidentes de trabajo obedecen a fallas humanas causadas por la predisposición a diferentes agentes físicos, biológicos y químicos, procedimientos y métodos de trabajo, al igual que con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden llegar afectar a través de elementos psicológicos y fisiológicos.

Con lo dicho anteriormente, es innegable que en todo centro de trabajo, independientemente del tipo de actividad a la cual se dedique o el tamaño del mismo, estarán presentes situaciones que generan riesgos, los cuales según Janaina, (2000) citado por Rodríguez, (2009) son “elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo”.

A partir de lo anterior, se puede llegar a la conclusión, y como lo plantea Rodríguez, (2009), que los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos.

Efectos de los Factores Psicosociales

En los últimos años se están registrando un aumento de enfermedades relacionadas con los factores psicosociales, destacándose el estrés laboral, considerado en Colombia como una patología laboral, el burnout, y el mobbing, que son ocasionadas por las exigencias laborales.

La incidencia de los factores psicosociales se ve reflejada en los índices de absentismo, los de rotación, número de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, porcentajes de incapacidades laborales, registro de permisos frecuentes, solicitudes de traslado, frecuencia de robos, duración y demandas de los sindicatos, entre otros. (Casadiegos, 2010)

Según Villalobos, (2007) de acuerdo a las características de los factores de riesgo, la intensidad, la frecuencia de presentación y el potencial de los mismos, se identifican los siguientes efectos en el trabajador:

Acomodación pasiva ante el estímulo externo: donde el estímulo estresor no es percibido como amenazante y no produce ninguna tensión; generando consecuencias como: empobrecimiento de las propias capacidades por falta de estímulo que impulse el desarrollo, indiferencia ante los hechos cotidianos, aislamiento, y pérdida de interés por aprender.

Respuesta de estrés con efectos a nivele fisiológico, psicológico y conductual:

- Efectos Psicológicos: los estudios de investigación han identificado la relación del empleo con la prevalencia de trastornos psiquiátricos, como el planteado por Rodríguez, Gómez, García, et al (2005), quienes reseñan que los trastornos mentales son la segunda causa de incapacidad laboral de larga duración, de los cuales uno de cada cinco pacientes relaciona su patología con el trabajo; y tres de cada cuatro casos la duración de la incapacidad

supera los seis meses. Los empleados directivos y administrativos son los que presentan mayor prevalencia de sintomatología depresiva asociada al trabajo.

Como lo señala Martínez y Hernández (2005), que desde lo psicológico, también están relacionados los cargos de rotación de turnos o el turno nocturno con los trastornos del sueño como insomnio, los trastornos del ritmo circadiano y las parasomnias o pesadillas; y los sexuales, tales como la impotencia, la frigidez, la eyaculación precoz.

- Efectos Conductuales: A nivel físico, Martínez y Hernández (2005), también señalan que el sedentarismo, es uno de los factores psicosociales que presenta una fuerte asociación con problemas músculo-esqueléticos, circulatorios y nutricionales. Igualmente, identifican que las adicciones (alcoholismo, la drogadicción y el tabaquismo), son utilizadas para reducir los niveles de tensión generados por el trabajo, es decir, como calidad de depresor o de estimulante.

En cuanto al costo que asumen las organizaciones, Hellriegel, (2009), citado por Casadiegos, (2010), identifica que no solo está relacionado el alto precio con la salud de las persona, sino también se ve afectado el costo de rentabilidad, donde se incluye el mal desempeño, ausentismo, altos índices de accidentes, de rotación, consumo excesivo del alcohol y drogas, comportamientos impulsivos y dificultad para comunicarse.

- Efectos Fisiológicos: Martínez (2001) citado por Villalobos (2007), identificó un listado básico (no exhaustivo) de los efectos más conocidos en los principales sistemas:

Cardiovascular: Infarto del miocardio, hipertensión arterial, accidente cerebrovascular.

Respiratorio: Asma bronquial síndrome de hiperventilación.

Piel: Alopecia, dermatitis.

Musculoesquelético: cervicalgía, fibromialgía, fatiga crónica, dolor de espalda.

Neurológico: cefaleas, alteraciones del sueño.

Gastrointestinal: colon irritable, enfermedades ácido pépticas, dispepsia.

Según Villalobos (2007), al hablar de factores de riesgo psicosocial asociados a reacciones de estrés y de éstas como mediadores de enfermedades implica entender los mecanismos básicos de subyacen a estas relaciones. El abordaje de los factores psicosociales y de sus efectos a través de las respuestas de estrés, ha supuesto el uso de diversos modelos conceptuales (interaccional y transaccionales), que han permitido avanzar en la comprensión de la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional.

Modelos Interraccionales: Como su nombre lo indica, se enfatizan en el proceso Interaccional, es decir, la relación particular entre la persona y la situación, y los efectos del proceso de valoración frente al bienestar. Dentro de este modelo, se sustentan dos teorías explicativas:

Modelo de Ajuste Persona – Entorno: se caracteriza por señalar la secuencia causal del estrés laboral, en donde Peiró, Ramos y González, (s.f) citados por Villalobos, (2007) identifican que el entorno objetivo percibido por el individuo, el entorno psicológico, y las respuestas individuales, afectan la salud física y psíquica. Así mismo, Caplan, (1998), citado por

Casadiegos, (2010), plantea que la teoría del ajuste persona-entorno permite establecer pautas para evaluar y predecir la forma en que las características personales y el entorno laboral determinan conjuntamente el bienestar del trabajador, y la forma en que se puede elaborar un modelo para identificar puntos de intervención preventiva.

Modelo Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek - Theorell: explica el estrés como resultado de altas demandas y baja capacidad de control de la situación mediado por el apoyo social (Villalobos, 2007)

Moncada y Llores (s.f) citados por Casadiegos (2010), aborda el modelo desde los tres grandes grupos relacionados con los factores de riesgos psicosocial en el trabajo:

- Exigencias o demandas psicológicas: Son de naturaleza psicosocial (ritmo, nivel de atención, concentración y responsabilidad) y tienen una dimensión física (esfuerzo físico, trabajo muscular y postura de trabajo).
- Control: Son las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo. En este factor se identifican tres variables: la posibilidad de desarrollar las habilidades; autonomía sobre el contenido de trabajo y control vertical: participación.
- Apoyo Social: Es el conjunto de interacciones que ayudan al trabajador a desarrollar su trabajo y depende de los siguientes elementos: la amistad, los componentes colectivos y de reconocimiento. Se toma como referencia el clima de las relaciones interpersonales, es decir, la relación tanto con los compañeros, como con los superiores.

Modelos Transaccionales: Barrazas, (2007), caracteriza el modelo desde los procesos cognitivos, los cuales son desarrollados a partir de una situación estresante, que es el resultado de

las transacciones entre la persona y el entorno. Estas transacciones dependen del impacto del estresor ambiental, es decir, de las evaluaciones que hace la persona del estresor y de los recursos que dispone (personales, sociales o culturales) para hacer frente a la situación de estrés.

Dentro de este modelo se caracterizan dos sustentaciones teóricas, orientadas a brindar explicación desde lo cognitivo – conductual:

Modelo Desequilibrio Esfuerzo/Recompensa: hace hincapié en la interacción entre lo objetivo y componentes subjetivos, tanto del ambiente de trabajo como de la persona. Identifica que puede crearse una incongruencia a partir de los anteriores componentes, que son de especial relevancia para la salud: la incongruencia entre los objetivos de una persona o aspiraciones y los refuerzos ofrecidos por el ambiente de trabajo. (Siegrist, 2006, citado por Casadiegos, 2010),

Es un modelo surge a partir de las teorías de la motivación, ya que plantea que cuando existe un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas esperadas, se producen consecuencias negativas como el agotamiento profesional y modificaciones comportamentales, con consecuencias para la salud (en particular enfermedades cardiovasculares). (Casadiegos, 2010)

Modelo de Apreciación Cognitiva Folkman & Lazarus (1984): fundamentado en los procesos cognitivos de apreciación y el afrontamiento del sujeto para resolver la situación (Villalobos, 2007). Se fundamenta en la interacción entre la persona y el entorno, centrando la atención en procesos de apreciación – afrontamiento, donde la respuesta de estrés se relaciona

con la interpretación negativa influida por variables personales y ambientales (apreciación), y por la ausencia, incapacidad o inadecuación de un estilo de afrontamiento efectivo.

A su vez, se sustenta otro modelo que se aproxima a las acciones metodológicas de intervención de los factores psicosociales:

Modelo Dinámico de los Factores Psicosociales: Villalobos, (2007) plantea el “Modelo Dinámico de Factores Psicosociales”, caracterizándolo como un proceso sistémico y dinámico, es decir que contempla los elementos en un conjunto, en el que las partes se influyen unas a otras (individual, laboral y social). Los componentes del modelo se estructuran como “fuentes” de riesgo (condiciones de la organización, características de la personalidad, aspectos del entorno), los que a su vez tienen otras “subfuentes” o categorías analíticas (Estilo de dirección, personalidad tipo A, relaciones familiares) que permiten la aproximación detallada a la realidad.

Marco Legal

Política de Prevención en Riesgo Psicosocial

En el marco legal de Colombia, el Ministerio de Protección Social ha emitido diversas resoluciones y decretos que atienden a los factores psicosociales, como la resolución No. 1016/89, que indica que el programa de Salud Ocupacional debe estar enfocado en la planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades preventivas, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener, y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus funciones. En esta misma línea, el decreto

2566 de 2009, en la tabla de enfermedades profesionales se incluyen las patologías causadas por el estrés en el trabajo.

