

**FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL  
DE ENGATIVÁ EN EL ÁREA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

**PRESENTADO POR**

**ANGIE CAROLINA GONZÁLEZ YAIMA**

**KAREN DAYANNA LÓPEZ JIMÉNEZ**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD ECCI**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**BOGOTÁ D.C.**

**2016**

**FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL  
DE ENGATIVÁ EN EL ÁREA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

**PRESENTADO POR**

**ANGIE CAROLINA GONZÁLEZ YAIMA**

**KAREN DAYANNA LÓPEZ JIMÉNEZ**

**ASESORA DEL TRABAJO**

**YUBER LILIANA RODRÍGUEZ ROJAS**

**Dra (c) ADMINISTRACIÓN, MSc EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL  
TRABAJO, Ft.**

**UNIVERSIDAD ECCI**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**BOGOTÁ D.C.**

**2016**

**GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se notifica que las estudiantes **KAREN DAYANNA LÓPEZ JIMÉNEZ**, identificado(a) con código estudiantil No.11672 y **ANGIE CAROLINA GONZÁLEZ YAIMA**, identificado(a) con código estudiantil No.12396, realizaron como opción de grado el **PROYECTO DE GRADO**, titulado(a): **“FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE ENGATIVÁ EN EL ÁREA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA”**, obteniendo una calificación de ( ).

Como asesor(es) le hicieron acompañamiento los docentes: **Esp. Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo YUBER LILIANA RODRÍGUEZ ROJAS**, y como Jurado(s):

Lo anterior se expide en Bogotá D.C., a los ( ) días del mes de de 20\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Director

\_\_\_\_\_  
Coordinador

	<b>CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE AUTOR A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD ECCI</b>		Código: FR-GME-032	
			Versión: 03	
Proceso: Gestión de Medios Educativos	Fecha de emisión: 24-Oct-2014	Fecha de versión: 12-Feb-2015		

Yo/Nosotros, Karen Dayanna López Jiménez identificado con CC No. 1014178363 de Bogotá y Angie Carolina González Yaima identificado con CC No. 1030565341 de Bogotá, manifiesto(amos) de forma voluntaria, libre, consiente en este documento que dando cumplimiento al Reglamento de Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de la Universidad ECCI cedo (hemos) de manera total y sin limitación alguna a la Universidad ECCI los derechos patrimoniales que me/nos corresponden como autor(es) del proyecto de grado, trabajo final de grado, tesis monografía, trabajo individual de investigación y cualquier otra obra, elemento, creación, desarrollo o máquina que hubiese sido generada en el marco de mi/nuestra actividades académicas para finalizar los créditos universitarios de conformidad con la decisión 351 de 1993 y la Ley 23 de 1982, esto es, el derecho de reproducción, modificación, mejora, extinción, publicación, divulgación, citación, compra, venta, arrendamiento, exposición, y en general todas las acciones que se puedan llevar a cabo con el trabajo final de grado, tesis, monografía, trabajo individual de investigación u obra de creación artística, tecnológica, científica, verbal u escrita, en todas sus modalidades, imagen, fotografía, presentación, libro, conferencia, herramientas y creaciones cedo el derecho de transformación, copia, comunicación, o adaptación, comunicación pública, distribución, reproducción, edición, extinción, mejora, publicación, venta, arriendo en todas sus modalidades, incluso para la producción audiovisual, magnética, científica técnica y, en general, cualquier tipo de explotación que se pueda realizar sobre la creación por cualquier medio conocido o por conocer, del trabajo final de grado denominado Factores psicosociales de los trabajadores del Hospital de Engativá en el área de Vigilancia Epidemiológica y de sus productos y derechos conexos en Universidad ECCI, queda por lo tanto facultada para ejercer plenamente los Derechos patrimoniales anteriormente mencionados cuyo uso ha sido autorizado, en su actividad ordinaria de investigación, docencia, innovación, exhibición de máquinas y publicación de obras. La autorización otorgada se ajusta a lo que establecen las decisiones 351 de 1993 y la ley 23 de 1982. Con todo, en mi/nuestra condición de Autor/es me/nos reservo/amos los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia suscribo estos documentos en el momento mismo que hago/hacemos entrega del trabajo final a la Biblioteca de la Universidad.

Esta cesión se realiza a perpetuidad o por el tiempo máximo que permiten las leyes, sin perjuicio del respeto al derecho moral.

Manifiesto que es de mi interés contribuir a la política de la Universidad ECCI de promover la difusión, conocimiento, explotación, aprovechamiento y uso público de la producción intelectual y por esto la cesión se realiza a título gratuito. En consecuencia, no reservo en mi beneficio derecho ni acción legal que pudiere ejercitar por éste concepto en contra de la Institución ya que con la firma de este documento acredito mi pleno consentimiento y voluntad de ejercer la Cesión de Derechos de Autor. Garantizo que no hay ningún tipo de limitación sobre los Derechos Patrimoniales que se ceden en este documento, y si en el futuro se presentaren me comprometo a subsanarlos oportunamente siendo el único responsable por cualquier reclamo que en materia de derechos de autor se le pueda presentar a la Universidad ECCI sobre el producto, obra, máquina, elemento u objeto de esta cesión.

**PARÁGRAFO:** Esta autorización además de ser válida para las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, también lo es para formato digital, electrónico, virtual, para usos en: red, Internet, extranet, intranet, biblioteca digital y demás para cualquier formato conocido o por conocer.

Firma, huella y cédula.

Firma del Estudiante

Huella

Firma del Estudiante

Huella

Karen López J.



Nombre: Karen Dayanna López Jiménez  
C.C.: 1014178363

Angie Carolina González Yaima



Nombre: Angie Carolina González Yaima  
C.C.: 1030565341

El presente documento se firma a los 31 días del mes de Octubre en presencia de testigos.  
Nota: Todos los integrantes del grupo de trabajo deben firmar este documento sin excepción.

## AGRADECIMIENTOS

Infinitas gracias a Dios por guiarnos en cada momento de nuestra carrera y a nuestras familias que han sido siempre nuestro motivo y apoyo incondicional.

Nuestros más profundos y sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que de una u otra forma ayudaron a que este trabajo de grado se pudiera realizar, a la docente Yuber Liliana Rodríguez Rojas por su orientación en el desarrollo del mismo y su apoyo continuo en cada una de las clases.

Especial reconocimiento y agradecimiento a Ernesto Patarroyo Monroy psicólogo especialista en epidemiología por su colaboración, asesoría, motivación y disposición en el desarrollo del análisis de los resultados y recomendaciones de los factores de riesgos psicosociales del área de Vigilancia epidemiológica de la Unidad de Servicios de Salud de Engativá.

Agradecimientos a los compañeros de trabajo de la Unidad de Servicios de Salud de Engativá del área de Vigilancia epidemiológica por su colaboración en la realización de los cuestionarios que fueron la base fundamental para el análisis y desarrollo del proyecto de investigación.

A todas estas personas que nos aportaron sus conocimientos en las cuestiones que se presentaron en los avances de nuestro proyecto, y por supuesto el tiempo que destinaron día a día, muchas gracias.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS

LISTADO DE GRÁFICAS

LISTADO DE ANEXOS

INTRODUCCIÓN .....	1
1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	3
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	4
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	5
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
4.1. JUSTIFICACIÓN.....	6
4.2. DELIMITACIÓN .....	8
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
5.1. MARCO TEÓRICO .....	8
5.2. MARCO CONCEPTUAL.....	13
5.3. MARCO LEGAL .....	19
5.4. MARCO HISTÓRICO .....	29
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
7. DISEÑO METODOLÓGICO .....	33
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN .....	36
8.1. FUENTES PRIMARIAS .....	36
8.2. FUENTES SECUNDARIAS .....	36
9. RECURSOS .....	37
10. CRONOGRAMA .....	38
11. RESULTADOS .....	39
12. CONCLUSIONES.....	85
13. RECOMENDACIONES .....	88
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	90

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Enfermedades Laborales Riesgos Psicosociales .....	20
Tabla 2. Recursos Humanos.....	37
Tabla 3. Recursos Físicos .....	37
Tabla 4. Cronograma de Actividades.....	38
Tabla 5. Distribución por sexo.....	40
Tabla 6. Distribución por grupos etarios .....	41
Tabla 7. Distribución por estado civil .....	42
Tabla 8. Distribución por Escolaridad .....	43
Tabla 9. Distribución por profesión .....	44
Tabla 10. Distribución por lugar de residencia .....	45
Tabla 11. Distribución estrato socioeconómico de vivienda.....	46
Tabla 12. Distribución tipo de vivienda .....	46
Tabla 13. Distribución por número de personas a cargo .....	47
Tabla 14. Distribución por lugar de trabajo .....	48
Tabla 15. Distribución por antigüedad en la empresa.....	49
Tabla 16. Distribución por cargo .....	50
Tabla 17. Distribución por antigüedad en el cargo actual .....	51
Tabla 18. Distribución por área de la empresa donde trabajan .....	51
Tabla 19. Distribución por tipo de contrato .....	52
Tabla 20. Distribución por modalidad de pago.....	53
Tabla 21. Distribución por horas de trabajo diarias.....	53
Tabla 22. Pasos para calificar el cuestionario Intralaboral.....	71
Tabla 23. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A .....	72
Tabla 24. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A .....	73
Tabla 25. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.....	74
Tabla 26. Factores de transformación para las dimensiones de la formas A	75
Tabla 27. Factores de transformación para los dominios de la formas A .....	76
Tabla 28. Baremos para las dimensiones de la forma A.....	76
Tabla 29. Baremos para los dominios de la forma A .....	77
Tabla 30. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A) .....	77
Tabla 31. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.....	78
Tabla 32. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.....	79
Tabla de Enfermedades 33. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión y total general .....	80
Tabla 34. Factores de transformación para las dimensiones y para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.....	81

Tabla 35. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral..... 82



## LISTADO DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. Dominio demanda del trabajo, para funcionarios especialistas de salud pública Hospital Engativá 2016 .....	55
GRÁFICA 2. Dominio demanda del trabajo, para funcionarios profesionales de salud pública Hospital Engativá 2016 .....	56
GRÁFICA 3. Dominio demanda del trabajo, para funcionarios nivel técnico de salud pública Hospital Engativá 2016 .....	57
GRÁFICA 4. Dominio Control del trabajo, para funcionarios especializados de salud pública Hospital Engativá 2016 .....	59
GRÁFICA 5. Dominio Control del trabajo, para funcionarios profesionales de salud pública Hospital Engativá 2016 .....	60
GRÁFICA 6. Dominio Control del trabajo, para funcionarios técnicos de salud pública Hospital Engativá 2016.....	61
GRÁFICA 7. Dimensiones Extralaborales para funcionarios especialistas salud publica Hospital Engativá 2016 .....	64
GRÁFICA 8. Dimensiones Extralaborales para funcionarios profesionales salud publica Hospital Engativá 2016 .....	65
GRÁFICA 9. Dimensiones Extralaborales para funcionarios técnicos salud publica Hospital Engativá 2016.....	67
GRÁFICA 10. Puntaje total del cuestionario de factores psicosociales extralaboral Hospital Engativá Vigilancia Epidemiológica, 2016 .....	67
GRÁFICA 11. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgos intralaboral Hospital Engativá Vigilancia 2016 .....	68

## **LISTADO DE ANEXOS**

Anexo 1.Cuestionario extralaboral factor de Riesgo Psicosocial.docx

Anexo 2.Cuestionario intralaboral factor de Riesgo Psicosocial.docx

Anexo 3.Cuestionario formulado intralaboral y extralaboral.xlsx

Anexo 4.Tablas de resultados cuestionarios.xls

## INTRODUCCIÓN

El siguiente documento propone recomendaciones para mejorar la salud de los trabajadores del Área de Vigilancia Epidemiológica de acuerdo al análisis obtenido respecto a los resultados por medio de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que constan de los cuestionarios intralaboral, extralaboral y sociodemográfico, según los factores de riesgo que más afectan la salud de los trabajadores y que frecuentemente se presentan de manera interna y externa en el ámbito laboral, social y personal que sin percatarse perjudican la salud de todos los trabajadores.

Actualmente los riesgos psicosociales son uno de los factores que más afectan a los trabajadores de cualquier sector lo que ha llevado a la creación de instrumentos de medición y al control sobre cada entidad verificando el cumplimiento de la práctica de los mismos hacia los trabajadores, estimando las soluciones más efectivas para la disminución de la presencia de riesgos y contribuyendo a una vida sana para sus trabajadores y menos ausentismo para las empresas.

Claramente no solo depende de las empresas que los riesgos se minimicen, también depende de cada empleado, ya que el autocuidado es fundamental tanto en el área laboral como en la vida diaria y favorece la salud continuamente.

Se describe claramente el problema en el cual nos vamos a enfocar y los objetivos que se proponen alcanzar con el estudio, seguido de la justificación del por qué se

pretende realizar el estudio de los riesgos a través de teorías de aplicación de los cuestionarios, si es fiable el desarrollo de los mismos. De esa manera se delimita el problema donde se da a conocer el lugar y tiempo que se requiere para realizar los temarios y el análisis.

Por otra parte conocer acerca de la historia de los riesgos psicosociales es primordial para entender los conceptos que han surgido con el tiempo y que han sido trascendentales al pasar los años, lo que ha generado que las empresas estén actualizadas en el tema y de los instrumentos que pueden ser útiles para evaluar, igualmente el beneficio de tener empleados con mayor rendimiento, y libre de contraer enfermedades.

