

RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS
TRABAJADORES DE LA SALUD EN UNA IPS DE SALUD OCUPACIONAL

NANCY ASTRID PARRA RODRIGUEZ

ROSMERYS SOSA MORALES

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE ESPECIALISTAS EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASESOR
GONZALO YEPES

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL

Bogotá, octubre de 2019

Contenido

Introducción.....	4
1. Planteamiento del problema.....	5
1.1 Descripción del problema.....	5
1.2 Formulación del problema.....	8
2. Objetivos.....	9
2.1 Objetivos Generales.....	9
2.2 Objetivos Específicos.....	9
3. Justificación.....	1
4. Marco de Referencia.....	13
4.1 Estado del Arte.....	13
5. Marco Teórico.....	26
6. Marco Legal.....	35
7. Generalidades y Características de la Empresa.....	39
8. Metodología.....	42
8.1 Población o Muestra.....	43
8.2 Instrumento.....	44
8.3 Procedimiento.....	45
8.4 Cronograma.....	47
9. Análisis de Resultados.....	48
9.1 Datos Sociodemográfico.....	48
9.2 Condiciones Intralaborales.....	53
Dominio Demanda de Trabajo.....	54
Tabla 1- Demandas cuantitativas.....	54
Tabla 2- Demandas carga mental.....	54
Tabla 3- Demandas emocionales.....	55
Tabla 4- Exigencias y responsabilidad del cargo.....	55
Tabla 5- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	56
Tabla 6- Demandas de la jornada de trabajo.....	57
Tabla 7- Consistencia del rol.....	57
Tabla 8- Influencia del ambiente laboral sobre el extralabor.....	58
Dominio control.....	58
Tabla 9- Control y autonomía sobre el trabajo.....	58
Tabla 10- Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.....	59
Tabla 11- Participación y manejo del cambio.....	59
Tabla 12- Claridad del rol.....	60
Tabla 13- Capacitación	61
Dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	61
Tabla 14- Características de liderazgo.....	61
Tabla 15- Relaciones sociales en el trabajo.....	62

Tabla 16- Retroalimentación de desempeño.....	62
Tabla 17- Relación con los colaboradores (Subordinados)	63
Reconocimiento y recompensa	63
Tabla 18- Reconocimiento y recompensas.....	63
Tabla 19- Recompensas derivadas de pertenencia a la organización.....	64
Condiciones Extralaborales.....	66
Tabla 20- Tiempo fuera del trabajo.....	67
Tabla 21- Relaciones familiares.....	67
Tabla 22- Comunicación y relaciones interpersonales.....	68
Tabla 23- Situación económica del grupo familiar.....	68
Tabla 24- Características de vivienda y de su entorno.....	69
Tabla 25- Influencia del entorno laboral sobre el trabajo.....	69
Tabla 26- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.....	69
Tabla 27- Puntaje total riesgos extralaborales.....	70
9.3 Evaluación del Estrés.....	70
Tabla 28- Evaluación factores de estrés.....	71
10. ANALISIS FINANCIERO.....	73
11. Conclusiones y Discusión	74
BIBLIOGRAFÍA	80

Introducción

El mundo moderno, con un impacto directo en las economías de las naciones, exige mayores demandas físicas y mentales que pueden convertirse en causalidad de deterioro de la salud en la población trabajadora. La cultura y gestión en las organizaciones forma parte de las condiciones de trabajo, jugando un papel muy importante para preservar la salud de su capital más valioso, el capital humano. Por ello, las características de las organizaciones del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar los factores de Riesgo Psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la IPS Innocación, considerando que la problemática de enfermedades laborales con causalidad de origen psicosocial se ha convertido en un tema de interés académico y una demanda frecuente en los centros de servicios atención médico.

En el primer apartado se presentará el marco de referencia, seguido del marco Legal, y la presentación de la metodología, con el fin de contextualizar sobre la problemática abordada, seguidamente se hará un análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial abalada en el país, se establecerán las consecuencias de los riesgos psicosociales para la salud física y mental de los trabajadores y finalmente se terminará con las recomendaciones brindadas a las directivas de la IPS Innocación.

1. Planteamiento Del Problema

1.1 Descripción del Problema

A partir de la Ley 9 de 1979 se ordena en el país la realización de la disciplina de Salud Ocupacional y la ejecución por parte de las empresas de los programas de salud ocupacional, siendo reglamentada con la Resolución 2400 del mismo año, conocida popularmente como reglamento industrial. La resolución 1016 de 1989 define las actividades a realizar en medicina preventiva, medicina del trabajo y seguridad industrial.

En el año 2012, veintitrés años después de tener esta reglamentación, el Ministerio de trabajo enciende las alarmas porque frente al número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, Colombia presenta uno de los indicadores más altos a nivel de las Américas, llevando a el Ministerio de trabajo a realizar un análisis dentro de las organizaciones y realizar a través de la ley 1562, una reforma de todo el sistema de riesgos laborales, con una mirada de lo realizado a nivel internacional frente al tema de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. A nivel mundial cuando se habla de salud se encuentra como referente la Organización Mundial de la salud (OMS), la cual define la salud como el completo bienestar, físico, mental y social, advirtiendo, así mismo, que un gran porcentaje de la población, permanece, la mayor parte del tiempo en un contexto laboral, y por ende debe garantizarse que ese completo bienestar se preserve dentro de estos entornos de trabajo. La OMS, presenta el modelo de entornos laborales saludables, el cual busca que tanto trabajadores como empleadores aúnen esfuerzos, para promover y lograr ese completo bienestar, permitiendo así mismo que las empresas logren sus objetivos.