Por último la resolución 2646 del 2008, por la que se aporta a nivel organizacional las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

La aplicación de la resolución supone la transformación cultural, orientada a la prevención en todos los niveles de la organización, a partir de un programa tendente a evaluar y minimizar los factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo con la normatividad de la resolución 2646 de 2008, define en el art. 5, que los 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”

En esta misma línea, la normatividad profundiza en cada uno de los factores, estableciendo variables que permiten identificar las posibles causas del efecto negativo en la salud de los trabajadores.

A continuación se describen las variables relacionadas con los factores psicosociales (establecidas en el art. 6, 7 y 8 de la Resolución 2646/2008):

Factores Psicosociales Intralaborales: Se caracterizan como el conjunto de subfuentes riesgos que caracterizan la situación de trabajo y la influencia en la salud y el comportamiento de los trabajadores, tales como: gestión organizacional, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona–tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Factores Psicosociales Extralaborales: Se identifican como el conjunto de variables que están relacionadas con el entorno que rodea a las personas y la organización: Utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda, acceso a servicios de salud.

Factores Psicosociales Individuales: La resolución identifica las siguientes variables que componen lo social, lo psicológico y lo biológico: información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores, característica de personalidad, estilos de afrontamiento y condiciones de salud.

Las características de la resolución 2646 del 2008, anteriormente mencionada, centra su conceptualización en los tres componentes básicos de los factores psicosociales: el individuo, entorno laboral, y factores externos.

Individual

Los factores psicosociales inciden en las personas de manera diferente, dependiendo la capacidad de tolerancia, adaptación de su ser y sus necesidades externas. Cortés, (2007), citado por Mesa, (2010), identifica factores personales endógenos que hace referencia a las características propias de las personas, su forma de ser y reaccionar (personalidad, edad, sexo, formación, motivaciones, actitudes, aptitudes, expectativas, etc.).

Entorno Laboral

Villalobos, (2007) revisa las condiciones internas del trabajo desde el conjunto de tres elementos, que interactúan entre sí: el medio ambiente de trabajo, la tarea y la organización.

- El medio ambiente de trabajo: De acuerdo con Villalobos, (2007) se identifica que estresores como el nivel de ruido y sus características (intensidad y frecuencia), es una fuente de estrés laboral. Tanto el ruido, como la temperatura y la iluminación son elementos desencadenantes de discomfort, fatiga mental, somnolencia, disminución del desempeño, cansancio de ojos, tensión, entre otros.
- La tarea o el quehacer cotidiano: De acuerdo a Villalobos, (2007), desde el nivel del *conocimiento de la tarea*, se hace importante los procesos de inducción, reinducción para el conocimiento de la tarea (objetivos, métodos y responsabilidades), ya que se constituye un factor importante de la adaptación. En cuanto, a la *Identificación con la tarea y la organización*, la falta de identificación con el rol, puede ser fuente de insatisfacción, bajo

rendimiento e incremento de la rotación. Otro factor es el *Nivel de responsabilidad del cargo*: donde los cargos de jefaturas y gerencias, son especialmente susceptibles a presentar reacciones de estrés por la responsabilidad de presentar el control de los resultados, la toma de decisiones o la supervisión de otras personas.

- La organización: A partir de las *Características de la gestión*, se identifica que “los trabajadores deben enfrentarse a contradictorias condiciones de trabajo, es decir, seguir estrictamente las reglas y procedimientos en la organización, pero ser creativos y tener iniciativa; tener evaluaciones de desempeño basadas en resultados, con múltiples competencias y algunas innecesarias para la realización del cargo, y otras condiciones que dificultan la salud de las personas” (Jaramillo & Gómez, 2008 citado por Mesa, 2011). Sin lugar a duda, las anteriores decisiones del comportamiento organizacional, son tomadas por los *líderes*, quienes también generan efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores (incertidumbre, ambigüedad, insatisfacción, baja autoestima, entre otros).

Entorno Extralaboral

Continuando con el modelo de Villalobos, (2007), los factores externos se analizan desde dos niveles:

Microentorno social:

- Situación socioeconómica y educativa del grupo familiar:

En una sociedad como la de Colombia, donde cada vez aumenta la pobreza, el desempleo y la violencia, el contexto tiende a ser percibido por las personas como angustiante e inestable a nivel social, familiar y laboral, constituyéndose un factor de riesgo psicosocial.

- Efecto del trabajo en el medio familiar y social:

La carga laboral, la presión del jefe, los horarios, la distancia del lugar de trabajo y las responsabilidades, influyen cada vez más en las relaciones del ambiente familiar, afectándose los espacios de educación a los hijos, los patrones de crianza y los espacios de recreación.

Macroentorno Social:

- Situación política, económica y social del país: es claro identificar que los cambios políticos y económicos pueden afectar la estabilidad de la organización en el mercado, viéndose afectado de manera inmediata las personas desde el nivel de compensación y estabilidad laboral.

A partir de lo anterior, se puede concluir que tanto la legislación colombiana, como la teoría, dejan ver la importancia de la identificación de factores de riesgos psicosociales, pues constituye una herramienta importante para el diseño de programas de promoción y prevención de los mismos, esto para garantizar la calidad y satisfacción laboral de los trabajadores, y así mismo un aumento en la productividad y competitividad de la organización.

Metodología

Diseño

Corresponde a un estudio no experimental de tipo descriptivo, buscando identificar las características de un conjunto de unidades de estudio.

Población

La población estuvo conformada por 132 funcionarios contratados directamente por la universidad y/o a través del operador de contratación externa, quienes se dividieron de acuerdo a las unidades académico-administrativas seleccionadas para el estudio: División de Planta Física, División de Mantenimiento Tecnológico, Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico y la Escuela de Historia.

A continuación, en la tabla N° 1 se describen los datos sociodemográficos de los 132 funcionarios de la Universidad Industrial de Santander de acuerdo a la unidad académico-administrativa (UAA) a la pertenecen. Dentro de los datos sociodemográficos se encuentran el género, la edad, estrato socioeconómico y nivel escolaridad.

Tabla N° 1
Caracterización de la Población

UAA	N°	Género		Edad*					Estrato Socioeconómico				Nivel de Escolaridad			
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	1-2	3-4	5-6	Finca	Bachiller	Profesional	Técnico/ Tecnólogo	Pos-grado
DIVISIÓN DE PLANTA FÍSICA	80	27	53	13	21	25	16	5	33	44	2	1	53	4	20	3
DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO TECNOLÓGICO	20	7	13	9	4	1	6	---	6	14	---	---	1	5	12	2
ESCUELA DE BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO	25	23	2	3	5	8	8	1	4	14	7	---	3	4	6	12
ESCUELA DE HISTORIA	7	2	5	1	1	2	2	1	---	5	2	---	1	1	---	5
TOTAL	132	59	73	26	31	36	32	7	43	77	11	1	58	14	38	22
TOTAL %		44%	56%	20%	23.4%	27.2%	24.2%	5.2%	32.6%	58.3%	8.4%	0.8%	43.9%	10.7%	28.7%	16.7%

Nota: *Los rangos de edad se presenta en años.

La tabla N° 1 presenta los datos sociodemográficos de los 132 funcionarios, de los cuales 80 hacen parte de la División de Planta Física, 20 de la División de Mantenimiento Tecnológico, 25 de la Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico y 7 de la Escuela de Historia; siendo 59 (44%) de éstos del género femenino y 73 (56%) del género masculino. Con respecto a la edad, el 27.2% (36) de los funcionarios oscilan en edades entre los 40 a 49 años, seguidos 50 a 59 años con 32 funcionarios (24.2%).

En cuanto al estrato socioeconómico el 58.3 % (77) de los funcionarios pertenecen al estrato 3 y 4; por otro lado el educativo de mayor prevalencia en la población es el bachillerato con el 43.9% seguido del técnico/tecnológico con el 28.7% (38).

Instrumento

Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

La batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extra laborales e individuales (demográficas y ocupacionales)

Cada uno de estos instrumentos puede utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial. Para objeto de estudio se utilizaron tres de ellos: Ficha de datos generales, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y Forma B) y Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En la tabla N° 2 se presenta un resumen de las fichas técnicas de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicados.

La tabla N° 2 describe el objetivo, el tipo de aplicación, el tipo de datos, el tipo de instrumento, usos y aplicaciones recomendadas y el número de ítems correspondientes a cada uno de los instrumentos utilizados.

Tabla N° 2

Descripción de los Instrumentos de Evaluación

	Ficha de generales*	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral*	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra-laboral*
Objetivo	Recolección de información sobre datos socio-demográficos y ocupacionales	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo. Evalúa las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo. Evaluar las condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador.
Tipo de Aplicación	Individual	Individual y Colectiva	Individual y Colectiva
Tipo de Datos	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa
Tipo de Instrumento		Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Usos y Aplicaciones Recomendadas	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
Número de Ítems	Forma A: 123 ítems (aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos) Forma B: 97 ítems (aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios)	31 ítems. Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios	

Nota: *La información es un resumen de cada una de las fichas técnicas de los tres instrumentos utilizados. (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral

En la tabla N° 3 se presenta la estructura del cuestionario (formas A y B), en términos de los dominios y dimensiones que lo conforman.