La legislación es un tema primordial que se debe comprender antes de desarrollar el proyecto de investigación para evitar el incumplimiento de alguna norma que evidencie la ejecución del control de los riesgos psicosociales. Además contar con fuentes principales de información, para nuestro caso los cuestionarios de la Batería y finalmente obtener los resultados para determinar el riesgo psicosocial más alto y así decidir los mejores consejos para un ambiente laboral favorable.

## **1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

Factores psicosociales de los trabajadores del hospital de Engativá en el área de Vigilancia Epidemiológica.

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Los trabajadores de Vigilancia epidemiológica están expuestos a diferentes factores de riesgos psicosociales, tanto extralaborales como intralaborales a causa de las condiciones en que se desarrollan las actividades, al igual que situaciones externas que se presentan en la población respecto a las características del cotidiano vivir.

Las responsabilidades en el cargo generan carga mental por el grado de exigencia y de cumplimiento, ya que de esta información depende la eficacia y eficiencia en la atención de los eventos de interés en Salud Pública y de gran importancia a nivel Distrital.

En el momento en que se presente una eventualidad de emergencia se debe contar con la disponibilidad del personal los 7 días de la semana en las 24 horas, con el fin de prevenir o disminuir posibles consecuencias del sector público, de esta manera se

genera cansancio, trabajo bajo presión, cefaleas, y otros factores de riesgo psicosocial afectando a nivel emocional a los trabajadores al realizar sus funciones.

Por otra parte, existen factores externos tales como el lugar donde se ubica la sede de estudio, la cual queda distante de las vías principales por lo cual los trabajadores deben desplazarse varias cuadras para tomar el medio de transporte por cualquiera de las vías alternas, lo que puede suscitar riesgos que afecten a la seguridad de cada persona.

Se tiene claro los aspectos a que se encuentran expuestos en el ambiente laboral que implican enfermedades laborales por falta de programas de prevención, en primer lugar porque la empresa no cuenta con sistemas que evalúen los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, y en segundo lugar porque los trabajadores no tienen conocimiento del autocuidado para evitar afecciones por las actividades realizadas diariamente tanto en el espacio laboral como personal.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan con mayor frecuencia a los trabajadores del área de vigilancia epidemiológica del hospital de Engativá?

### **3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del área de vigilancia epidemiológica del hospital de Engativá.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Conocer las condiciones propias de los trabajadores tanto sociodemográficas como ocupacionales.
2. Determinar los factores de riesgo intralaborales de acuerdo a los dominios: demanda del trabajo, control sobre el trabajo, reconocimiento y liderazgo.
3. Definir los factores de riesgo extralaboral que afectan a los trabajadores.

## **4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. JUSTIFICACIÓN**

La salud de las personas es primordial para toda organización, es por eso que el tema a tratar se debe vigilar frecuentemente en el ambiente laboral para que no se presenten enfermedades debido al limitado cuidado de los trabajadores, es por esta razón que en el Hospital de Engativá en el área de Vigilancia Epidemiológica por ser un lugar en donde se cumplen con diferentes actividades debe contar con un estudio que permita determinar, calcular, actuar y realizar seguimiento a los riesgos psicosociales que afecten a todo trabajador expuesto.

Por medio del estudio se pretende identificar los riesgos que puedan perjudicar la salud y de esta manera asesorar y atender a tiempo para evitar enfermedades laborales, así mismo dar a conocer a todas las personas que hagan parte del área el autocuidado y proceder a calcular tanto los factores intralaboral y extralaboral a través del método de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, igualmente por medio de las condiciones sociodemográficas y así detallar las situaciones según los resultados para concluir cuáles son los factores de mayor frecuencia que afectan a los trabajadores.

Al obtener el diagnóstico se pretende proponer recomendaciones que exijan cumplir con mejores condiciones laborales, igualmente contribuir para que las personas



puedan velar por su salud a través de consejos que ayuden a preservarla en todas las condiciones expuestas laborales y personales.

La investigación de los aspectos relacionados con los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en Colombia, durante el período 2002 – 2012; incluye la evidencia aportada por estudios, basados en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, publicada por el Ministerio de Protección Social en el año 2010, se realizó la clasificación de los resultados de la búsqueda de literatura en Colombia, encontrando que la mayoría de los estudios pertenecen al Constructo de Condiciones intralaborales, los que a su vez se clasificaron desde los siguientes dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el mayor número de estudios, seguidamente el dominio Control y finaliza Demandas del trabajo, con la menor cantidad de artículos (Beltrán Cabrejo, 2014).

Los factores de riesgos psicosociales se producen por distintos elementos de las condiciones ambientales y laborales que acontecen día a día, de esta manera cuando se originan tienen un alcance en la salud de los trabajadores tanto psicológico y fisiológico, así mismo la presencia de estos peligros en el área laboral puede perjudicar además de la salud de las personas, al cumplimiento del trabajo, por estas razones se concluye la propuesta del análisis aplicando la Batería y así dar a conocer consejos pertinentes para el bienestar de los trabajadores, lo que resulta útil identificar e intervenir en los diferentes factores, ya que fomentan la salud y el confort de las personas aportando competencia y permanencia de las entidades.

## **4.2. DELIMITACIÓN**

Esta propuesta se desarrolla en el Hospital de Engativá en el área de Vigilancia Epidemiológica ubicado en el CAMI Ferias en el transcurso de un mes, donde se aplicaron los cuestionarios y de acuerdo a los resultados se realiza el análisis e inmediatamente las recomendaciones para disminuir los riesgos psicosociales.

## **5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1. MARCO TEÓRICO**

En la actualidad hablar del concepto de factores de riesgos psicosociales es un tema muy relevante. Desde el pasado se ha venido escuchando y día a día ha tomado fuerza porque las empresas poco a poco se han ido familiarizando con este tema tan importante, a partir del cual se ha ido derivando una serie de ventajas competitivas que las compañías pueden desarrollar e implementar para sobresalir y ser mejores que sus competidores, de acuerdo a investigaciones realizadas los factores de riesgos psicosociales son una de la principales causas del ausentismo en las empresas.

La primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, llevada a cabo en 2007, indicó una alta prevalencia de los factores de riesgo psicosocial. El 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y

la exposición al trabajo con el público. Así mismo, entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral (SafetYa, 2016).

En la segunda de estas encuestas, realizada en 2013, la situación se torna incluso más preocupante. Las conclusiones del informe ejecutivo indican que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2009 y 2012 (SafetYa, 2016).

“El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales poco favorables” (SafetYa, 2016).

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 11).

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación

del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 11).

Según los resultados de una de las encuestas nacionales de condiciones de salud y trabajo, revelados por el Ministerio del Trabajo, dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales en su jornada laboral y entre un 20 por ciento y un 33 por ciento sintieron altos niveles de estrés (Ministerio de Trabajo, La salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo, 2015).

La encuesta también evidencia que los riesgos ergonómicos y psicosociales son identificados como prioritarios. Un 14 por ciento de los encuestados expresó que no tiene tiempo para realizar sus tareas y el 43 por ciento se quejó de que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos (Ministerio de Trabajo, La salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo, 2015).

Esta información forma parte de la recolectada por el Ministerio del Trabajo en 2013 como paso inicial para crear mecanismos, fortalecer acciones de promoción,

prevención y control de estos factores, y así avanzar en la construcción de guías técnicas en beneficio de la salud física, mental, el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores colombianos (Ministerio de Trabajo, La salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo, 2015).

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 11).

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 11).

“Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes

y acciones dirigidas a la prevención y control” (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 11).

De acuerdo al instrumento que se utiliza para la medición de los riesgos psicosociales cabe aclarar que se aplicarán los siguientes cuestionarios:

Cuestionario Intralaboral, se refiere a las propiedades dentro de las organizaciones que intervienen en la salud de las personas, según la Batería se pueden reconocer y evaluar las posibles fuentes de riesgo a través de los dominios y sus diferentes dimensiones, por ejemplo la demanda de trabajo siendo uno de sus dominios la exigencia de responsabilidad del cargo. (Ver anexo)

Cuestionario Extralaboral, se refiere a las condiciones del ámbito familiar, social, económico del trabajador y lugar de vivienda que pueden afectar el bienestar de las personas. De acuerdo a las preguntas que lo componen son las dimensiones que se evalúan para determinar los riesgos que se presentan continuamente en el trabajo, por ejemplo el tiempo fuera del trabajo. (Ver anexo)

Cuestionario socio-demográfico e información ocupacional, se refiere a las características individuales de cada persona, por ejemplo sexo, edad, tipo de contrato, etcétera, dando lugar a una percepción diferente a los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. (Ver anexo).

## 5.2. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo al (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional se dan a conocer algunas definiciones que refieren a los riesgos psicosociales.

**a) “Trabajo:** toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**b) “Riesgo:** probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**c) “Factor de riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**d) “Factores de riesgo psicosociales:** condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**e) “Factor protector psicosocial:** condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**f) “Condiciones de trabajo:** todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**g) “Estrés:** respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**h) “Carga física:** esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).



**i) Carga mental:** demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**j) “Carga psíquica o emocional:** exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**k) “Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**l) Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**m) “Efectos en la salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**n) “Efectos en el trabajo:** consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**ñ) “Evaluación objetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**o) “Evaluación subjetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**p) Experto:** psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras

subsista dicha situación (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**q) “Patologías derivadas del estrés:** aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**r) Sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales:** cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**s) 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 (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**t) Gestión organizacional:** se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y

capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**u) “Características de la organización del trabajo:** contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**v) “Características del grupo social de trabajo:** comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

**w) Condiciones de la tarea:** incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

x) “**Condiciones del medioambiente de trabajo:** aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

### **5.3. MARCO LEGAL**

El proyecto se desarrolla según la legislación vigente que se encuentra a continuación:

- **Decreto 1477 de 2014.** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Anexo Técnico. Tabla de Contenido. Sección I. Agentes etiológicos / factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales: Agentes Psicosociales (Ministerio de Trabajo, Decreto 1477 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", 2014). Como se observa en la Tabla 1.

**Tabla 1. Enfermedades Laborales Riesgos Psicosociales**

<b>AGENTES PSICOSOCIALES</b>		
<b>AGENTES ETIOLÓGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL</b>	<b>OCUPACIONES / INDUSTRIAS</b> El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional.	<b>ENFERMEDADES</b>
<p><b>Gestión organizacional:</b> (Deficiencias en la administración del recurso humano, Que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación</p>	<p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se</p>	<p>Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depresión.(F32)</li> <li>- Episodios depresivos. (F32.8)</li> <li>- Trastorno de pánico (F41.0)</li> <li>- Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1 )</li> <li>- Trastorno mixto</li> </ul>

<p>del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros).</p>	<p>demuestre la relación con el perjuicio a la salud.</p>	<p>ansiosodepresivo (F41.2) ) - Reacciones a estrés grave (F43) - Trastornos de adaptación (F43) -</p>
<p><b>Características de la organización del trabajo:</b> (Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.)</p>	<p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos,</p>	<p>Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2) - Hipertensión arterial secundaria. (115.9)</p>
<p><b>Características del grupo social de trabajo:</b> (Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico).</p>	<p>Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al</p>	<p>- Angina de pecho (120) - Cardiopatía isquémica (125) - Infarto agudo de miocardio (121) - Enfermedades cerebrovasculares (160 - 169) - Encefalopatía hipertensiva (167.4)</p>
<p><b>Condiciones de la tarea:</b> (Demandas de carga mental</p>	<p>Usuario.</p>	<p>- Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar</p>

<p>(velocidad, Complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.</p> <p><b>Carga física:</b> (Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de</p>		<p>(G45.9) - Úlcera gástrica (K25)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Úlcera duodenal (K26)</li> <li>- Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27)</li> <li>- Úlcera gastroyeyunal (K28)</li> </ul>
--	--	--



<p>cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.</p> <p><b>Condiciones del medioambiente de trabajo:</b>  (Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.</p>		
--	--	--

<p><b>Interfase persona-tarea:</b></p> <p>Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.</p>	<p>Personal de enfermería profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc., controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores. en misión que laboran en zonas</p>	<p>- Gastritis crónica; no especificada (K29.5 -K29.6)</p> <p>- Dispepsia (K30)</p> <p>- Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)</p> <p>- Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)</p> <p>-Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)</p>
<p><b>Jornada de trabajo: (Horarios y jornadas laborales extenuantes)</b></p> <p>Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de</p>	<p>geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>-Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	

<p>rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.</p> <p>Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caldas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones.</p>		<p>- Estrés post-traumático (F43.1)</p>
--	--	---

Fuente: (Ministerio de Trabajo, Decreto 1477 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", 2014)

- **Resolución 652 DE 2012.** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Que al constituirse los Comités

de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación (Ministro de Trabajo, 2012).

**Capítulo III.** Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. **Artículo 12.** Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (Ministro de Trabajo, 2012).

- **Resolución 2646 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**Capítulo I a Capítulo IV** (Ministerio de la Protección Social, Resolución 002646, 2008).

- **Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Artículo 2o.** Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Congreso de Colombia, 2006).

**“Artículo 7o.** Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas” (Congreso de Colombia, 2006).

- **Decreto 1295 de 1994.** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Capítulo I. Disposiciones generales.

**Artículo 2º.** Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos,

biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad (Ministro de Gobierno de la República de Colombia, 1994).