Tabla N° 3

Dominios y dimensiones intralaborales según su forma de aplicación (A o B)

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
	Características del liderazgo	✓	✓
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
	Claridad del rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
Demandas del Trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	x
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	x
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Nota: x: Dimensión no evaluada

Información suministrada del manual del instrumento

✓ Dimensión evaluada

El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales en su forma A y 16 en su forma B.

Por otro lado, el cuestionario de factores de riesgo extralaboral evalúa 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, entre otras. (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

En la tabla N° 4 se presenta la estructura del cuestionario en términos de las dimensiones que lo conforman.

Tabla N° 4

Dimensiones del cuestionario de factores de riesgo extralaboral

Dimensiones	
Aspectos Extra laborales	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

Procedimiento

Se realizó a través del seguimiento de las siguientes fases:

Fase I: Sensibilización

El objetivo era realizar una conceptualización sobre la importancia de la identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial, así como también brindar información sobre el proceso de evaluación. Se realizó a partir de una reunión informativa programada con el jefe de la División de Recursos Humanos, los líderes del subproceso de Salud

Ocupacional y Desarrollo Humano Organizacional, el profesional responsable del proceso de evaluación y los directores y jefes de cada una de las UAA objeto de estudio.

La fase se ejecutó a partir del proceso de información, en el cual se desarrollan estrategias de comunicación, enfocadas a mostrar una realidad (informar), cuestionar (generar opinión), y modificar prácticas y actitudes (tomar decisiones) (Casadiegos, 2010); con el objetivo de aumentar la disposición favorable de las personas hacia el proceso, despertando la motivación e interés hacia las acciones a desarrollar.

Fase II: Aplicación del Instrumento

La evaluación estuvo orientada a la aplicación de dos cuestionarios:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Al contar la Universidad con una población amplia y diversa, el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial se realizó de la siguiente manera:

1. Identificación de la unidad académico – administrativa objetivo, a partir de la prioridad identificada de los resultados de ECO (Estudio de clima organizacional), y los indicadores de salud.
2. Se programó en cada unidad una fecha de aplicación.
3. Antes de la evaluación, se brindó a los participantes una presentación del proceso, sus ventajas y las indicaciones sobre la forma de cómo responder los instrumentos. Posteriormente se dio conocer el consentimiento informado, se firmó y se da inicio a la aplicación escrita de los cuestionarios.

Fase III: Análisis de resultados y Diseño del plan de intervención

La tabulación de la información se realizó a través del aplicativo de calificación que la batería ofrece, en donde a cada dominio y a cada dimensión, que conforma los factores psicosociales, se le asigna una calificación; una vez calificados los ítems, la información se procesó a través del programa estadístico Excel, el cual permite la manipulación de libros y hojas de cálculo.

Este análisis se realizó por unidades académico-administrativas, teniendo en cuenta la valoración de riesgo estipulada por el instrumento de evaluación (muy alto- alto-medio-bajo-sin riesgo aparente)

Fase IV: Socialización de Resultados

El informe de resultados y las estrategias de intervención, se dio a conocer al jefe de la División de Recursos Humanos, a los líderes de los subprocesos Salud Ocupacional y Desarrollo Humano Organizacional y al asesor de la ARP, luego de esta socialización, se darán a conocer los resultados a los funcionarios de las UAA evaluadas.

Resultados

A continuación se presentan los resultados del trabajo realizado durante el transcurso de la pasantía en la Universidad Industrial de Santander. Los resultados se exponen teniendo en cuenta cada una de las unidades académico-administrativas participantes y se dividen de acuerdo a los dominios y dimensiones que los instrumentos evalúan, tanto a nivel intralaboral como extralaboral.

Finalmente se presentaran como resultados las diferentes estrategias de intervención que se definieron, las cuales tienen como objetivo orientar los diversos programas que promueven la salud y la seguridad de los funcionarios de la UIS.

Resultados División de Planta Física

Datos sociodemográficos de los funcionarios de la Planta Física.

Tabla N° 5

Caracterización de la población de Planta Física

UAA	N°	Género		Edad*					Estrato Socioeconómico			Nivel de Escolaridad				
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	1-2	3-4	5-6	Finca	Bachiller	Profesional	Técnico/ Tecnólogo	Pos-grado
DIVISIÓN DE PLANTA FÍSICA	80	27	53	13	21	25	16	5	33	44	2	1	53	4	20	3
TOTAL %	100 %	33.8 %	66.2 %	16.2 %	26.2 %	31.3 %	20%	6.3 %	41.2 %	55%	2.5 %	1.3 %	66.2 %	5%	25 %	3.7 %

Nota:* Los rangos de edad se presenta en años

En la tabla N° 5 exponen los datos socio demográficos de los funcionarios de planta física, en donde el género que predomina es el masculino con el 66.2%. Así mismo, el rango de edad de mayor prevalencia es de 40-49 años con el 31.3%, seguido de 30-39 años con el 26.2%

En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje de los funcionarios pertenecen al estrato 3 y 4 con el 55% seguido del estrato 1 y 2 con 41.2%.

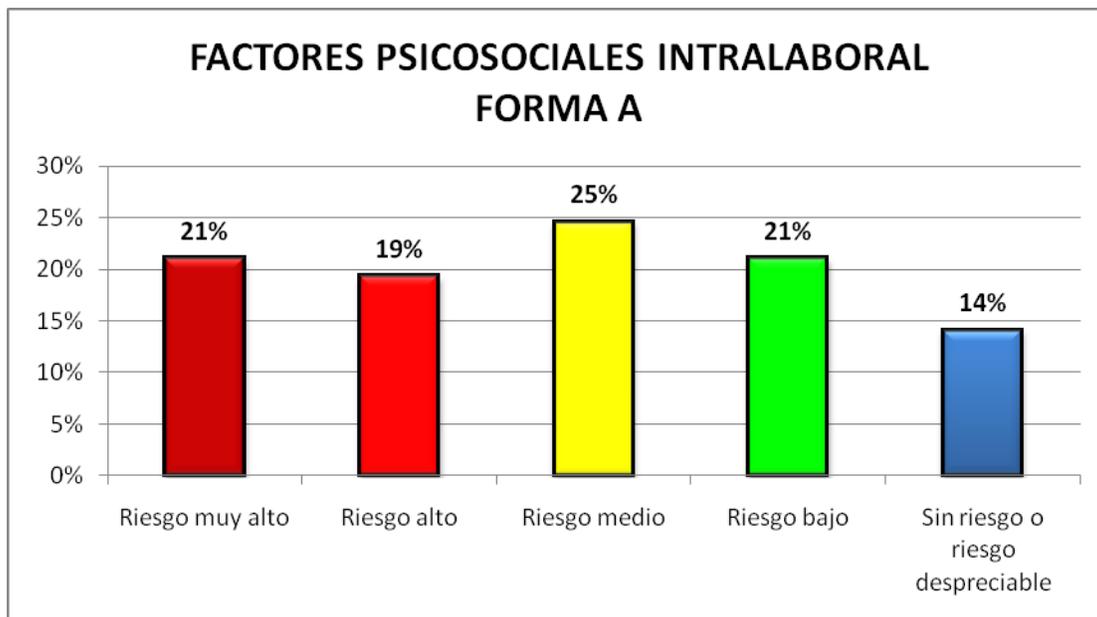
En lo que se refiere al nivel de escolaridad, la mayoría de los funcionarios que laboran dentro de la unidad son bachilleres, con un 66.2%, seguido de estudios técnicos y tecnológicos con un 25%.

A continuación se presentan los gráficos y las tablas de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), y extralaboral.

Factores Intralaborales

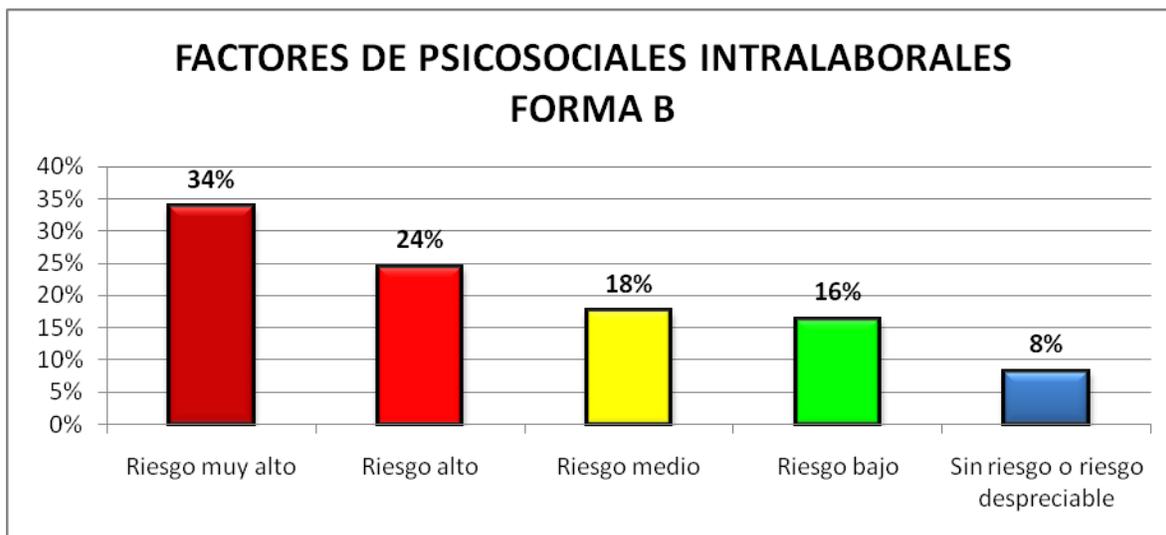
En la siguiente gráfica se presenta el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tanto de la forma A como de la B.

En la gráfica N° 1 se observa el porcentaje total del cuestionario forma A, un porcentaje importante de los funcionarios, 21% y 19%, percibe los aspectos relacionados con las características del trabajo y de su organización como riesgo muy alto y alto, respectivamente. Así mismo el 25% los percibe como riesgo medio.



Gráfica N° 1 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de Planta Física

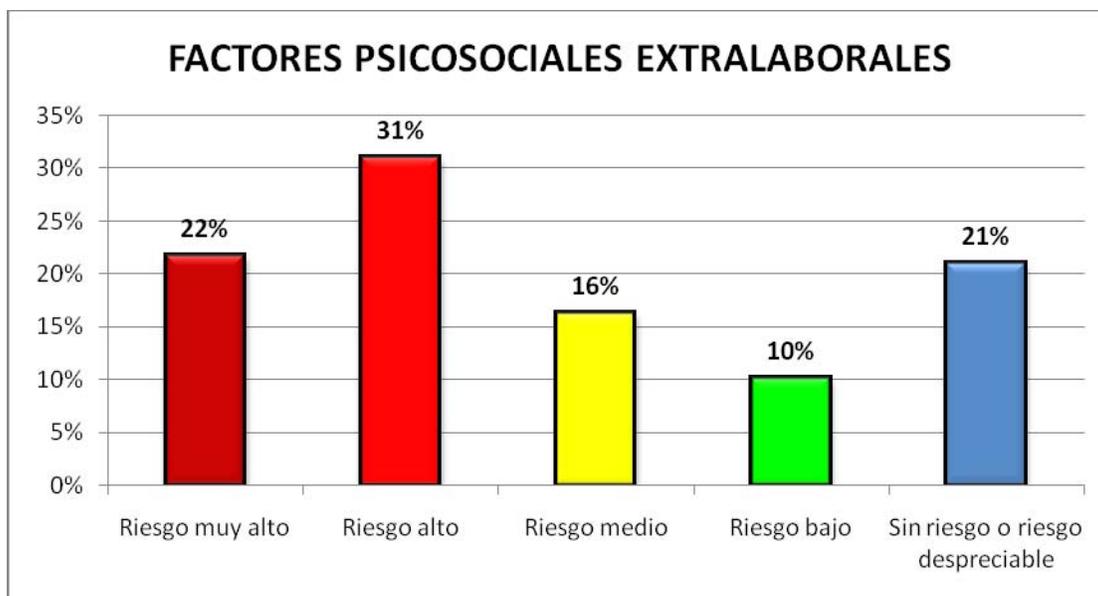
En cuanto a los funcionarios que diligenciaron la forma B, el 34% los percibe como riesgo muy alto y 24% como riesgo alto, seguido del 25% que los considera como riesgo medio.



Gráfica N° 2 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B de Planta Física

Factores Extralaborales

En cuanto a la parte extralaboral, el 31% de los funcionarios percibe como riesgo alto los aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico, seguido del 22% que los considera como riesgo muy alto.



Gráfica N° 3 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de Planta Física

Por otro lado, en la tabla N° 6 y N° 7 se exponen las dimensiones que se evalúan en cada uno de los aspectos intralaboral forma A y forma B, y extralaboral teniendo en cuenta las puntuaciones para cada dimensión. La tabla presenta cuales son las dimensiones que se consideran factores de riesgo, así como también las que se pueden considera como factores protectores, de la misma manera, se indica los aspectos relevantes de intervención.

Tabla N° 6
Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de planta física

FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACIÓN		FACTOR A INTERVENIR	
			F.R.	F.P.		
INTRALABORAL FORMA A	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (42% alto)	Características del liderazgo	39%		X	
		Relaciones sociales en el trabajo	47%		X	
		Retroalimentación del desempeño	43%		X	
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO (36%)	Relación con los colaboradores		78%		
		Claridad de rol	58%		X	
		Capacitación	43%		X	
		Participación y manejo del cambio		49%		
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		51%		
		Control y autonomía sobre el trabajo		41%		
	DEMANDAS DEL TRABAJO (44% alto)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48%		X	
		Demandas emocionales		44%		
		Demandas cuantitativas	41%		X	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		51%		
		Exigencias de responsabilidad del cargo		53%		
		Demandas de carga mental		51%		
		Consistencia del rol		59%		
	RECOMPENSAS (44% alto)	Demandas de la jornada de trabajo		50%		
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		49%		
Reconocimiento y compensación		49%		X		

Tabla N° 7
Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de planta física

FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACIÓN		FACTOR A INTERVENIR
			F.R.	F.P.	
INTRALABORAL FORMA B	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (55% alto)	Características del liderazgo	48%		
		Relaciones sociales en el trabajo	51%		X
		Retroalimentación del desempeño	65%		X
		Claridad de rol	70%		X
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO (55% alto)	Capacitación		40%	
		Participación y manejo del cambio	47%		X
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		37%	
		Control y autonomía sobre el trabajo		70%	
	DEMANDAS DEL TRABAJO (47% alto)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	61%		X
		Demandas emocionales		58%	
		Demandas cuantitativas		44%	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		58%	
		Demandas de carga mental		69%	
		Demandas de la jornada de trabajo		55%	
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		60%	
RECOMPENSAS (65% alto)	Reconocimiento y compensación	65%		X	
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo		48%		
	Relaciones familiares		85%	X	
	Comunicación y relaciones interpersonales	44%		X	
	Situación económica del grupo familiar	38%			
	Características de la vivienda y de su entorno	36%			
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	43%		X	
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda		43%			

Tal como lo evidencia la tabla 6 y 7, los dominios que se perciben como mayor fuente de riesgo para la forma A son los relacionados con las demandas del trabajo con un 44% riesgo alto, específicamente las dimensiones relacionadas con las demandas ambientales y de esfuerzo físico

y las demandas cuantitativas; así mismo los aspectos relacionados con las recompensas con un 44% riesgo alto específicamente lo referente al reconocimiento y compensación. De igual forma los dominios liderazgo y relaciones sociales (42%) y control sobre el trabajo (36%) son considerados como fuentes de riesgo.

En la forma B, los dominios más afectados son los que hacen referencia a las recompensas con un 65% riesgo alto (reconocimiento y compensación), liderazgo y relaciones sociales con un 55% y control sobre el trabajo con 55% específicamente lo relacionado a la claridad del rol y a la participación y manejo del cambio.

En cuanto a la parte extralaboral, las dimensiones consideradas como fuente de riesgo, son las relacionadas con la comunicación y las relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Resultados de la División de Mantenimiento Tecnológico.

Datos sociodemográficos de los funcionarios de la Mantenimiento Tecnológico.

Tabla N° 8

Caracterización de la población de Mantenimiento Tecnológico

UAA	N°	Género		Edad*					Estrato Socioeconómico			Nivel de Escolaridad				
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	1-2	3-4	5-6	Finca	Bachiller	Profesional	Técnico/ Tecnólogo	Pos-grado
DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO TECNOLÓGICO	20	7	13	9	4	1	6	---	6	14	---	---	1	5	12	2
TOTAL %	100 %	35 %	65 %	45%	20%	5%	30%	---	30%	70%	---	---	5%	25%	60 %	10%

En la tabla N° 8 exponen los datos sociodemográficos de los funcionarios de mantenimiento tecnológico, en donde el género que predomina es el masculino con el 65%. Así mismo, el rango de edad de mayor prevalencia es de 20 a 29 años con el 45% seguido de 30 a 39 años con el 20%.

En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje de los funcionarios pertenecen al estrato 3 y 4 con el 70% seguido del estrato 1 y 2 con el 30%.

En lo que se refiere al nivel de escolaridad, la mayoría de los funcionarios que laboran dentro de la unidad tiene estudios técnicos y tecnológicos con un 60%, seguido del profesional con el 25%.

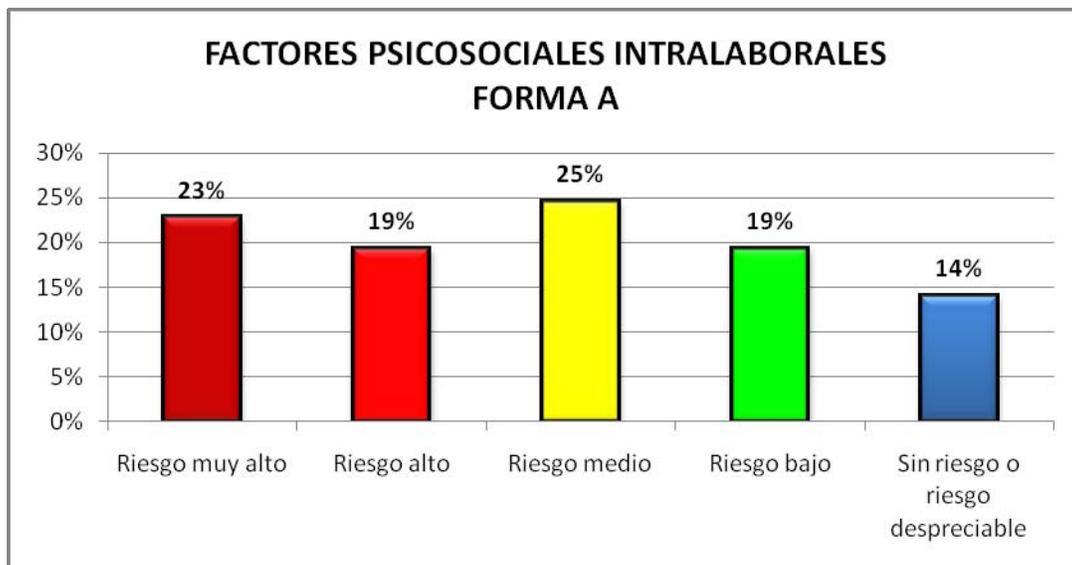
A continuación se presentan los gráficos y las tablas de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), y extralaboral.