- **Resolución 1016 de 198.** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. **Artículo 10.** Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo (Los Ministros de trabajo y Seguridad Social y de S, 1989).

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

**Numeral 12.** Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. **Artículo 11.** El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores (Los Ministros de trabajo y Seguridad Social y de S, 1989).

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:

**Numeral 2.** Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general (Los Ministros de trabajo y Seguridad Social y de S, 1989).

- **Decreto 614 de 1984.** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. **Capítulo I.** Disposiciones generales y definiciones. **Artículo 2º:** Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Presidente de la República de Colombia, 1984).

#### **5.4. MARCO HISTÓRICO**

En 1974 en la 27ma., Asamblea Mundial de la Salud, la OMS inició sus acciones en relación con la investigación de los factores psicosociales laborales que repercuten sobre la salud mental y física (si se permite la abstracción). A esta labor ha contribuido y de modo coordinado con la OMS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto estimuló la investigación de los factores de riesgo y protectores de la salud mental de los trabajadores. Durante los años transcurridos desde entonces, con el impulso añadido de las demandas empresariales por un mejor aprovechamiento y preservación del capital humano, se han desarrollado

muy considerablemente las investigaciones y se han aportado resultados importantes sobre la salud mental de las personas que trabajan (Organización Mundial de la Salud, como se citó en Hernandez, Jorge Román, 2006).

Para citar sólo algunos de los más recientes ejemplos: la OMS examinó la situación de la salud psicosocial de los trabajadores migrantes en diferentes partes del mundo; en 1982, estudió la función que desempeñan los factores psicosociales en relación con la prevención de accidentes; en 1983, organizó una reunión preparatoria sobre la identificación y el control de los factores psicosociales en el trabajo, a fin de preparar un documento para ser presentado al Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

Desde la década del ochenta se vienen desarrollando dos modelos teóricos con respecto al tema de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, el estrés y los efectos sobre la salud. Algunos autores alrededor del mundo han propuesto la articulación de estos modelos con el fin de elaborar teorías más comprensivas del fenómeno, así como desarrollar instrumentos de valoración más completos para la evaluación y la intervención de los factores psicosociales en los distintos tipos de organizaciones. De ello dan cuenta robustos estudios meta analíticos y de revisión sistemática (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).

Los factores psicosociales tales como las nuevas demandas de una más elevada productividad y habilidades de los trabajadores, y la pérdida del control sobre el trabajo están amenazando la salud física y mental de los trabajadores, así



enfermedades comunes tales como la enfermedad coronaria, los desórdenes músculo esqueléticos, la depresión o la enfermedad del ausentismo están fuertemente influenciadas por esos nuevos aspectos psicosociales del trabajo (Benach J, Muntaner R, Benavides F., como se citó en Hernández, Jorge Román, 2006).

Esto ha permitido, de un lado, ampliar el conocimiento de estos problemas de salud al acercarlo a sus relaciones con la vida laboral y sus condiciones y de otro lado, ha significado un ensanchamiento de las tradicionales fronteras de la salud ocupacional, cada vez menos atada al estudio de las enfermedades profesionales y sus condicionantes, aspecto que precisamente en el Palacio de las Convenciones de La Habana en el año 1985, fue advertida por Mostafa El-Batawi, entonces jefe de la División de Medicina del Trabajo de la OMS (Murria CJL, Lopez AD, como se citó en Hernández, Jorge Román, 2006).

La Directiva Europea 89/391 obliga a las empresas a realizar un análisis de los riesgos, incluidos los psicosociales, para los diferentes puestos de trabajo. Esa evaluación ha sido definida como “un examen sistemático del trabajo que se realiza para considerar cuáles serían los daños o males que podrían causar y si esos riesgos ser eliminados o, en caso contrario, qué medidas preventivas o protectoras deberían adoptarse para controlar los riesgos” (Peiró Silla, 2009, pág. 32).

Es por ello, que a partir del año 2010, la herramienta empleada para evaluar el riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas ha sido la Batería de

instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial publicada por Ministerio de la Protección Social, basada desde la definición de factores psicosociales que se presentan en la Resolución 2646 del 2008. Lo interesante de esta Batería, es que realiza la evaluación de los riesgos desde una clara clasificación de los factores de riesgos psicosocial en Constructos, Dominios y estos a su vez son clasificados en Dimensiones (Beltrán Cabrejo, 2014, pág. 43).

## **6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

“En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse” (Muhr, 2006, pág. 6).

“Al final, con los estudios cuantitativos se pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la construcción y demostración de teorías (que explican y predicen)” (Muhr, 2006, pág. 6).

En primera instancia se elabora un análisis cuantitativo de acuerdo a la Batería (cuestionarios intralaborales, extralaborales, demográfico e información ocupacional), en donde la población objeto son los trabajadores del Hospital Engativá del área de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo a los resultados de cada individuo y en

conjunto se puede evidenciar cuáles son los factores de riesgos psicosociales que se presentan con mayor frecuencia en el área estudiada.

Y se selecciona el siguiente tipo de investigación según la necesidad de la propuesta:

Descriptiva: según los factores que se presentan considerablemente, teniendo fundamento con los resultados obtenidos se determina un análisis cualitativo con los aspectos evaluados, y así mismo desarrollar recomendaciones y sugerencias según convenga para disminuir los riesgos psicosociales en los trabajadores.

## **7. DISEÑO METODOLÓGICO**

Esta investigación se desarrolló bajo el diseño descriptivo transversal o también conocido como transeccional.

En algunas ocasiones la investigación se centra en: a) analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado; b) evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo, y/o c) determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento. En estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional. Ya sea que su alcance inicial o final sea exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo (Muhr, 2006, pág. 208).

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Muhr, 2006, pág. 208).

### **FASE UNO (Recopilación de información)**

- Investigar información considerable en el tema de riesgos psicosociales para analizar los resultados de los cuestionarios.
- Buscar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Transcribir las preguntas a un libro de Excel formulado con los cuestionarios intralaborales, extralaborales y sociodemográfico-ocupacional para los trabajadores.

### **FASE DOS (Explicación y diligenciamiento de encuestas)**

- Explicar en qué consisten cada una de los cuestionarios a los trabajadores.
- Concientizar respecto a los riesgos psicosociales y mencionar la confidencialidad de sus datos.
- Realizar la entrega magnética de los cuestionarios a cada uno de los trabajadores para su correspondiente diligenciamiento.

### **FASE TRES (Análisis de la información y recomendaciones)**

- Agrupar los cuestionarios de los 21 trabajadores de acuerdo a los perfiles: especialistas, profesionales y técnicos.
- Calcular y graficar los resultados de los cuestionarios de acuerdo a la calificación determinada según la Batería, dividiéndolos por hojas en un libro de Excel, tanto generales como específicas.
- Elaborar informe para determinar las recomendaciones que deben seguir los trabajadores.
- Presentar proyecto.

## **8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**

### **8.1. FUENTES PRIMARIAS**

Para el proyecto se utilizaron las siguientes fuentes primarias, los cuales se realizaron a 21 trabajadores del Hospital de Engativá del Área de Vigilancia Epidemiológica.

“Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, realizada por el Ministerio de Protección Social en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, en la cual se encuentran tres cuestionarios:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral que consta de 31 preguntas.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral que consta de 114 preguntas.
- Cuestionario sociodemográfico- ocupacional que consta de 18 preguntas.

### **8.2. FUENTES SECUNDARIAS**

Para el proyecto se utilizaron las siguientes fuentes secundarias:

- Normatividad colombiana que refiere a Riesgos Psicosociales.
- Artículos web que citan el tema de Riesgos Psicosociales.
- Investigaciones que han realizado en Riesgos Psicosociales.

## 9. RECURSOS

Las siguientes tablas muestran los recursos que se utilizaron en el desarrollo del proyecto, de acuerdo a la necesidad: humanos en la tabla 2 y físicos en la tabla 3.

**Tabla 2. Recursos Humanos**

No	NOMBRES Y APELLIDOS	Profesión básica	Post-grado	Función básica dentro del proyecto	Dedicación hrs/semana	Duración (meses)	Costo (miles \$)
1	Ernesto Patarroyo Monroy	Psicólogo	Epidemiología	Analista del proyecto	De 8am a 5pm de lunes a viernes	1 mes	\$2.000.000
2	Karen Dayanna López Jimenéz	Ingeniera Industrial	Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo	Ejecutora del proyecto y apoyo analista	De 8am a 5pm de lunes a viernes	1 mes	\$1.500.000
3	Angie Carolina González Yaima	Ingeniera Industrial	Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo	Ejecutora del proyecto y apoyo analista	De 8am a 5pm de lunes a viernes	1 mes	\$1.500.000

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

**Tabla 3. Recursos Físicos**

Descripción del Equipo	Propósito fundamental del equipo en el proyecto	Actividades en las cuales se utiliza primordialmente	Cantidad	Costo miles de pesos	Total
				Valor Unidad	
- Portátil HP AM002 Celeron 14" Plata - Procesador: Intel Celeron N3060 - Sistema Operativo: Windows 10 Home - Memoria: 2GB - Disco Duro: 32GB Emmc - Pantalla: 14"	Almacenamiento de Información	- Recolección de toda la información del proyecto. - Recolección de resultados de los cuestionarios. - Análisis de la información.	3	\$649.000	\$ 1.947.000

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

## 10. CRONOGRAMA

En la tabla 4, se puede observar el cronograma según el diseño metodológico que se programó para el proyecto de investigación.

**Tabla 4. Cronograma de Actividades**

ITEM	ACTIVIDADES DE LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE ENGATIVÁ EN EL ÁREA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	MESES				
		MES 1				
		SEMANAS				
		1	2	3	4	5
<b>FASE UNO (Recopilación de información)</b>						
1	Investigar información considerable en el tema de riesgos psicosociales para analizar los resultados de los cuestionarios					
2	Buscar la Bateria de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales					
3	Transcribir las preguntas a un libro de Excel formulado con los cuestionarios intralaborales, extralaborales y sociodemográfico-ocupacional para los trabajadores					
<b>FASE DOS (Explicación y diligenciamiento de encuestas)</b>						
4	Explicar en qué consisten cada una de los cuestionarios a los trabajadores					
5	Concientizar respecto a los riesgos psicosociales y mencionar la confidencialidad de sus datos					
6	Realizar la entrega magnética de los cuestionarios a cada uno de los trabajadores para su correspondiente diligenciamiento					
<b>FASE TRES (Análisis de la información y recomendaciones)</b>						
7	Agrupar los cuestionarios de los 21 trabajadores de acuerdo a los perfiles: especialistas, profesionales y técnicos					
8	Calcular y graficar los resultados de los cuestionarios de acuerdo a la calificación determinada según la Bateria, dividiéndolos por hojas en un libro de Excel, tanto generales como específicas					
9	Elaborar informe para determinar las recomendaciones que deben seguir los trabajadores					
10	Presentar proyecto					

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.



## **11. RESULTADOS**

En este capítulo se presentan los resultados de acuerdo con los objetivos específicos, en una primera parte se presenta la caracterización sociodemográfica, como segundo ítems se observa los factores intralaborales, en un tercer apartado la caracterización extralaboral y por último se presenta un análisis global de los resultados de los cuestionarios en general.

De acuerdo a los objetivos específicos los resultados son los siguientes:

### **Condiciones Sociodemográficas y Ocupacionales de los Trabajadores**

#### **CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS**

Para el análisis sociodemográfico de los trabajadores de vigilancia epidemiológica del USS Engativá, realizamos una encuesta donde podemos encontrar información de diferentes variables tales como sexo, grupos etarios, estado civil, escolaridad, profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda y número de personas a cargo, a continuación veremos la distribución para cada una de ellas.

**Tabla 5. Distribución por sexo**

<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Hombres</b>	10	47,62
<b>Mujeres</b>	11	52,38
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Al realizar la distribución por sexo en la tabla 5, de los trabajadores de vigilancia epidemiológica, podemos determinar que el porcentaje es similar para hombres (47,62%) y para mujeres (52,38%), lo que nos permite analizar que para este tipo de labor el género no influye en el desempeño de las actividades.

**Tabla 6. Distribución por grupos etarios**

<b>RANGO DE EDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>ETAPAS DE VIDA</b>
<b>De 20 a 24</b>	1	4,76	juventud
<b>De 25 a 29</b>	2	9,52	
<b>De 30 a 34</b>	7	33,33	
<b>TOTAL</b>	10	47,61	
<b>De 35 a 39</b>	6	28,57	madurez
<b>De 40 a 44</b>	1	4,76	
<b>De 44 a 49</b>	2	9,52	
<b>TOTAL</b>	9	42,85	
<b>De 50 a 60</b>	2	9,52	Adultez
<b>TOTAL</b>	2	9,52	
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Se evidencia al realizar la encuesta sociodemográfica en la tabla 6, que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentran en la etapa de vida juventud, la cual comprende a las edades de los 20 a los 34 años que corresponde al 47,61%, siguiendo con la etapa de vida madurez, la cual comprende las edades de los 35 a los 49 años con un 42,85% y finalmente con la etapa de vida adultez, la cual comprende las

edades de los 50 a los 60 años y que su porcentaje es el menor siendo este de un 9,52%.