Factores Intralaborales

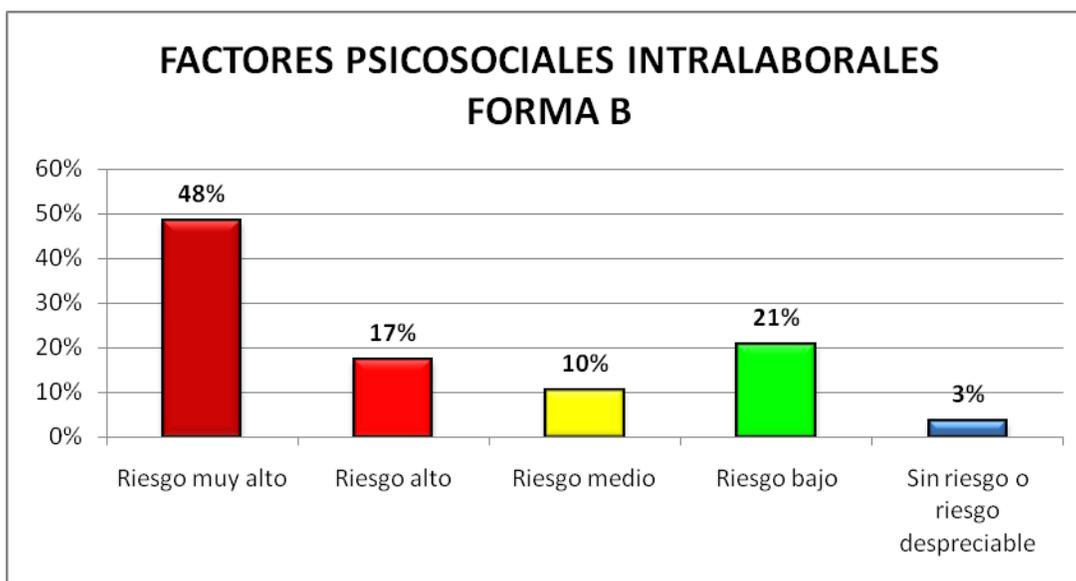
En la siguiente gráfica se presenta el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tanto de la forma A como de la B.

En la gráfica N° 4 se observa el porcentaje total del cuestionario forma A, un porcentaje importante de los funcionarios, 23% y 19%, percibe los aspectos relacionados con las características del trabajo y de su organización como riesgo muy alto y alto, respectivamente. Así mismo el 25% los percibe como riesgo medio.

En cuanto a los funcionarios que diligenciaron la forma B (gráfico N° 5), el 48% los percibe como riesgo muy alto y 19% como riesgo alto.



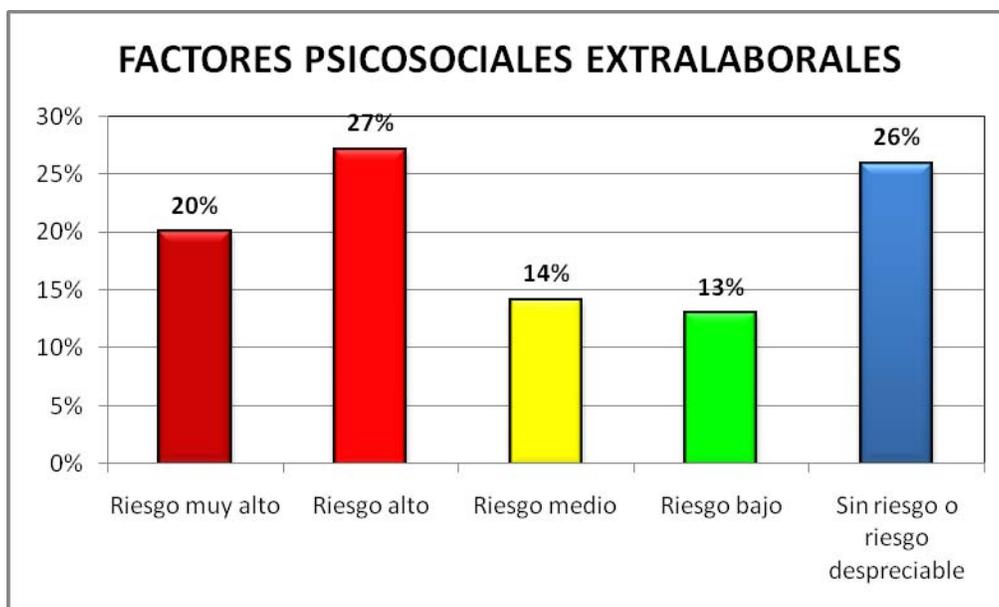
Gráfica N° 4 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de Mantenimiento Tecnológico



Gráfica N° 5 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B de Mantenimiento Tecnológico

Factores Extralaborales

En cuanto a la parte extralaboral, el 27% de los funcionarios percibe como riesgo alto los aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico, seguido del 20% que los considera como riesgo muy alto.



Gráfica N° 6 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de Mantenimiento Tecnológico

Por otro lado, en la tabla N° 9 y N° 10, se exponen las dimensiones que se evalúan en cada uno de los aspectos intralaboral forma A y forma B, y extralaboral teniendo en cuenta las puntuaciones para cada dimensión. La tabla presenta cuales son las dimensiones que se consideran factores de riesgo, así como también las que se pueden considera como factores protectores, de la misma manera, se indica los aspectos relevantes de intervención.

Tabla N° 9

Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de mantenimiento tecnológico

FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACIÓN		FACTOR A INTERVENIR
			F.R.	F.P.	
INTRALABORAL FORMA A	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (44% alto)	Características del liderazgo	40%		X
		Relaciones sociales en el trabajo	49%		X
		Retroalimentación del desempeño	44%		
		Relación con los colaboradores		79%	X
		Claridad de rol	60%		X
		Capacitación	43%		X
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO (37% alto)	Participación y manejo del cambio		48%	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		49%	
		Control y autonomía sobre el trabajo	39%		
	DEMANDAS DEL TRABAJO (44% alto)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50%		X
		Demandas emocionales		46%	
		Demandas cuantitativas	39%		
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		49%	
		Exigencias de responsabilidad del cargo		53%	
		Demandas de carga mental		51%	
	RECOMPENSAS (44% alto)	Consistencia del rol		58%	
		Demandas de la jornada de trabajo		50%	
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		49%	X
		Reconocimiento y compensación		49%	

Tabla N° 10

Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de mantenimiento tecnológico

FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACIÓN		FACTOR A INTERVENIR
			F.R.	F.P.	
INTRALABORAL FORMA B	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (58% alto)	Características del liderazgo	62%		
		Relaciones sociales en el trabajo	52%		
		Retroalimentación del desempeño	65%		X
		Claridad de rol	72%		
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO (48% alto)	Capacitación	41%		
		Participación y manejo del cambio	45%		
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		59%	
		Control y autonomía sobre el trabajo		73%	
	DEMANDAS DEL TRABAJO (76% alto)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	69%		X
		Demandas emocionales	38%		
		Demandas cuantitativas		55%	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		52%	
	RECOMPENSAS (48% alto)	Demandas de carga mental		48%	
		Demandas de la jornada de trabajo		45%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			83%		
Reconocimiento y compensación		52%			
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo		51%		
	Relaciones familiares		87%		X
	Comunicación y relaciones interpersonales	44%			
	Situación económica del grupo familiar		46%		
	Características de la vivienda y de su entorno	42%			
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	42%			X
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda		47%		

Tal como lo evidencia la tabla 8 y 9, los dominios que se perciben como mayor fuente de riesgo para la forma A son los relacionados con el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 44% (riesgo alto), específicamente en las dimensiones relaciones sociales en el trabajo y la retroalimentación del desempeño; demandas del trabajo con un 44% riesgo alto, en lo que tiene que ver con las demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas cuantitativas. De igual forma, los dominios recompensas (44%) y control sobre el trabajo (37%) son percibidas como fuentes importantes de riesgo.

En la forma B, los dominios más afectados son los que hacen referencia a las demandas del trabajo con un 76% riesgo alto (demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales), así mismo, el liderazgo y relaciones sociales con un 58% riesgo alto específicamente lo relacionado a las características de liderazgo y retroalimentación del desempeño.

En cuanto a la parte extralaboral, las dimensiones consideradas como fuente de riesgo, son las relacionadas con la comunicación y las relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y las características de la vivienda y su entorno.

Resultados de Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Datos sociodemográficos de los funcionarios de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Tabla N° 11

Caracterización de la población de escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

UAA	N°	Género		Edad*					Estrato Socioeconómico			Nivel de Escolaridad				
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	1-2	3-4	5-6	Finca	Bachiller	Profesional	Técnico/ Tecnólogo	Pos-grado
ESCUELA DE BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO	25	23	2	3	5	8	8	1	4	14	7	---	3	4	6	12
TOTAL %	100 %	92 %	8 %	12%	20%	32%	32%	4%	16%	56%	28%	---	12%	16%	24%	48%

En la tabla N° 11 exponen los datos sociodemográficos de los funcionarios de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico, en donde el género que predomina es el femenino con el 92%. Así mismo, el rango de edad de mayor prevalencia es de 40 a 49 años con el 32% al igual que de 50 a 59 años con el 32%.

En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje de los funcionarios pertenecen al estrato 3 y 4 con el 56% seguido del estrato 5 y 6 con el 28%.

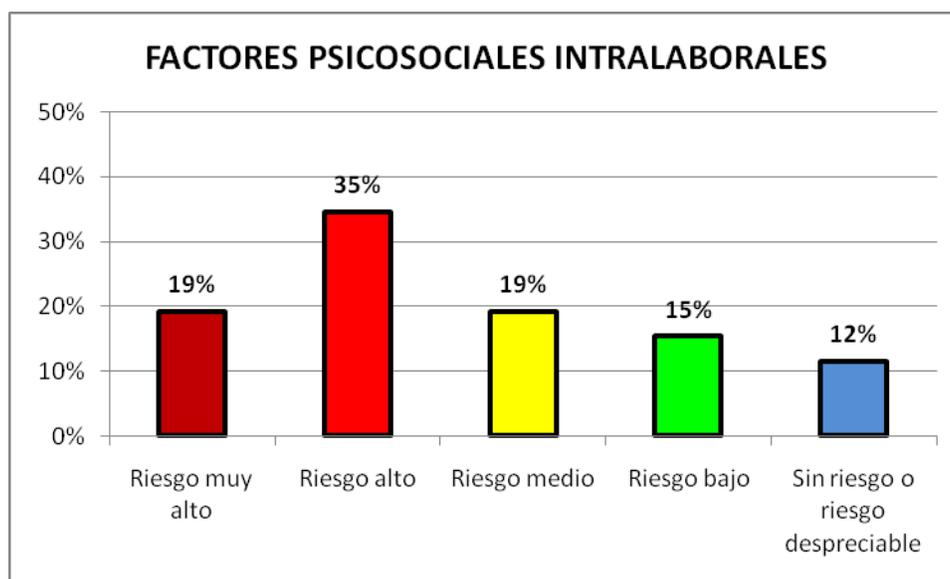
En lo que se refiere al nivel de escolaridad, la mayoría de los funcionarios que laboran dentro de la escuela tiene estudios de pos-grado con un 48% seguido de técnico y tecnológico con el 24%

A continuación se presentan los gráficos y las tablas de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A y extralaboral.

Factores Intralaborales

En la siguiente gráfica se presenta el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A

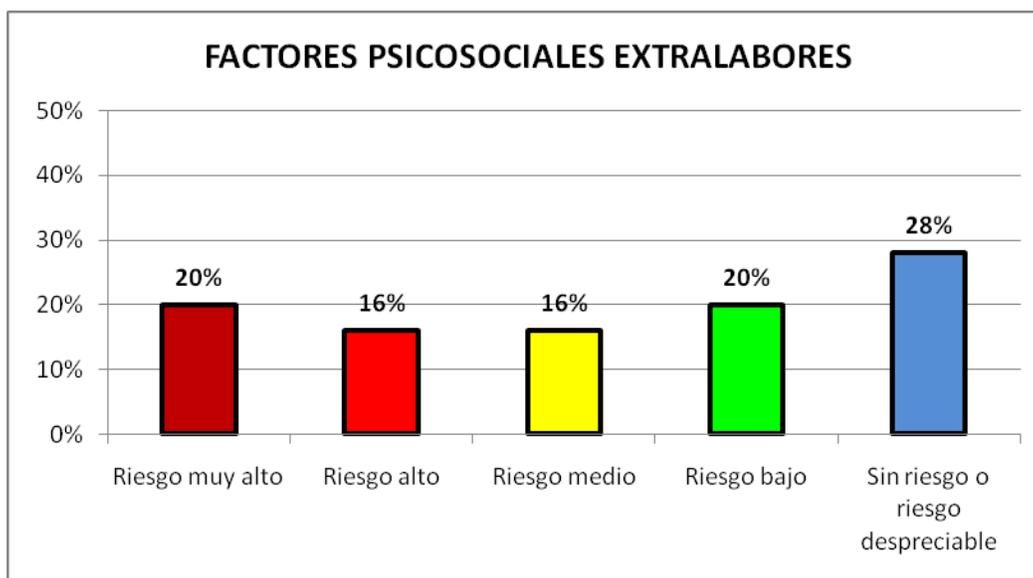
En la gráfica N° 7 se observa el porcentaje total del cuestionario forma A, un porcentaje importante de los funcionarios, 19% y 35%, percibe los aspectos relacionados con las características del trabajo y de su organización como riesgo muy alto y alto, respectivamente. Así mismo el 19% los percibe como riesgo medio.



Gráfica N° 7 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Factores Extralaborales

En cuanto a la parte extralaboral, el 20% de los funcionarios percibe como riesgo muy alto los aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico, seguido del 16% que los considera como riesgo alto. Pero, así mismo, el 20% de los funcionarios los percibe como riesgo bajo.



Gráfica N° 8 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Por otro lado, tal como lo evidencia la tabla 12 los dominios que se perciben como mayor fuente de riesgo para la forma A son los relacionados con las demandas del trabajo con un 61% riesgo alto, específicamente en lo relacionado a demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y exigencias de responsabilidad del cargo; así mismo, el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 50% riesgo alto, en lo que tiene que ver con relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

En cuanto a la parte extralaboral, la dimensión considera como fuente de riesgo es la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Tabla N° 12

Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral escuela de Bacteriología

FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACIÓN		FACTOR A INTERVENIR
			F.R.	F.P.	
INTRALABORAL FORMA A	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (50% alto)	Características del liderazgo		38%	
		Relaciones sociales en el trabajo	62%		X
		Retroalimentación del desempeño	43%		
		Relación con los colaboradores		81%	X
		Claridad de rol	50%		X
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO (42% medio)	Capacitación		46%	
		Participación y manejo del cambio		50%	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		58%	X
		Control y autonomía sobre el trabajo		42%	
	DEMANDAS DEL TRABAJO (61% alto)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		58%	
		Demandas emocionales	46%		X
		Demandas cuantitativas	50%		X
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	43%		
		Exigencias de responsabilidad del cargo	50%		
		Demandas de carga mental		42%	
	RECOMPENSAS (31% alto y 31% sin riesgo)	Consistencia del rol		54%	X
		Demandas de la jornada de trabajo	62%		X
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			54%	X	
Reconocimiento y compensación			50%		
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo		48%		
	Relaciones familiares		68%	X	
	Comunicación y relaciones interpersonales		38%		
	Situación económica del grupo familiar		56%		
	Características de la vivienda y de su entorno		60%		

	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	44%	X
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda		56%

Resultados de Escuela de Historia

Datos sociodemográficos de los funcionarios de la escuela de Historia

Tabla N° 13

Caracterización de la población de escuela de Historia

UAA	N°	Género		Edad*					Estrato Socioeconómico			Nivel de Escolaridad				
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	1-2	3-4	5-6	Finca	Bachiller	Profesional	Técnico/Tecnólogo	Pos-grado
ESCUELA DE HISTORIA	7	2	5	1	1	2	2	1	---	5	2	---	1	1	---	5
TOTAL %		28.5 %	71.5 %	14.3 %	14.3 %	28.5 %	28.5 %	14.3 %	---	71.5 %	28.5 %	---	14.3 %	14.3 %	---	71.5 %

En la tabla N° 13 exponen los datos sociodemográficos de los funcionarios de la escuela de Historia, en donde el género que predomina es el masculino con el 71.5%. Así mismo, el rango de edad esta entre 40 a 59 años con un porcentaje de 57% entre los dos rangos.

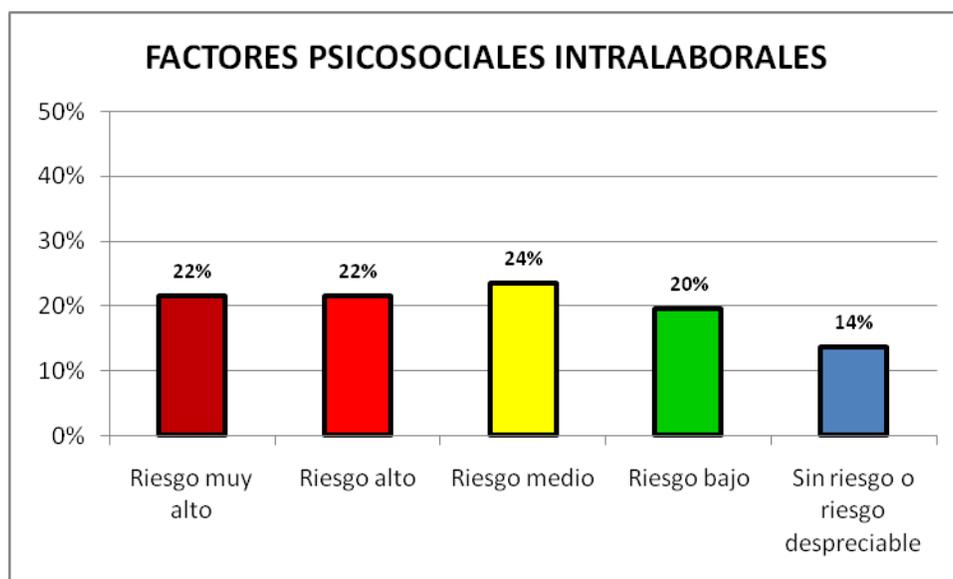
En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje de los funcionarios pertenecen al estrato 3 y 4 con el 71.5% seguido del estrato 5 y 6 con el 28.5%.