**Tabla 7. Distribución por estado civil**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>soltero(a)</b>	6	28,57
<b>casado(a)</b>	8	38,10
<b>unión libre</b>	5	23,81
<b>separado(a)</b>	2	9,52
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Al analizar la distribución por estado civil en la tabla 7, observamos que el mayor porcentaje se encuentra en el grupo de personas casadas con un 38,10%, seguido de solteros con un 28,57%, en unión libre con un 23,81% y con un porcentaje menor en el grupo de personas separadas con un 9,52%, con lo cual podemos deducir que la responsabilidad aumenta entre el mayor porcentaje de trabajadores (casados y unión libre 61,91%) puesto que ya conforman una familia.

**Tabla 8. Distribución por Escolaridad**

<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Técnico</b>	4	19,05
<b>Tecnólogo</b>	1	4,76
<b>Profesional</b>	9	42,86
<b>Especialización</b>	7	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Al realizar una comparación entre los perfiles ocupacionales (el cargo que desempeña cada trabajador), con el nivel educativo en la tabla 8, podemos determinar que aunque el 42,86% son personas profesionales y el 33,33% especialistas, algunos de ellos desempeñan cargos de menor nivel. Al realizar el análisis de la distribución por escolaridad observamos que tan solo el 19,05% llegaron a nivel educativo técnico y en tecnólogos un 4,76%.

**Tabla 9. Distribución por profesión**

<b>PROFESIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
auxiliar de enfermería	1	4,76
técnico de sistemas	5	23,81
ingeniero(a) de sistemas	2	9,52
administrador de empresas	1	4,76
trabajador social	1	4,76
veterinario(a)	1	4,76
enfermero(a)	2	9,52
psicólogo(a)	1	4,76
especialista	3	14,29
epidemiólogo(a)	4	19,05
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

En la tabla 9, podemos observar las diferentes profesiones de los trabajadores que componen el área de Vigilancia epidemiológica del USS Engativá, donde se verifica que el cargo con mayor personal son técnicos de sistemas con 23,81%. Respecto al sector salud los epidemiólogos son los cargos con mayor personal, con un 19,05%, seguido de especialistas con un 14,29%.

Y los cargos que disponen de menor personal son: auxiliares de enfermería, administradores de empresas, trabajadores sociales, veterinarios y psicólogos, con un total de 4,76% cada perfil. Lo que sugiere contratar más profesionales en áreas de la salud.

**Tabla 10. Distribución por lugar de residencia**

<b>LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL (Por Localidad)</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Engativá</b>	12	57,14
<b>Suba</b>	3	14,29
<b>Fontibón</b>	2	9,52
<b>Kennedy</b>	2	9,52
<b>Usaquén</b>	1	4,76
<b>Ciudad Bolívar</b>	1	4,76
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

La mayor parte de los empleados según la tabla 10, residen en Engativá con un 57,14% siendo esta la misma localidad donde se encuentra ubicado el lugar donde laboran (CAMI Ferias sede de Salud Pública USS Engativá), el 14,29% residen en la localidad de Suba siendo esta aledaña a Engativá, el 9,52% residen en Fontibón con el mismo porcentaje para Kennedy y el 4.76% residen en Usaquén al igual que en la localidad de Ciudad Bolívar.

**Tabla 11. Distribución estrato socioeconómico de vivienda**

<b>ESTRATO SOCIOECONÓMICO DE VIVIENDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>2</b>	2	9,52
<b>3</b>	14	66,67
<b>4</b>	5	23,81
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

El 66,67% de los trabajadores residen en viviendas con estrato socioeconómico 3 según la tabla 11, lo cual indica que la mayor parte de los empleados tienen un nivel económico medio, el 23,81% reside en estrato 4 y tan solo el 9,52% residen en estrado dos.

**Tabla 12. Distribución tipo de vivienda**

<b>TIPO DE VIVIENDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>apartamento</b>	12	57,14
<b>casa</b>	9	42,86
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.



Para el tipo de vivienda según la tabla 12, se identifica que no existe una gran diferencia entre los porcentajes de las personas que residen en apartamento o casa, siendo el primero de un 57,14% y el segundo de un 42,86%.

**Tabla 13. Distribución por número de personas a cargo**

<b>NÚMERO DE PERSONAS A CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>0</b>	6	28,57
<b>1</b>	4	19,05
<b>2</b>	9	42,86
<b>3</b>	2	9,52
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Al realizar el análisis de la distribución del número de personas a cargo de cada uno de los trabajadores, observamos según la tabla 13, que el 71,43% tienen entre uno a tres personas a su cargo, lo que significa que un porcentaje alto depende del trabajo para el sustento de sus familias, tan solo un 28,57% no tienen personas a cargo.

## PERFIL OCUPACIONAL

Para el análisis ocupacional de los trabajadores de vigilancia epidemiológica del USS Engativá, realizamos una encuesta donde podemos encontrar información de diferentes variables tales como lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, antigüedad en el cargo actual, área de la empresa donde trabaja, tipo de contrato, modalidad de pago y horas de trabajo diarias, a continuación veremos la distribución para cada una de ellas.

**Tabla 14. Distribución por lugar de trabajo**

<b>LUGAR ACTUAL DE TRABAJO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CAMI FERIAS	21	100

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Vigilancia epidemiológica se encuentra ubicada en la localidad de Engativá en la sede principal de Salud Pública de la USS Engativá, el cual se localiza en el CAMI Ferias, por ello el 100% de los trabajadores se encuentran ubicados allí, según la tabla 14.

**Tabla 15. Distribución por antigüedad en la empresa**

<b>ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA EN AÑOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Menos de 1 año</b>	1	4,76
<b>De 1 a 2 años</b>	6	28,57
<b>De 3 a 4 años</b>	3	14,29
<b>De 5 a 6 años</b>	6	28,57
<b>Igual o mayor a 7 años</b>	5	23,81
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Tan solo el 4,76% es personal nuevo con menos de 1 año de antigüedad en la empresa, el 28,57% llevan entre 1 y 2 años, el 14,29% llevan en la empresa entre 3 a 4 años, el 28,57% llevan de 5 a 6 años y el 23,81% llevan más de 7 años en la empresa. Lo que indica en la tabla 15, que la mayor parte de los trabajadores son antiguos en la USS de Engativá.

**Tabla 16. Distribución por cargo**

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>técnico</b>	11	52,38
<b>profesional universitario</b>	4	19,05
<b>epidemiólogo(a)</b>	3	14,29
<b>líder de proceso</b>	3	14,29
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Al realizar una comparación entre los perfiles ocupacionales (el cargo que desempeña cada trabajador), con el nivel educativo, podemos determinar en la tabla 16, que aunque el 42,86% son personas profesionales y el 33,33% especialistas, algunos de ellos desempeñan cargos de menor nivel en la USS de Engativá. Como se observa en la tabla anterior, el porcentaje mayor pertenece a los cargos técnicos con un 52,38%, para los cargos de profesional universitario un porcentaje de tan solo 19,05 y epidemiólogos y líderes con un 14,29% para cada uno, con un nivel educativo de posgrado para estos últimos cargos.

**Tabla 17. Distribución por antigüedad en el cargo actual**

<b>ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Menos de 1 año</b>	3	14,29
<b>De 1 a 2 años</b>	5	23,81
<b>De 3 a 4 años</b>	6	28,57
<b>De 5 a 6 años</b>	6	28,57
<b>Igual o mayor a 7 años</b>	1	4,76
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

En el análisis de distribución de la antigüedad en el cargo actual de la tabla 17, observamos que el 57,14% llevan de tres a seis años en el cargo actual, el 14,29% llevan menos de un año, el 28,57% de cinco a seis años y más de siete años un 4,76%. Lo que indica que la mayoría de los trabajadores cuentan con experiencia en el cargo que desempeñan actualmente.

**Tabla 18. Distribución por área de la empresa donde trabajan**

<b>DEPARTAMENTO, ÁREA DE LA EMPRESA DONDE TRABAJA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Vigilancia Epidemiológica</b>	21	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Como se observa en la tabla 18, el área de análisis es: vigilancia epidemiológica, por lo cual el 100% de los trabajadores encuestados pertenecen a este departamento,

**Tabla 19. Distribución por tipo de contrato**

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
contrato	20	95,24
planta	1	4,76
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Al realizar el análisis del tipo de contrato de los trabajadores del área de vigilancia epidemiológica en la tabla 19, observamos que tan solo una persona es de planta lo que corresponde a tan solo el 4,76%, los demás trabajadores cuentan con contrato de prestación de servicios u OPS el cual corresponde a un 95,24%, esto genera una inestabilidad laboral, a pesar de que la mayoría tienen varios años de antigüedad en la empresa, este tipo de contrato genera preocupación entre los empleados ya que en cualquier momento cualquiera de

las dos partes puede darlo por terminado y no se tienen las mismas garantías que en otros tipos de contrato.

**Tabla 20. Distribución por modalidad de pago**

<b>MODALIDAD DE PAGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>mensual</b>	21	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

La modalidad de pago para los trabajadores del USS Engativá es de manera mensual como se determinó en la tabla 20.

**Tabla 21. Distribución por horas de trabajo diarias**

<b>HORAS DE TRABAJO DIARIAS CONTRACTUALMENTE ESTABLECIDAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
9	21	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Aunque el tiempo de trabajo diario establecido en el contrato son de 9 horas como se muestra en la tabla 21, el área de vigilancia epidemiológica debe estar disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana si se llegará a presentar cualquier eventualidad de carácter urgente.

**Factores de riesgo intralaborales de acuerdo a los dominios: demanda del trabajo, control sobre el trabajo, reconocimiento y liderazgo**

**DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES**

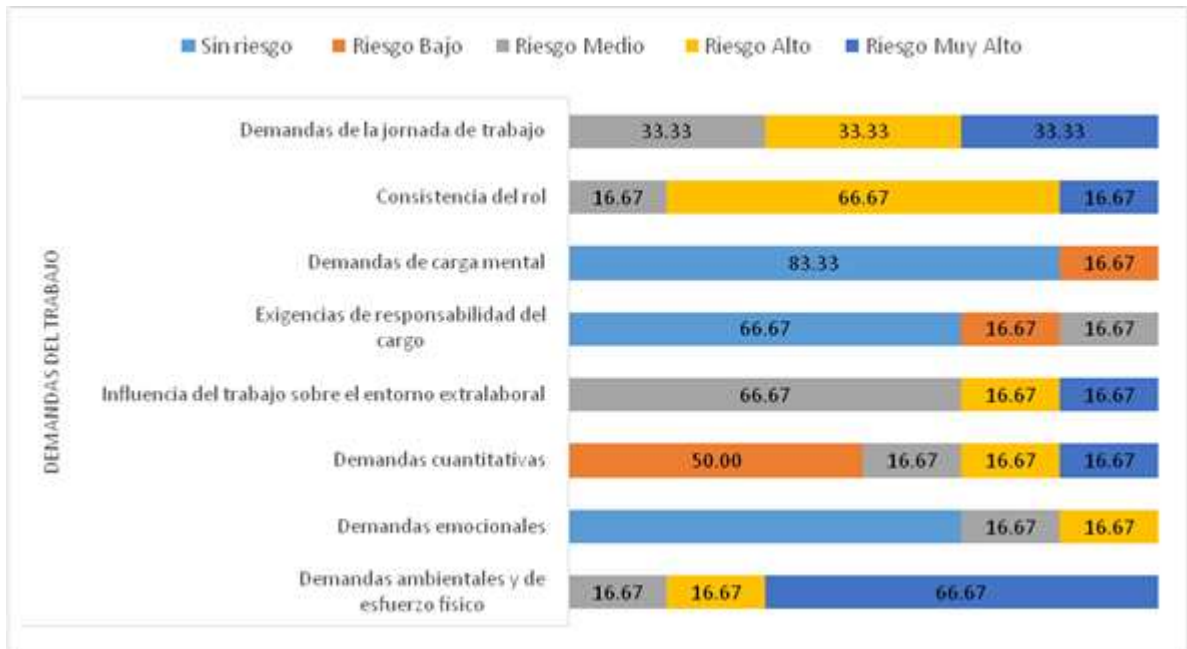
Las condiciones intralaborales que influyen en la salud y bienestar de los funcionarios del Hospital Engativá del área en Salud Pública, se describen las características del trabajo y su organización según clasificación por dominios y nivel ocupacional.

El primer dominio son las demandas del trabajo para el **nivel ocupacional especialista**, la mitad de los encuestados sienten un nivel de riesgo medio, seguido por un 33,3% (n=2) que considera un riesgo bajo, en relaciona a las exigencias que el trabajo realiza sobre cada uno de los funcionarios.

Al analizar las dimensiones se observa que las demandas ambientales y de esfuerzo físico son las características que generan un riesgo muy alto con un 66,7% (n=4), seguida por demandas por las Jornadas de trabajo con un 33,3% (n=2) para el mismo nivel de riesgo, por otro lado las dimensiones que menos riesgo genera son las



demandas de carga mental con un 83,3% (n=5), seguido por la exigencias de responsabilidad del cargo con un 66,6% (n=4) como se puede identificar en la (Grafica 1).