En lo que se refiere al nivel de escolaridad, la mayoría de los funcionarios que laboran dentro de la escuela tiene estudios de pos-grado con un 71.5%.

A continuación se presentan los gráficos y las tablas de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A y extralaboral.

Factores Intralaborales

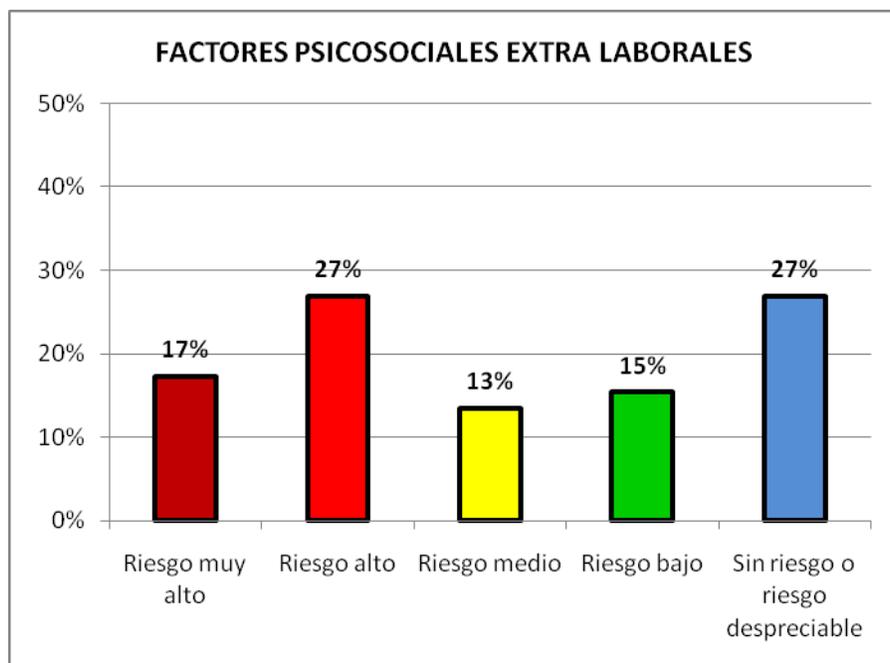
En la gráfica N° 9 se presenta el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A; los resultados dejan ver que el 42% de los funcionarios (22% y 22%) percibe los aspectos relacionados con las características del trabajo y de su organización como riesgo muy alto y alto, respectivamente. Así mismo el 24% los percibe como riesgo medio.



Gráfica N° 9 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la escuela de Historia

Factores Extralaborales

En cuanto a la parte extralaboral, el 27% de los funcionarios percibe como riesgo alto los aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico, seguido del 17% que los considera como riesgo muy alto. Pero, así mismo, el 27% de los funcionarios los percibe como riesgo despreciable.



Gráfica N° 10 Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de la escuela de Historia

Por otro lado, tal como lo evidencia la tabla 13 los dominios que se perciben como mayor fuente de riesgo para la forma A son los relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo con un 46% riesgo alto, específicamente con lo relacionado a las relaciones sociales en el trabajo y la retroalimentación, así mismo, demandas del trabajo con un 43% riesgo alto, con mayor puntuaciones en las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas cuantitativas con riesgo medio.

El dominio recompensas, se percibe como un factor protector pero en la dimensión que tiene que ver con el reconocimiento y la compensación, se considera un nivel de riesgo medio.

En cuanto a la parte extralaboral, la dimensión considerada como fuente de riesgo es la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Tabla N° 14

Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral escuela de Historia

FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACIÓN		FACTOR A INTERVENIR	
			F.R.	F.P.		
INTRALABORAL FORMA A	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (46% alto)	Características del liderazgo	41%		X	
		Relaciones sociales en el trabajo	53%		X	
		Retroalimentación del desempeño	43%			
		Relación con los colaboradores		82%		X
		Claridad de rol	59%			X
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO (34% alto)	Capacitación		44%		
		Participación y manejo del cambio		49%		
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		49%		
		Control y autonomía sobre el trabajo		42%		
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	53%			X
	DEMANDAS DEL TRABAJO (43% alto)	Demandas emocionales		41%		
		Demandas cuantitativas		30%		
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		47%		
		Exigencias de responsabilidad del cargo		53%		
		Demandas de carga mental		51%		
		Consistencia del rol		56%		
		Demandas de la jornada de trabajo		51%		
	RECOMPENSAS (41% alto)	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		51%		
Reconocimiento y compensación			45%		X	
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo		48%			
	Relaciones familiares		88%		X	
	Comunicación y relaciones interpersonales		48%			
	Situación económica del grupo familiar		46%			
	Características de la vivienda y de su entorno		46%			

	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	47%	X
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	44%	

Definición de pautas para la intervención

Después de analizados y procesados los datos, se dio paso al diseño de lineamientos y/o pautas de intervención encaminados a disminuir los efectos y la presencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Para intervenir los aspectos intralaborales es necesario rediseñar algunos de los procesos existentes en la universidad.

Es importante señalar que las iniciativas educativas y formativas diseñadas para minimizar los factores de riesgo psicosocial necesitan un fuerte respaldo y apoyo de la parte administrativa de la universidad.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la evaluación, es importante implementar estrategias administrativas, individuales y familiares. A continuación se presentan las indicaciones o lineamientos que se proponen para minimizar los factores de riesgo.

1. Realizar grupos focales con cada una de las UAA, con el objetivo de precisar algunos de los resultados y como estrategia para definir y determinar estrategias de intervención.
2. Revisar los procesos de inducción al personal que se vincula a la universidad, así como también de los procesos de reinducción, con el propósito de dar claridad a los objetivos del cargo, de las funciones, responsabilidades, toma de decisiones, importancia para la institución e indicadores de resultado.

3. Revisar la existencia del manual de funciones para cada uno de los cargos, y si este no está establecido, es necesario la creación del mismo, para apoyar los procesos de inducción y así dar claridad al rol.

4. Desarrollar actividades del programa de salud ocupacional como:

- Inspección de las condiciones ergonómicas y de higiene de los puestos de trabajo, con el fin de determinar cuáles son los implementos físicos y ambientales que se requieren para el desarrollo adecuado de las diferentes actividades.

- Implementación programas “pausas activas” que le permitan al trabajador, dentro la jornada laboral, realizar descansos físicos y mentales, puesto que, manifiestan que las exigencias para el desarrollo de las actividades son altas.

5. Desarrollar diferentes programas de bienestar y de recompensas.

6. Creación de convenios inter-institucionales que permitan ofrecerle a los funcionarios intervención psicológica individual y/o terapia familiar según lo requieran y teniendo en cuenta la resultados de la evaluación psicosocial.

7. Realizar actividades educativas y formativas con los funcionarios que hacen parte de cada una de las UAA, con el propósito de facilitar herramientas que permitan mejorar actitudes o respuestas frente a las situaciones que se presenta en el ambiente laboral. Es importante abordar temáticas como liderazgo, administración y manejo del tiempo, estrategias de comunicación, relaciones laborales, estrategias para la resolución pacífica de conflictos, la familia, relaciones familiares, entre otras.

Discusión

La evolución de la actividad laboral ha traído consigo una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, pero además es también responsable en la aparición de una serie de efectos negativos en estos. En palabras de Rodríguez (2009), el entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo, son elementos que se conjugan para originar en el trabajador “tensiones” que en un determinado momento pueden desencadenar alteraciones físicas y emocionales, que afectan la dinámica y el desarrollo del trabajo.

Los resultados obtenidos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los funcionarios de cuatro unidades académico-administrativas de la UIS, dejan ver que un alto porcentaje de la población consideran que actualmente en la universidad se presentan factores de riesgo intralaborales en niveles muy altos y altos, que se están afectando su salud y desempeño laboral.

En cuanto a los aspectos intralaborales, se encontró que los cuatro dominios que evalúa el instrumento se perciben como fuente de riesgo alto.

Dentro los dominios afectados, se encuentra el de liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo; el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área, y las relaciones sociales 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, el trabajo en equipo (Villalobos, 2005). Los resultados dejan ver que las características del liderazgo, entendidas como 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, apoyo, motivación y comunicación con sus colaboradores, son consideradas como factores de riesgo de alto; los trabajadores perciben en sus líderes o jefes dificultades en la planificación, en la asignación de tareas y solución de problemas, así mismo dificultades en la comunicación, en la relación respetuosa y deficiente o escaso apoyo social.

Estos resultados concuerda con los estudios realizado por algunos autores (Conger, et al., 2000; Siwatch, 2004; Stringer, 2002, citados por Contreras, Barbosa, Juárez, et al 2009,), quienes han documentado sobre la relación entre estilos de dirección, clima organizacional y percepción de bienestar del trabajador. Al respecto se ha encontrado que estilos de dirección con altos niveles de exigencia y coerción afectan de manera importante la percepción de clima organizacional (Bloch & Whiteley, 2003; Goleman, 2000, citados por Contreras, F; Barbosa, D; Juárez, F, et al 2009) e influye en la conducta y motivación de los trabajadores, Así mismo, los estilos que fomentan roles confusos y que no favorecen la autonomía para la toma de decisiones, afectan la salud del trabajador y su percepción de bienestar, lo cual se ha asociado con el incremento del ausentismo laboral (Niedhammer, Bugel, Goldberg, Leclerc, & Gueguen, 1998 citados por Contreras, F; Barbosa, D; Juárez, F, et al 2009).

De igual manera, aquellos líderes que no proveen apoyo, son hostiles o se muestran poco considerados, generan estrés en sus empleados con todas las consecuencias ya conocidas (Wilkinson & Wagner, 1993 citados por Contreras, F; Barbosa, D; Juárez, F, et al 2009), así

mismo, manifiestan que el comportamiento del líder y el estilo de liderazgo que manejen dentro de una organización afecta negativa o positivamente el bienestar psicosocial del trabajador.

Así mismo, otro de los dominios considerados como fuente de riesgo es el dominio control sobre el trabajo, que hace referencia a la posibilidad que el trabajo le ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Los funcionarios perciben que las labores que realizan diariamente implican un esfuerzo físico, emocional o adaptivo que genera una importante molestia, fatiga o preocupación que afecta negativamente su desempeño laboral. Igualmente, perciben que el tiempo que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente, por lo que requieren trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), como consecuencia deben laborar en jornadas muy prolongadas o sin pausas claramente definidas, esto lleva a que los funcionarios perciban una sobre carga laboral y todas las consecuencias que se derivan de ella.

Estos resultados, concuerdan con lo planteado por el modelo demanda – control – apoyo social de Karasek – Theorell (1977) citados por Casadiegos (2010), en donde explica el estrés como resultado de altas demandas y baja capacidad de control de la situación mediado por el apoyo social (Villalobos, 2007). Igualmente, Cladellas (2008), citado por Argüello (2010), demostró que los trabajadores que pertenecen a un área o departamento con pocas posibilidades de gestión de tiempo, están menos satisfechos con su trabajo, tiene peor salud física y mental, y más síntomas conductuales, sintomáticos y cognitivos de estrés que aquellos que es su área o departamento si pueden gestionar su horario y/o jornada laboral.

Esta percepción de sobre carga laboral, está muy relacionada con el siguiente dominio considerado como fuente de riesgo, el dominio de recompensas, que hace referencia a la

retribución que el trabajador obtiene (financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo) a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Los funcionarios no sienten satisfacción con la retribución que la universidad hace por su trabajo, y esto ejerce un peso específico e importante en la motivación y en el desempeño laboral (Mansilla, s.f, b, citado por Argüello, 2010). Al respecto, el autor menciona que la satisfacción derivada del trabajo incrementa la percepción de apoyo organizacional, mejores recompensas y más control sobre su trabajo.

Según Solanes, Serrano, Martín del Río y Zamora, (2005) citados por Soler, (2008), manifiestan que la autonomía, el significado de la tarea, la variedad, la estandarización y el feedback influyen sobre la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. Igualmente plantea que en lo referente al absentismo, en general, existe acuerdo en que los empleados más insatisfechos es más probable que se ausenten de trabajo (Hackett, 1989, citado por Soler, 2008).

En lo referente a los factores extralaborales, los resultados muestran que los funcionarios de la UIS, perciben los aspectos del entorno familiar, social y económico como fuentes de riesgo medio tendiente al bajo o sin riesgo aparente. La familia y el entorno social, son percibidas como fuentes de factores de protectores frente a las situaciones laborales que se presentan al interior de la universidad. Sin embargo, no se pueden descuidar aquellos factores que tienden al riesgo medio, y es necesario crear estrategias preventivas, como la orientación familiar, que ayuden a disminuir el nivel de riesgo.

Para concluir, los resultados nos dejan ver que es importante la participación y el compromiso de la dirección de la organización, pues de acuerdo con Ramírez (2005), los

procesos y la estructura organizacional presentan relación con las posibles causas de accidentes, tales como: incertidumbre por falta de limitación de autoridad, desconocimiento de normas y procedimientos por falta de comunicación, mala interpretación de datos por errores en la comunicación, confusión debido a una mala delimitación de la autoridad, subordinación múltiple, falta de responsabilidad, debido a una inadecuada distribución de funciones, incompreensión entre directivos y subordinados, y despersonalización; lo cual significa que los programas de intervención deben plantearse desde un modelo dinámico, integral y sistemático, donde las acciones estén lineadas con la planeación estratégica de la gerencia de talento humano de la universidad.

Las organizaciones deben convertirse en espacios de bienestar y salud.

Conclusiones y Recomendaciones

Para la presentación de las conclusiones y de las recomendaciones se tendrá como punto de referencia elementos que se encontraron a partir de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Industrial de Santander.

- ✓ Es necesario que las directivas, jefes/directores oriente con compromiso y disposición las acciones que permitan minimizar las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios, puesto que los aspectos intralaborales son percibidos como la principal fuente de riesgo.
- ✓ Es necesario reestructurar o diseñar procesos administrativos, (procesos de selección, procesos de inducción, adecuación de instalaciones físicas, entre otras) como pautas de intervención y control. De lo contrario la percepción de sobre carga laboral, de fatiga y de insatisfacción laboral seguirá siendo una constante dentro de los funcionarios, lo cual afectará de manera negativa su desempeño y productividad laboral.
- ✓ La universidad debe velar activamente por el bienestar de sus funcionarios, y para esto es necesario generar estrategias en pro de una mejora de la calidad de vida de los trabajadores que permita y fomente el desarrollo personal, social y laboral de los mismos.

Así mismo se recomienda:

Desarrollar programas de bienestar que habiliten espacios para la distracción, esparcimiento y recreación de los funcionarios, pero al mismo tiempo, es necesario que estos programas sean

difundidos por cada una de las UAA, ya que varios de los programas con los que cuenta, son desconocidos por los trabajadores.

También se recomienda, realizar la identificación de los factores de riesgo psicosocial a manera individual, pues es importante conocer en qué condición se encuentra cada funcionario y así poder plantear estrategias de afrontamiento y brindarle la intervención de manera oportuna y asertiva.

Finalmente, es recomendable, y como lo establece la norma, monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial, con el fin de medir la efectividad de las intervenciones y los cambios que se generaron con ellas.

Referencias

- Andrade, V. & Gómez, I.C. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9 – 25.
- Argüello, M. (2010). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, pertenecientes a la regional y provincial de Bucaramanga*. Tesis de Grado, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.
- Barrazas, A (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. *Revista Internacional de Psicología*, 8(2), 1- 30.
- Casadiegos, C. (2010). *Riesgo Psicosocial: diseño del programa de prevención en la Universidad Industrial de Santander*. Tesis de Postgrado, Universidad de la Sabana, Bucaramanga.
- Código Sustantivo de Trabajo. Decreto 2663 de 1950. Capítulo III. Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. República de Colombia. Santa Fe de Bogotá. 2009.
- Contreras, F; Barbosa, D; Juárez, F; Uribe, A y Mejía, C. (2009), Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (2), 13-26.
- Chu, C. (2003), De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: Tendencias y evolución. *Gohnet Red Mundial de Salud ocupacional*. Boletín 6, p. 2.
- Juárez, A. (2007). Factores de psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería de México. *Salud Pública de México*, 49 (2), 109-117.

Martínez, S y Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana salud Pública*, 31(4).

Mesa, Y. (2011). *Identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (médicos y enfermeras) del servicio de urgencias de la empresa social del estado Hospital Universitario de Santander*. Tesis de Grado, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Colombia.

Moreno, B.; Garrosa, E. & Rodríguez, R (2009). El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 25(2), 149-163.

Moriana, J.A., Herruzo, J. (2002) *Estudio epidemiológico de la salud mental del profesorado de Córdoba*. Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba.

Orell, J. & Sainz, D. (2006). Riesgos psicosociales en las Universidades. En: Seminario permanente del grupo de trabajo sobre calidad ambiental y desarrollo sostenible sobre riesgos psicosociales. [en línea] Memorias. Universidad de Málaga. www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/478.pdf

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Central [en línea]. <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>

Peiró, J., & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.

Rodríguez, B., Gómez, A., García, A. & López, I. (2005). Sintomatología depresiva asociada al trabajo como causa de incapacidad temporal en la Comunidad de Madrid. *Mapfre Medicina*, 16(3), 32-42.

Rubiano, M., Rubio, P. & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 3(2), 301-315.

Soler, M. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS*. Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia, Murcia, España.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.

Villalobos, G. (2007) Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológico de factores psicosociales en el trabajo. [en línea]. http://www.serviprevencia.org/IMG/pdf/SVE_Fact_Psicosociales_CARLUMA_1.pdf.

ANEXOS

Definición de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, según la batería de instrumentos.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	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	<p>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.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<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.
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>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.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<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	<p>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.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<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 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.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>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.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<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.
Demandas de la jornada de trabajo	<p>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.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<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.
Consistencia de rol	<p>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.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<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	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<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	<p>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.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<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	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<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.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	<p>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.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<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 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>	<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	<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>	<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	<p>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.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<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.
Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>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.</p> <p>Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<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.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	<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	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<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	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.
Reconocimiento y compensación	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.

Definición de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo, según la batería de instrumentos.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<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. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<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	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<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	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<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	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • 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	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.