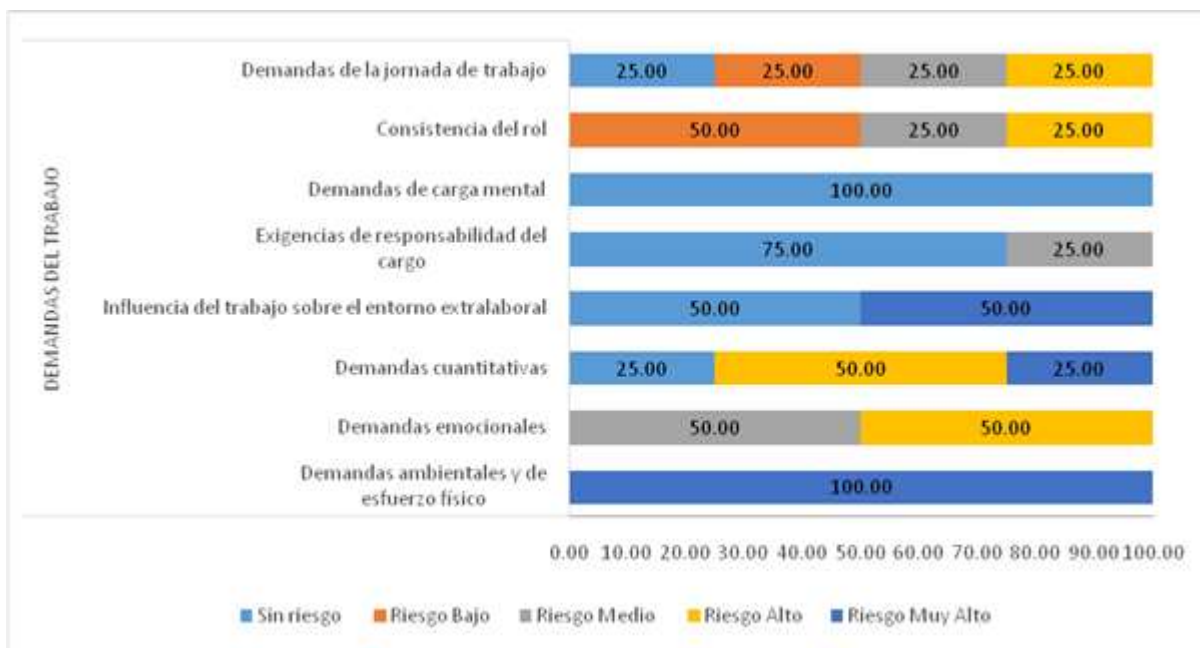


**GRÁFICA 1. Dominio demanda del trabajo, para funcionarios especialistas de salud pública Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Para el **nivel profesional** se identifica que las demandas ambientales y de esfuerzo físico les genera a todos los encuestados un alto nivel de riesgo, seguido con un 50% (n=2) con el mismo nivel de riesgo, para influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, mientras que los dominios que no generan no generan riesgo son las demandas de carga mental, para la totalidad de profesionales de salud pública,

seguido por las exigencias de responsabilidad del cargo para el 75% (n=3) con el mismo nivel de riesgo, dejando ver que las responsabilidades por los resultados, la confidencialidad y seguridad no les genera ningún tipo de riesgo, como se puede observar en la (Gráfica 2).

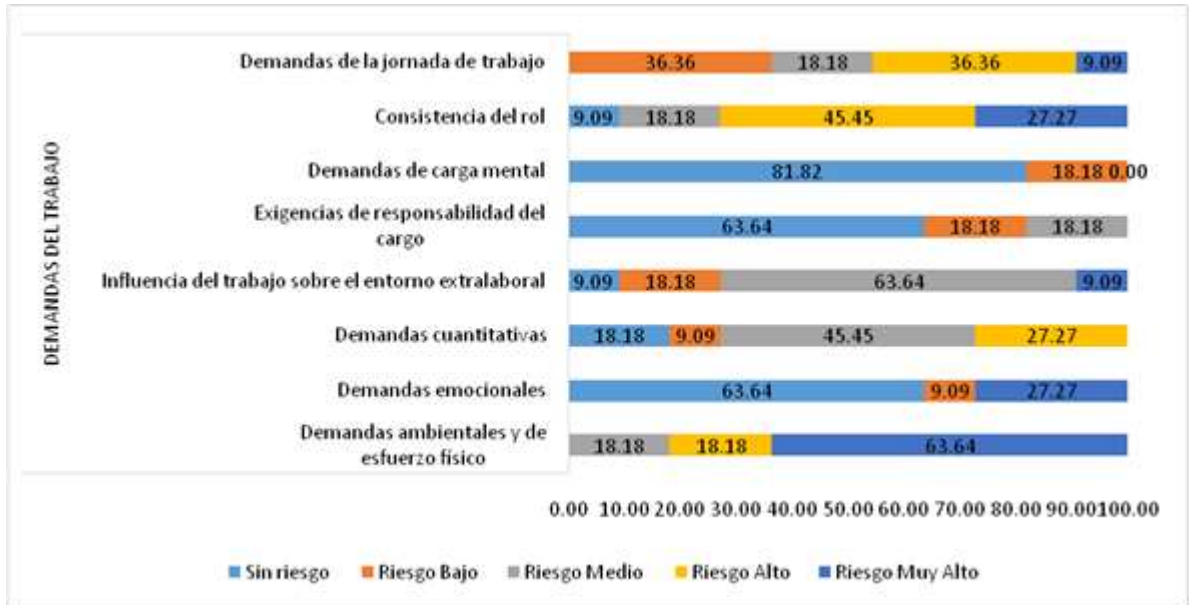


**GRÁFICA 2. Dominio demanda del trabajo, para funcionarios profesionales de salud pública Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Para el **nivel ocupacional técnico** se identifica que los dominios que más le generan riesgo son las demandas ambientales y de esfuerzo físico en un 63,6% (n=7) de los encuestados con un nivel de riesgo muy alto, por otro lado las dimensiones que menos generan riesgo son las demandas de carga mental para un 81,8% (n=9) como se observa en la (Gráfica 3).

A nivel general se observa que este dominio se encuentra extrapolado generando un nivel de riesgo bajo para la mitad de los encuestados y uno alto y muy alto para los demás.



**GRÁFICA 3. Dominio demanda del trabajo, para funcionarios nivel técnico de salud pública Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

## **Consideraciones generales Dominios**

### **Demanda del trabajo**

Se identifica que las dimensiones que más generan riesgo en los diferentes niveles ocupacionales son las demandas ambientales y de esfuerzo físico las cuales pueden estar asociadas condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, estas características propias generan un alto nivel de riesgo que puede afectar el rendimiento de los funcionarios del hospital, por otro lado la dimensión que no genera riesgo son las demandas mentales, los funcionarios consideran que la características de la información en términos de cantidad complejidad y detalle tienen los tiempo necesarios para cumplirlas de manera adecuada, esto se puede relacionan con el tiempo de experiencia que tienen los funcionarios.

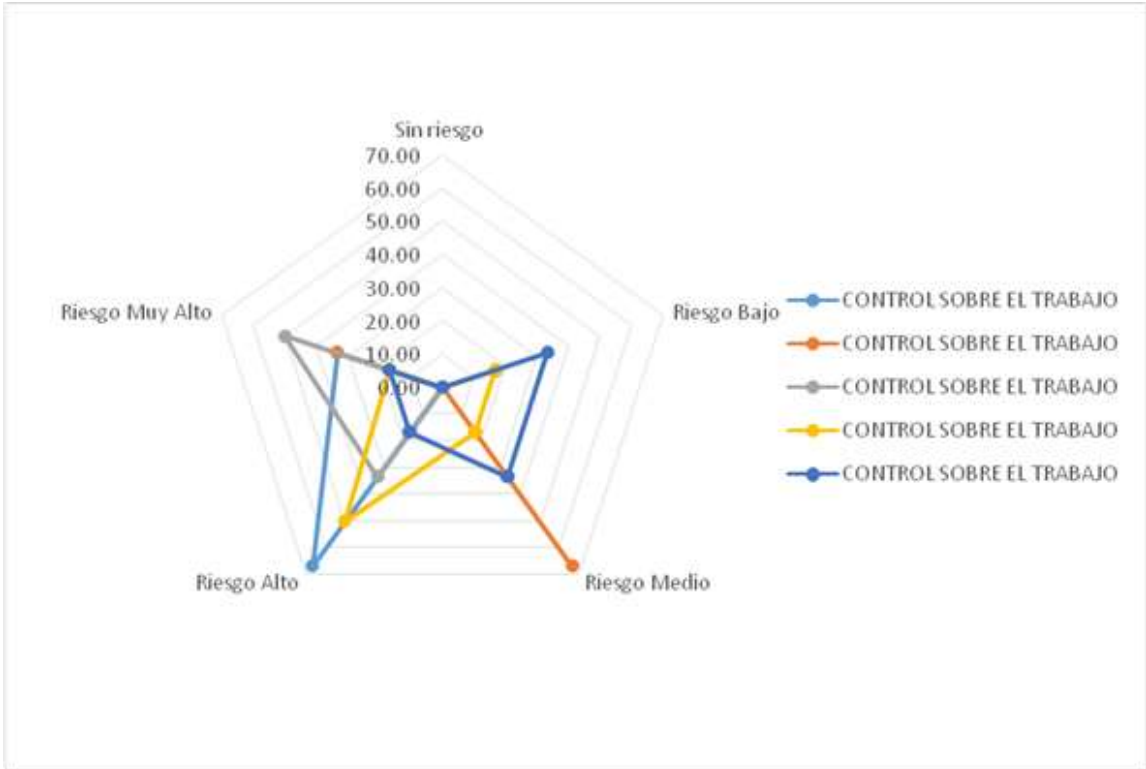
### **Control**

Se relacionan con la iniciativa y la autonomía del individuo que se canalizan en acciones que influyen en el trabajo o la con la claridad del rol y la capacitación.

A continuación se describen algunas dimensiones más relevantes según nivel ocupacional de los funcionarios de salud Pública del Hospital Engativá.

Las dimensiones según percepción, que más generan riesgo en los especialistas son la claridad del rol con un 66,7% (n=4) con un nivel de riesgo alto, la participación y

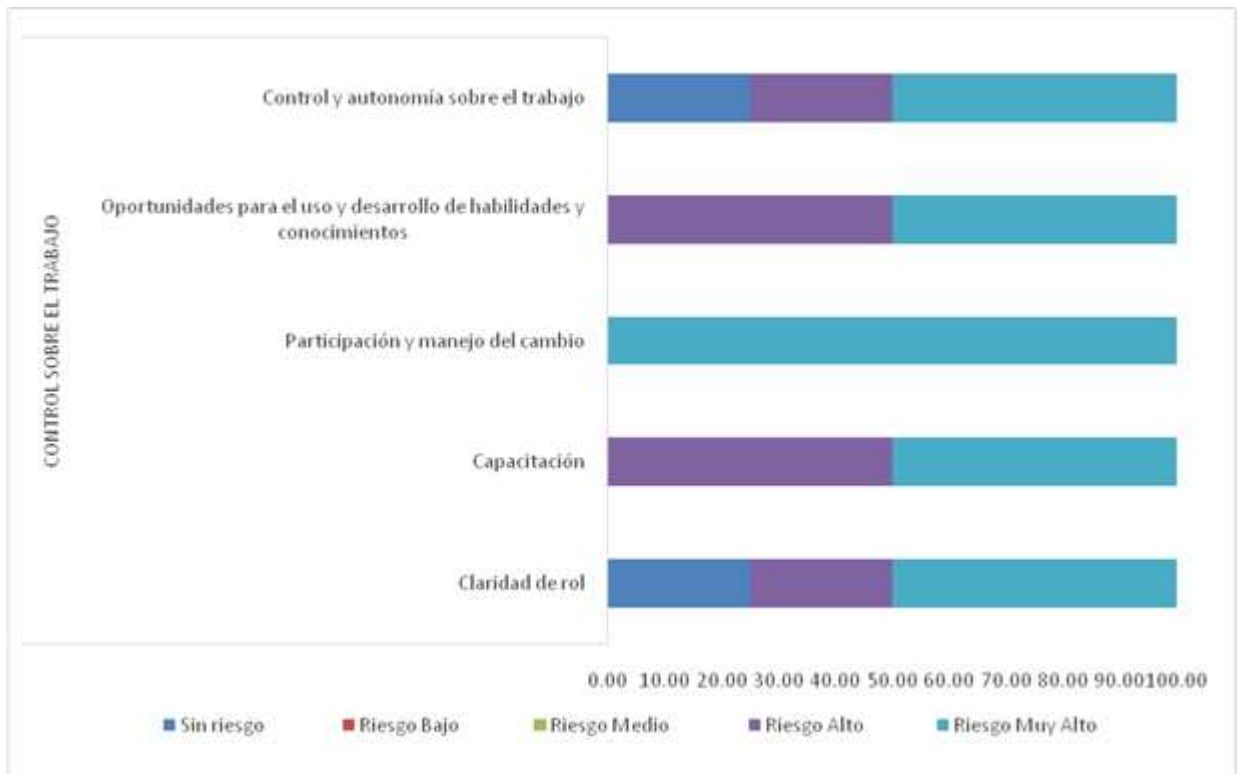
manejo del cambio genera un menor porcentaje con 50% (n=3) pero con un nivel de riesgo muy alto, para este dominio de control a nivel general se observa que todas las dimensiones general al menos un riesgo bajo para este nivel ocupacional, como se identifica en la (Grafica 4).



**GRÁFICA 4. Dominio Control del trabajo, para funcionarios especializados de salud pública Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

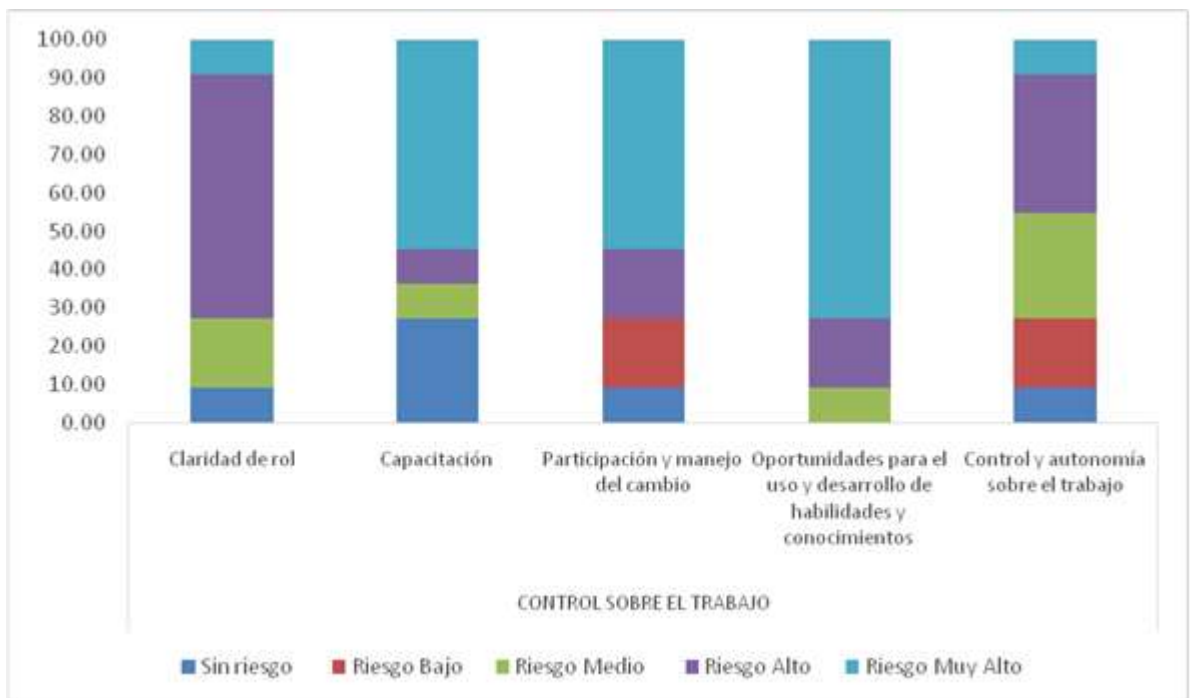
Para el nivel profesional se identifica, que las dimensión que general un riesgo muy alto es la participación y manejo al cambio, para un 100% de los funcionarios, las demás dimensiones generan un 50% (n=2) de riesgo muy alto, dejando ver la gran afectación que puede traer consigo este dominio a nivel laboral. Como se puede observar en la (Gráfica 5).



**GRÁFICA 5. Dominio Control del trabajo, para funcionarios profesionales de salud pública Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Para el nivel ocupacional técnico se identifica, que las dimensiones que generan un nivel de riesgo muy alto son, las oportunidades para el uso y desarrollo de sus habilidades y conocimientos, 72,7% (n=8), todas y cada una de las dimensiones de este dominio generan un nivel muy alto de riesgo al menos para uno de los entrevistados, por otro lado la dimensión que menos riesgo genera es la capacitación 27,7% (n=3) sienten que no genera ningún tipo de riesgo, como se observa en la (Grafica 6).



**GRÁFICA 6. Dominio Control del trabajo, para funcionarios técnicos de salud pública Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

## Consideraciones generales

Se identifican que a nivel general en este dominio diferencias en las dimensiones que más generan riesgo según nivel ocupacional, sin embargo en todos los niveles ocupacionales se identifica un porcentaje de riesgo muy alto.

### **Factores de Riesgo Extralaboral que Afectan a los Trabajadores**

La descripción del comportamiento de los aspectos del entorno familiar social y económico de los funcionarios del equipo de salud pública del hospital Engativá, se va a realizar según niveles ocupacionales que permiten mayor análisis de la dimensión extralaboral y como estos factores pueden influir en el bienestar del trabajador.

Los niveles ocupacionales de los funcionarios del equipo de salud pública son:

**Especialistas:** dentro de este grupo se encuentran perfiles de salud que tiene estudios superiores en epidemiología o salud pública.

**Profesionales:** este grupo está compuesto por profesionales en áreas sociales y de salud.

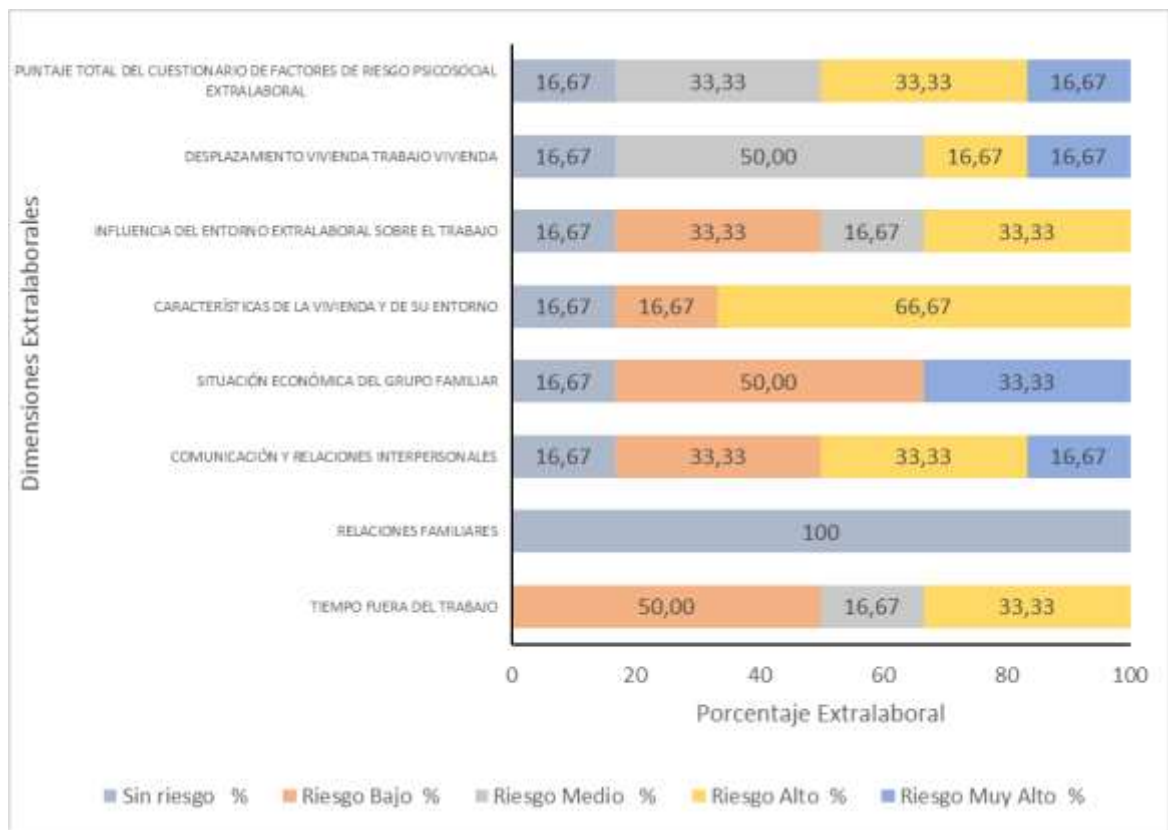
**Técnicos:** personal de apoyo en las diferentes áreas de trabajo con amplio manejo en sistemas de información.



## **Nivel ocupacional Especialista**

Se observa que para este grupo ocupacional las condiciones extralaborales que no generan ningún tipo de riesgo son las relaciones intrafamiliares, por otro lado las características de vivienda y su entorno generan un nivel de riesgo alto, para un 66,6% (n=4), que puede estar relacionado a las condiciones del entorno o vías de acceso que dificultan el descanso o la comodidad del trabajador, para el 33,3% (n=2), la situación económica del grupo familiar les genera un nivel de riesgo muy alto como se identifica en la (Grafica 7).

A nivel general se observa que las condiciones extralaborales generan un nivel de riesgo medio y alto con un 33,3% para cada uno de estos niveles de riesgo.



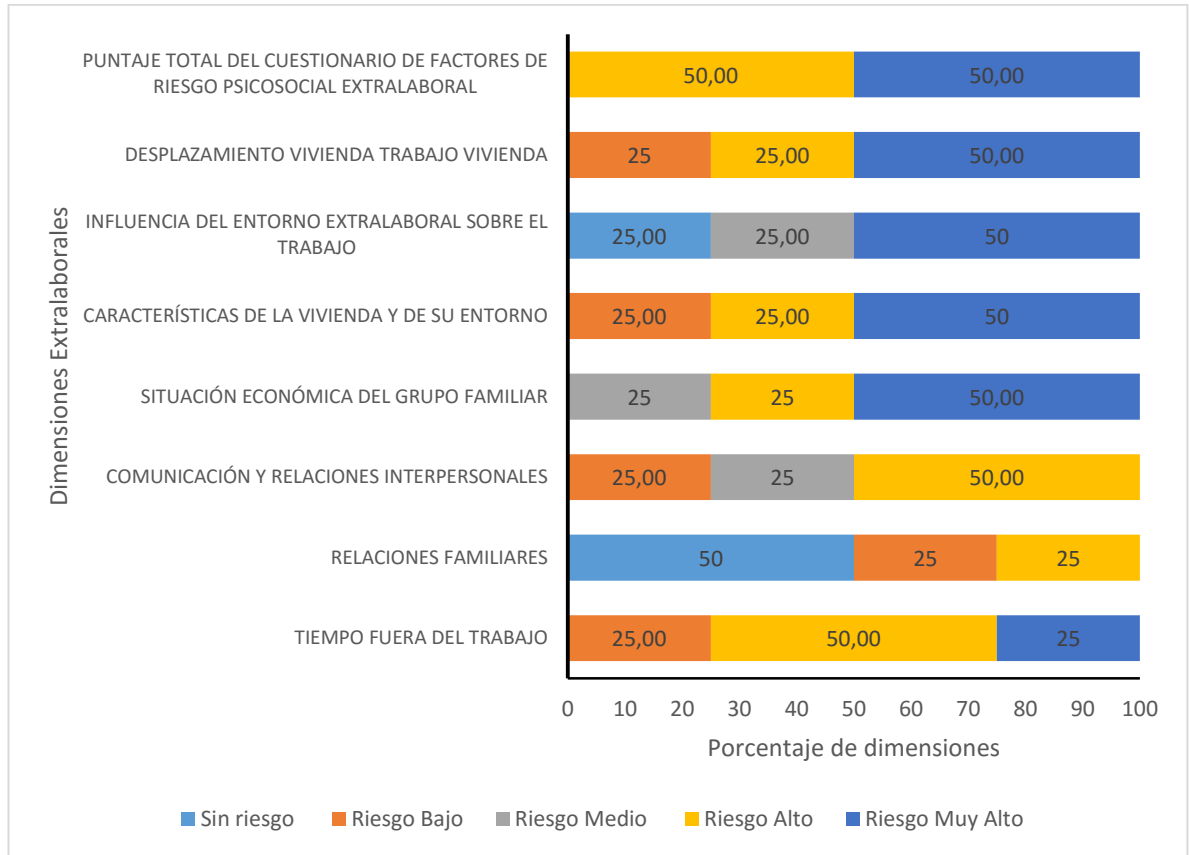
**GRÁFICA 7. Dimensiones Extralaborales para funcionarios especialistas salud publica Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo.

### **Nivel ocupacional Profesional**

Las condiciones Extralaborales para los profesionales del equipo de salud pública muestra un nivel de riesgo muy Alto y alto para el 50% (n=2) respectivamente para los encuestados, el comportamiento según sus dimensiones muestra que las situaciones económicas del grupo familiar, las características de vivienda y de su entorno y el desplazamiento de la vivienda al trabajo generan un nivel de riesgo alto para el 50% (n=2) respectivamente, se identifica a nivel general que los factores

externos al trabajo afecta a los profesionales generando niveles de riesgo alto y muy alto, como se observa en la (Grafica 8).

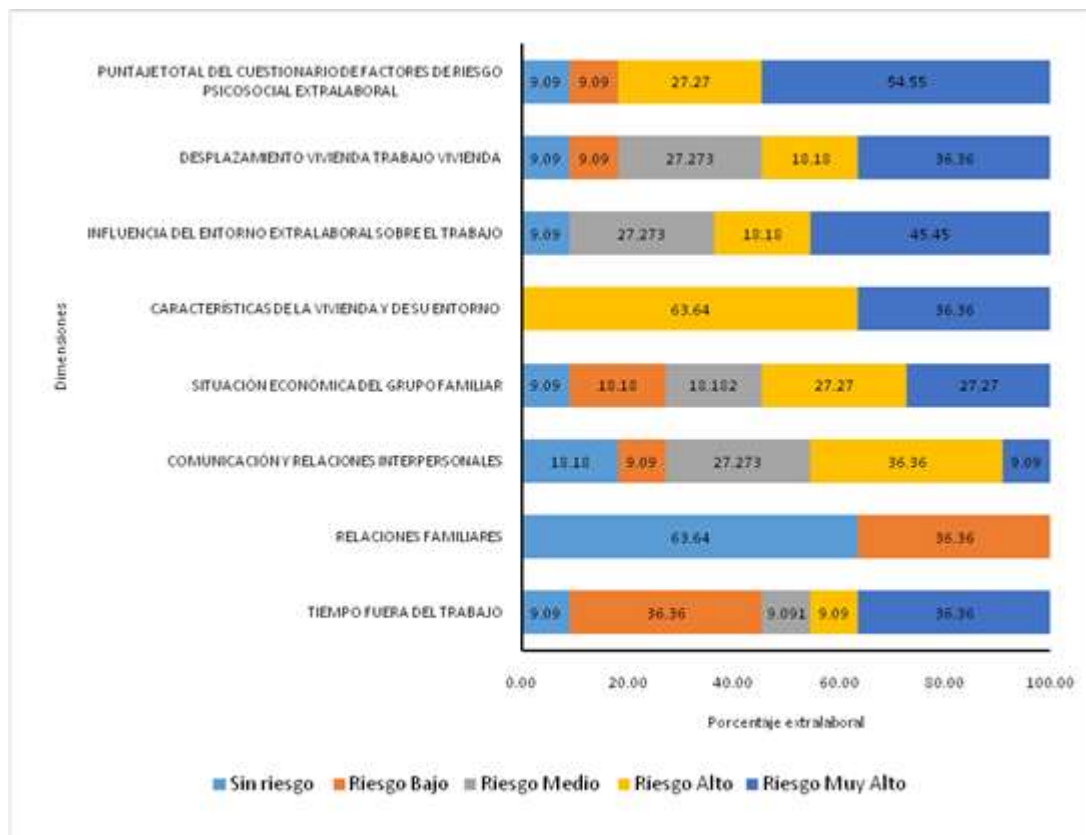


**GRÁFICA 8. Dimensiones Extralaborales para funcionarios profesionales salud publica Hospital Engativá 2016**

Fuente: Elaboración propia, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

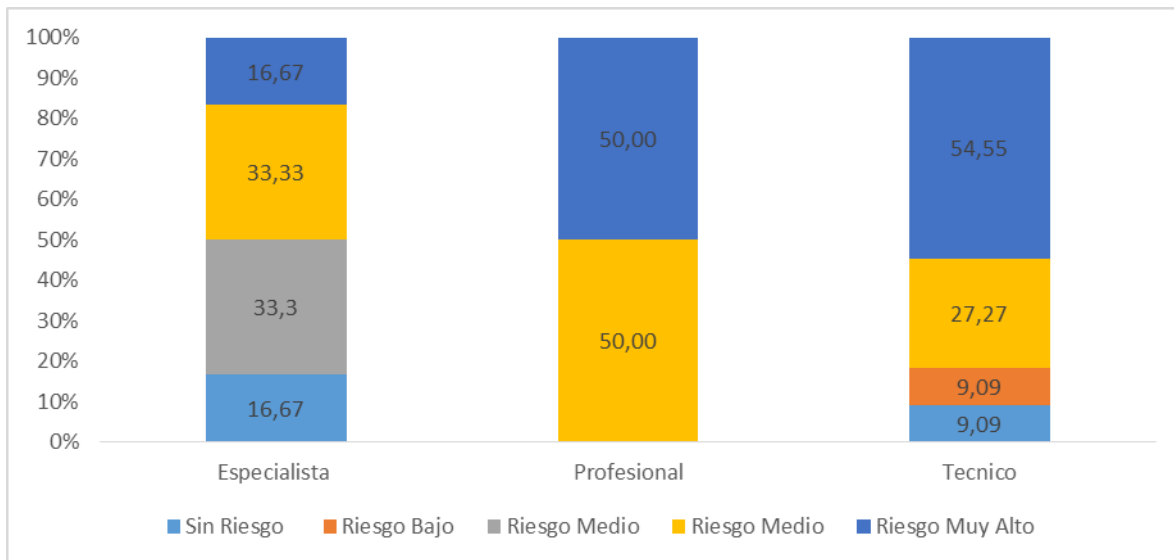
## Nivel ocupacional técnico

Para los funcionarios de salud pública con un nivel técnico se identifica que el nivel de riesgo es muy alto para un 54,5% (n=6) y las dimensiones que más afecta a este grupo de trabajadores son la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo afecta en un nivel de riesgo muy alto a un 45,45% (n=5) que se puede relacionar a situaciones propias o familiares que afectan el bienestar laboral, el desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa afecta un nivel muy alto a 36,36% (n=4) de los técnicos, la dimensión que menos representa riesgo son las relaciones familiares como se identifica en la (Grafica 9).



**GRÁFICA 9. Dimensiones Extralaborales para funcionarios técnicos salud publica Hospital Engativá 2016**

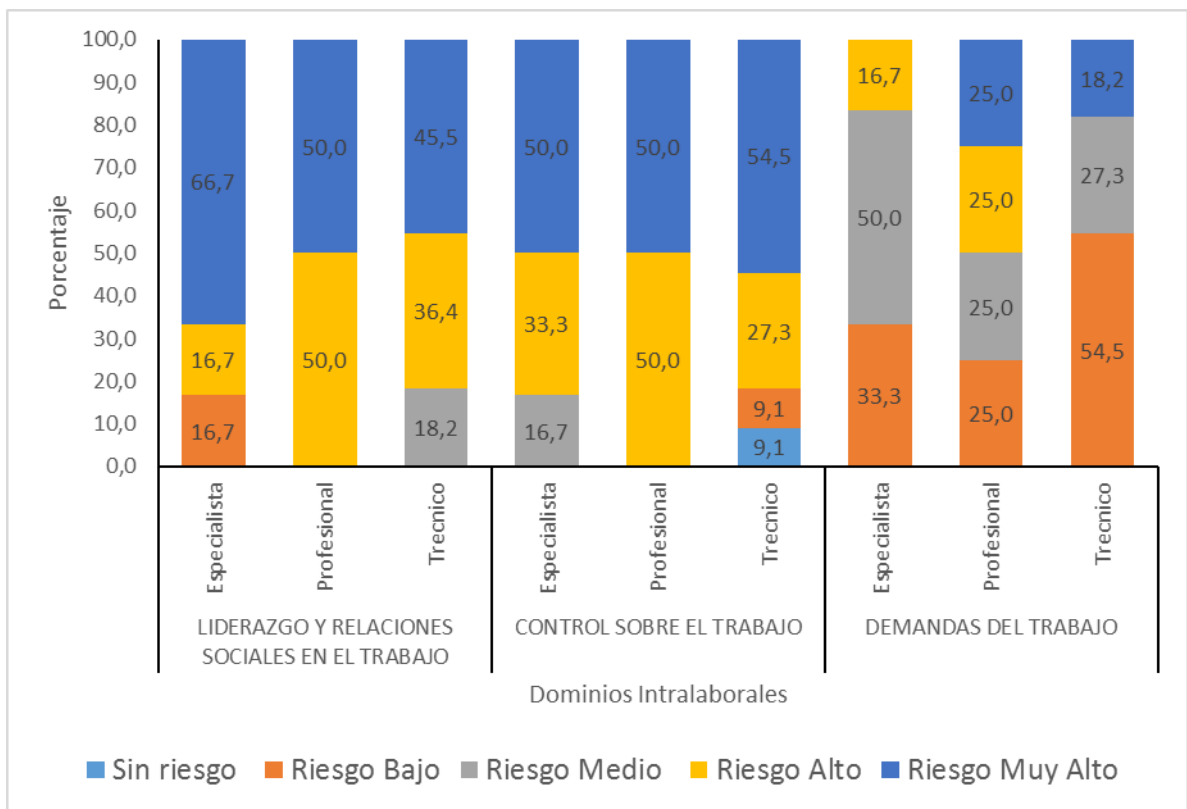
Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.



**GRÁFICA 10. Puntaje total del cuestionario de factores psicosociales extralaboral Hospital Engativá Vigilancia Epidemiológica, 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

Se identifica que a nivel general los factores psicosociales extralaborales, afectan en mayor proporción al nivel ocupacional técnico en un 54,5%, seguido por el nivel profesional con un 50%, para un nivel de riesgo muy alto, dentro de los factores psicosociales se denotan aspectos del entorno familiar social y económico que afectan en un nivel alto a los funcionarios del equipo de vigilancia de salud pública del hospital Engativá.



**GRÁFICA 11. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgos intralaboral Hospital Engativá Vigilancia 2016**

Fuente: Elaboración propia funcionarios, Grupo de investigación especialización seguridad y salud en el trabajo ECCI.

A nivel intralaboral los dominios que más riesgo generan son; el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el control sobre el trabajo, para cada uno de los niveles ocupacionales. Por otro lado se identifica que el Dominio de demandas del trabajo, genera en menor proporción riesgos altos en relación con los demás Dominios.

## Consideraciones Generales

Las dimensiones Extralaborales en los tres niveles ocupacionales permiten identificar ciertas similitudes y diferencias, se observa que las relaciones familiares generan el menor nivel de riesgo para los funcionarios del Hospital Engativá, por otro lado la dimensión que mayor nivel de riesgo genera es la influencia del entorno externo sobre el trabajo que se puede relacionar con el rol que ocupan al interior de sus familias de padres o de madres que les preocupa por las exigencias a las que se enfrentan al ocupar esos papeles al interior de sus hogares responsabilidades que afectan el bienestar del trabajador.

Para la aplicación del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial Intralaboral y Extralaboral utilizamos el cuestionario de forma A, puesto que se ajusta al nivel ocupacional de los trabajadores de Vigilancia epidemiológica del USS Engativá, los cuales comprende cargos de especialistas, profesionales y técnicos.

Igualmente seleccionamos la modalidad de heterolectura y autodiligenciamiento, este se realizó de manera individual a los 21 trabajadores de VSP. Realizamos la entrega del cuestionario de manera magnética a cada trabajador, leyendo las instrucciones del mismo, cada empleado leyó y registro sus respuestas de manera subjetiva; una vez finalizaron con el cuestionario nos encargamos de realizar la respectiva verificación del correcto diligenciamiento de cada ítem.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

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

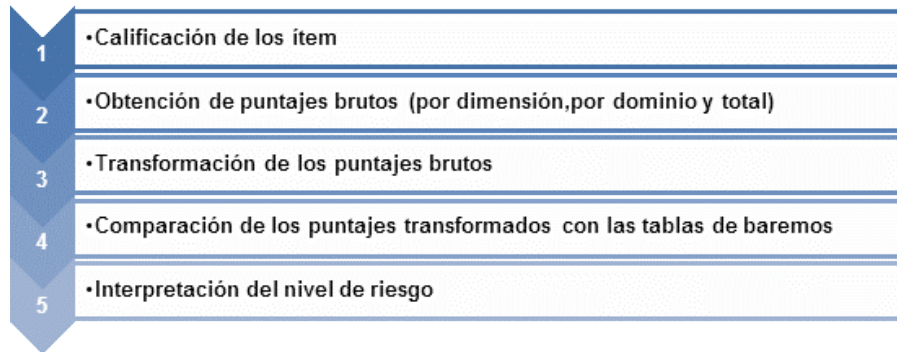
b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y 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.

Los pasos que se deben seguir para la calificación del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial Intralaboral son los establecidos en la tabla 22.



**Tabla 22. Pasos para calificar el cuestionario Intralaboral**



Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

**Paso 1.** La escala de respuestas del cuestionario intralaboral contienen las siguientes opciones: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, cada ítem del cuestionario debe ser calificado con números de 0 a 4 (a mayor puntaje, mayor riesgo psicosocial), con el fin de poder calcular los puntajes brutos para cada uno de los dominios y sus dimensiones. Debemos tener en cuenta que el orden del puntaje puede variar el orden según los ítems, la calificación para cada ítem se muestra en la tabla 23.

**Tabla 23. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.**

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Paso 2.** Puntaje bruto: realizamos la formulación en Excel de cada opción de respuesta según la tabla 10, para cada ítem. Ver anexo 3.

Para la obtención de los puntajes brutos realizamos la sumatoria de cada ítem que conforma cada una de las dimensiones como se puede observar en la tabla 11, igualmente realizamos formulación en Excel. Ver anexo 3.

**Tabla 24. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A**

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
	Capacitación	60, 61, 62
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

Para calcular los puntajes brutos por cada dominio, se debe realizar la sumatoria de cada dimensión que los compone, según la tabla 24.

**Tabla 25. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.**

		Forma A	Forma B
Puntaje bruto de las <i>dimensiones</i> :		$\Sigma$ de calificaciones asignadas a los <i>items</i> que conforman cada dimensión	
Puntaje bruto de los <i>dominios</i>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	$\Sigma$ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño.	$\Sigma$ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño.
	Control sobre el trabajo:	$\Sigma$ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Control y autonomía sobre el trabajo. - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. - Participación y manejo del cambio. - Claridad de rol. - Capacitación.	
	Demandas del trabajo:	$\Sigma$ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Exigencias de responsabilidad del cargo. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. - Consistencia del rol.	$\Sigma$ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Paso 3.** Transformación de los puntajes brutos: para realizar la transformación de los puntajes brutos se debe realizar la siguiente formula:

$$\text{Puntaje de transformación} = \frac{\text{puntaje bruto}}{\text{factor de transformación}} * 100$$

La cual se encuentra en el Anexo 3 cuestionario formulado Intralaboral y Extralaboral

En las Tablas 26 y 27 observamos los factores de transformación para cada dimensión y cada dominio, los cuales son necesarios para poder realizar la formula anterior.

**Tabla 26. Factores de transformación para las dimensiones de la formas A**

Dimensión	Factores de transformación Forma A
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	56
Retroalimentación del desempeño	20
Claridad de rol	28
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	16
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Demandas emocionales	36
Demandas cuantitativas	24
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	20
Demandas de la jornada de trabajo	12

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Tabla 27. Factores de transformación para los dominios de la forma A**

Forma A		Factores de transformación
<b>Dominios</b>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	128
	Control sobre el trabajo	84
	Demandas del trabajo	200
	Recompensas	44

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

**Paso 4 y 5.** Para determinar el nivel de riesgo verificamos según el resultado que nos dio en el puntaje transformado en cada dimensión, dominio y puntaje total del cuestionario (con la fórmula mencionada anteriormente) con las tablas 28, 29 y 30 de baremos, realizamos la comparación, el cual nos indica el nivel de riesgo en que se encuentra el trabajador: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

**Tabla 28. Baremos para las dimensiones de la forma A**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 60,0	50,1 - 100



Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Tabla 29. Baremos para los dominios de la forma A**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Tabla 30. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A)**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
FormaA	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

### **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral**

Los pasos que se deben seguir para la calificación del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial Extralaboral son los siguientes:

1	• Calificación de los ítem
2	• Obtención de puntajes brutos (por dimensión y total)
3	• Transformación de los puntajes brutos
4	• Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos
5	• Interpretación del nivel de riesgo

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Paso 1.** La escala de respuestas del cuestionario extralaboral al igual que el Intralaboral contienen las siguientes opciones como lo indica la tabla 31: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, cada ítem del cuestionario debe ser calificado con números de 0 a 4 (a mayor puntaje, mayor riesgo psicosocial), con el fin de poder calcular los puntajes brutos para cada una de las dimensiones. Debemos tener en cuenta que el orden del puntaje puede variar el orden según los ítems.

**Tabla 31. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral**

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)



**Paso 2. Puntaje bruto:** realizamos la formulación en Excel de cada opción de respuesta según la tabla 32, para cada ítem. Anexo 3.

Para la obtención de los puntajes brutos realizamos la sumatoria de cada ítem que conforma cada una de las dimensiones como lo indica la tabla 33, y el puntaje total general, igualmente realizamos la formulación en Excel.

**Tabla 32. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.**

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17
Relaciones familiares	22, 25, 27
Comunicación y relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23
Situación económica del grupo familiar	29, 30, 31
Características de la vivienda y de su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24, 26, 28
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	1, 2, 3, 4

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Tabla de Enfermedades 33. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión y total general**

Lineamientos para calcular los puntajes brutos	
Puntaje bruto de las <i>dimensiones</i> :	Σ de calificaciones asignadas a los <i>items</i> que conforman cada dimensión
Puntaje bruto <i>total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</i> :	Σ de los puntajes brutos de las <b>7 dimensiones</b> que conforman el cuestionario

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Paso 3.** Transformación de los puntajes brutos: para realizar la transformación de los puntajes brutos se debe realizar la siguiente formula:

$$Puntaje\ de\ transformación = \frac{puntaje\ bruto}{factor\ de\ transformación} * 100$$

La cual se encuentra en el Anexo 3.

En la tabla 34 observamos los factores de transformación para cada dimensión y puntaje total, los cuales son necesarios para poder realizar la formula anterior.

**Tabla 34. Factores de transformación para las dimensiones y para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral**

		Factores de transformación
<b>Dimensiones</b>	Tiempo fuera del trabajo	16
	Relaciones familiares	12
	Comunicación y relaciones interpersonales	20
	Situación económica del grupo familiar	12
	Características de la vivienda y de su entorno	36
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	16
<b>Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</b>		<b>124</b>

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

**Paso 4 y 5.** Para determinar el nivel de riesgo, verificamos según el resultado que nos dio en el puntaje transformado en cada dimensión y puntaje total del cuestionario (con la fórmula mencionada anteriormente) con la tabla 35 de baremos, realizamos la comparación, el cual nos indica el nivel de riesgo en que se encuentra el trabajador: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

**Tabla 35. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares.

**Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 88).

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

más bajos posibles (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 88).

**Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 88).

**Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 88).

**Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (Ministerio de la Protección Social & Pontificia

Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, pág. 88).

## 12. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos según el cuestionario intralaboral de los trabajadores del área de vigilancia epidemiológica del Hospital Engativá, se pudo determinar que para el perfil ocupacional técnico, se identifica que las dimensiones que generan un nivel de riesgo muy alto son las oportunidades para el uso y desarrollo de sus habilidades y conocimientos, puesto que el cargo que desempeñan no permite un ascenso laboral lo que genera baja motivación, además de ello, sus destrezas y conocimientos no pueden aplicarse al máximo en las actividades realizadas. Al realizar una comparación con el análisis sociodemográfico, se puede evidenciar que la gran mayoría de los perfiles técnicos tienen un nivel educativo superior en otras áreas diferentes a la salud, los cuales no tienen oportunidades de crecimiento profesional dentro del departamento de vigilancia epidemiológica.

Para el perfil ocupacional profesional, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral afecta negativamente la vida personal y familiar de los empleados, ya que se evidencia un alto nivel de riesgo, puesto que en ocasiones se requiere que se trabaje en cualquier momento del día, lo que conlleva a que el tiempo en familia se reduzca.

Para el perfil ocupacional epidemiólogos, las demandas de la jornada de trabajo se encuentran entre los factores que más les genera riesgo, puesto que muchas veces dentro de sus actividades deben realizar intervenciones a eventos de interés en salud

pública, los cuales se pueden presentar a cualquier hora y día de la semana, por ello deben estar disponibles para apoyar cualquier eventualidad de carácter urgente.

Con respecto a la participación y manejo al cambio, los tres perfiles se ven afectados con riesgo alto y muy alto; con los cambios administrativos que se han presentado en Salud Pública y los Hospitales del Estado, se evidencia que los funcionarios sienten que no cuentan con la opinión de ellos para la toma de decisiones.

Otra dimensión que genera niveles altos de riesgo psicosocial entre los empleados son las demandas ambientales y de esfuerzo físico, para los epidemiólogos y técnicos, el mayor porcentaje se encuentran en riesgo muy alto y para los profesionales en riesgo alto, lo que significa que los trabajadores no se sienten cómodos en el lugar donde desarrollan sus actividades por las condiciones de tipo físico, de sus puestos de trabajo y carga física.

En cuanto a los resultados obtenidos según el cuestionario extralaboral, se pudo determinar que para el perfil ocupacional especialistas se evidencia que las características de vivienda y su entorno generan un nivel de riesgo alto, los cuales pueden estar relacionados a las condiciones del entorno y/o vías de acceso que dificultan el descanso o la comodidad del trabajador, en cuanto a la situación económica del grupo familiar, esta dimensión les genera un nivel de riesgo muy alto, puesto que la mayoría de trabajadores coinciden en que los gastos familiares no alcanzan para solventar algunas de las deudas.



Para el perfil ocupacional profesional, el comportamiento según sus dimensiones muestra que las situaciones económicas del grupo familiar, las características de vivienda y de su entorno y el desplazamiento de la vivienda al trabajo generan un nivel de riesgo alto, puesto que al igual que para los epidemiólogos, ellos también coinciden en que los gastos familiares son insuficientes, en cuanto al desplazamiento del lugar de trabajo a sus hogares y viceversa, refieren que aunque muchos de ellos vivan dentro de la misma localidad de estos dos lugares, no existen los suficientes medios de transporte por lo que se genera incomodidad, en ocasiones se forman trancones que alargan los recorridos.

Para el perfil ocupacional técnico, las dimensiones que más influyen negativamente a este grupo de trabajadores son la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo que afecta en un nivel de riesgo muy alto que se puede relacionar a situaciones propias o familiares que afectan el bienestar laboral, el desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa afecta un nivel muy alto por los mismos motivos que para los demás perfiles.

Las dimensiones extralaborales en los tres niveles ocupacionales permiten identificar ciertas similitudes y diferencias, se observa que las relaciones familiares generan el menor nivel de riesgo para los funcionarios del Hospital Engativá, por otro lado la dimensión que mayor nivel de riesgo genera es la influencia del entorno intralaboral sobre el trabajo que se puede relacionar con el rol que ocupan al interior de sus familias de padres o de madres que les preocupa por las exigencias a las que se enfrentan al ocupar esos papeles al interior de sus hogares responsabilidades que afectan el bienestar del trabajador.

### **13. RECOMENDACIONES**

Con base a los resultados del análisis de factores psicosociales se definen las siguientes recomendaciones:

- Realizar controles semestrales donde se evalúen e intervengan los factores psicosociales por medio de la Batería aplicada en el proyecto.
- Comunicar las decisiones tomadas a los trabajadores en cuestiones de cambios de administración para fomentar la participación de cada uno y así obtener información a tiempo para la toma de decisiones asertivamente.
- Obtener más posibilidades de crecimiento laboral dentro del Hospital, así no se encuentre dentro del área de Salud Pública, teniendo en cuenta la experiencia y profesión.
- Reubicar puestos de trabajo que no se encuentren con las condiciones ambientales necesarias para laborar, generando mayor bienestar a los trabajadores afectados.
- Realizar pausas y descansos durante la jornada laboral, dando a conocer las actividades adecuadas a los trabajadores para fomentar el autocuidado.
- Recompensar a los trabajadores por el buen rendimiento laboral, motivando a realizar sus actividades con mayor entusiasmo.
- Asignar funciones para que los trabajadores puedan controlar su trabajo y tiempo para el correcto cumplimiento.

- Cumplir con capacitaciones mensuales con personal competente que dé a conocer por medio de actividades a los trabajadores ejercicios tanto intelectuales como físicos para prevenir enfermedades laborales y evaluar a los asistentes los conocimientos adquiridos.
- Realizar actividades extralaborales con las familias para generar acompañamiento, ya que en ocasiones por falta de tiempo, es imposible compartir con las personas cercanas.
- Contratar rutas para transportar a los trabajadores hasta su lugar de residencia, generando mayor seguridad y cumplimiento en el horario.
- Realizar programas educativos y formativos para que los trabajadores puedan obtener mayor capacidad laboral.
- Tener a todos los trabajadores afiliados oportunamente a la ARL.

## 14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beltrán Cabrejo, A. d. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 - 2012*. Tesis, Universidad del Rosario , Bogotá, Bogotá D.C.
- Benach J, Muntaner R, Benavides F., como se citó en Hernández, Jorge Román. (Diciembre de 2006). *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci_arttext)
- Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). *Ley 1010*. Obtenido de Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). *Ley 1010* . Obtenido de  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Hernandez, J. R. (diciembre de 2006). *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci_arttext)
- Los Ministros de trabajo y Seguridad Social y de S. (31 de marzo de 1989). *Resolución 1016*. Obtenido de Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Los Ministros de trabajo y Seguridad Social y de S. (31 de marzo de 1989). *Resolución 1016*. Obtenido de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Resolución 002646*. Obtenido de Por la cual se establecen disposiciones y se se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Resolución 002646*. Obtenido de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

- Ministerio de la Protección Social, & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. En M. d. Social, *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* (pág. 99). Bogotá D.C.: Derechos reservados.
- Ministerio de la Protección Social, & Pontificia Universidad Javeriana. (2011). *Fondo de Riesgos Laborales*. Obtenido de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial:  
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/publicaciones/estudios.html>
- Ministerio de Trabajo. (05 de agosto de 2014). *Decreto 1477 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales"*. Obtenido de  
<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-agosto-decretos-2014/3708-decreto-1477-del-5-de-agosto-de-2014.html>
- Ministerio de Trabajo. (30 de octubre de 2015). *La salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo*. Obtenido de :  
<http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4953-la-salud-mental-de-los-trabajadores-prioridad-del-ministerio-del-trabajo-.html>
- Ministro de Gobierno de la República de Colombia. (22 de junio de 1994). *Decreto 1295*. Obtenido de "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Ministro de Gobierno de la República de Colombia. (22 de junio de 1994). *Decreto 1295* . Obtenido de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Ministro de Trabajo. (30 de abril de 2012). *Resolución 00000652*. Obtenido de Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
- Ministro de Trabajo. (30 de abril de 2012). *Resolución 00000652*. Obtenido de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
- Muhr, T. (2006). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa, México D.F.: McGraw-Hill.
- Murria CJL, Lopez AD, como se citó en Hernández, Jorge Román. (Diciembre de 2006). *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci_arttext)

- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
- Organización Mundial de la Salud, como se citó en Hernández, Jorge Román. (diciembre de 2006). *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000400017&script=sci_arttext)
- Peiró Silla, J. M. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Valencia: Universitat de València.
- Peiró Silla, J. M. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales. *VirtualPro*, 35.
- Presidente de la República de Colombia. (14 de marzo de 1984). *Decreto 614*. Obtenido de por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Presidente de la República de Colombia. (14 de marzo de 1984). *Decreto 614*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Raffo Lecca, E., Ruez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revistas de investigación UNMSM*, 10.
- Raffo Lecca, E., Ruez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). *Riesgos psicosociales*. Lima: UNMSM.
- SafetYa. (06 de marzo de 2016). *El riesgo psicosocial: un ítem crucial en el SG-SST*. Obtenido de <http://safetya.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/>
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (agosto de 2014). *Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad alrededor del mundo*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5544/6492>