El modelo propone cuatro avenidas: la avenida de ambiente físico del trabajo (relacionado con el tema de las estrategias en la identificación de peligros y la salud de los trabajadores, pérdida a nivel de los procesos operacionales, daño en máquinas, en los elementos de trabajo, impacto e imagen de la organización). Avenida de recursos personales de salud; permitiendo ver a la organización como una empresa eje promotora de la salud. Avenida de involucración de la empresa en la Comunidad a partir de la cual se aporta al bienestar de ese entorno (tema ambiental) y finalmente un entorno psicosocial del trabajo, orientado al tema de cultura organizacional y gestión organizacional.

Se observa a partir de este modelo propuesto como un avance significativo dentro de las organizaciones la consideración de una concepción psicosocial de la salud y la necesidad de que esta sea promovida en los lugares de trabajo” (Alvares, 2009, p. 372).

Los riesgos psicosociales están definidos como aquellas condiciones que se encuentran presentes en el contexto laboral, relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, con potencial para afectar la salud (física, psicológica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo» (INSHT, 1997)

Los factores de riesgo psicosocial constituyen a nivel mundial la principal causa de daño en la salud, bienestar y en la disminución de la productividad del trabajador clasificándose como enfermedad ocupacional. (Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo - Vol. 2, 2012).¹

La afectación en la población trabajadora de estos factores se evidencian a nivel del comportamiento y conducta, generando baja motivación, frustración, trastornos fisiológicos, cognoscitivos, enfermedades psicosomáticas y orgánicas, accidentes de trabajo, daño a

terceros, ausentismo por enfermedad común, lo cual altera notablemente el clima laboral, la productividad, la prestación del servicio, la calidad de vida de los trabajadores, generando altos costos en las empresas que son imposibles de recuperar. (Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo - Vol. 2, 2012).¹

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

Esta resolución señala además que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, partiendo de la definición de factores psicosociales que presenta la resolución “ Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externas a la organización y las condiciones individuales o externas a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”; esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. (Batería de riesgo Psicosocial).

Considerando la situación actual en el trabajo del sector salud como consecuencia de los cambios introducidos por la Ley 100 de 1993, las transformaciones económicas y las nuevas modalidades de relaciones consideradas entre el sector salud, el estado, y el sector privado, ha tenido profundas repercusiones, específicamente en lo que concierne al personal

que se dedica a la atención de quienes se denominaban “pacientes”, y que ahora se identifican como “usuarios o clientes”, cambios que implicaron nuevas formas de relación laboral, en particular en la modalidad de contratación, en la concepción del trabajo y en las jornadas laborales (Ministerio del trabajo), resulta pertinente evaluar los factores de riesgo al interior de la IPS Innovación, considerando los factores intralaborales, extralaborales y factores asociados al estrés, con el propósito de establecer las posibles las consecuencias de los riesgos psicosociales para la salud física y mental de sus trabajadores, “establecer planes de prevención, que promuevan conductas seguras, protejan la salud e incrementen el bienestar de los trabajadores” (Rentería et al. 2009, p.162), de tal manera que se beneficie la población trabajadora, y al mismo tiempo se aporte a la sustentabilidad de la empresa, permitiendo el alcance de los objetivos propuestos.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales en trabajadores del área de la salud de la IPS en Salud Ocupacional Innovación?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la IPS Innocación, a partir de la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia.

2.2 Objetivos Específicos

- a. Identificar Cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y grado de estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la salud de la IPS en Salud Ocupacional Innocación, a través de los parámetros establecidos por la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia en la población estudiada.
- b. Establecer cuáles son las consecuencias de los riesgos psicosociales para la salud física y mental de los trabajadores de la salud de la IPS en Salud Ocupacional Innocación.
- c. Presentar las recomendaciones a las directivas de la IPS Innocación con el fin de prevenir e intervenir los factores de Riesgos psicosocial de tal manera que se beneficie la población trabajadora al tiempo que se convierta un aporte a la sustentabilidad de la organización, a su rentabilidad y competitividad.

3. Justificación

La presente investigación pretende analizar los riesgos psicosociales a los que está expuesto los trabajadores de la IPS Innocación, ya que el evaluar, identificar y controlar estos factores a partir de la aplicación de la batería avalada en el país para este fin, generen conocimiento que beneficie de manera directa a la población trabajadora, al tiempo que permite a la IPS Innocación, optimizar la calidad de vida de su recurso humano, posibilitando la realización de propuestas de intervención a partir de las problemáticas identificadas.

La cultura organizacional, y la gestión organizacional tienen incidencia en la aparición de factores de riesgo psicosocial, con repercusiones directas sobre la salud y seguridad de la población trabajadora, por ello, las características de las organizaciones del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El acelerado ritmo de la vida moderna, las exigencias del mercado laboral, los nuevos estilos de contrataciones y condiciones de trabajo exigen por parte de empleadores y trabajadores mayor competitividad, productividad, esfuerzo físico y mental, altas demandas emocionales, cognitivas, lo que unido al alto grado de responsabilidad y de trabajo bajo presión provoca la aparición de riesgo en la salud de la población trabajadora. (Díaz et al. 2010),

Los empleados del sector salud, no han sido la excepción a estos cambios a partir de la implementación de la Ley 100 de 1993, las transformaciones económicas y las nuevas modalidades de relaciones consideradas entre el sector salud, el estado, y el sector privado,

con profundas repercusiones, específicamente en lo que concierne al personal que se dedica a la atención de quienes se denominaban “pacientes”, y que ahora se identifican como “usuarios o clientes”, cambios que implicaron nuevas formas de relación laboral, en particular en la modalidad de contratación, en la concepción del trabajo y en las jornadas laborales (Ministerio del trabajo).

Los factores psicosociales comprendidos como los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño del trabajador (Resolución 2646/2008), han de ser evaluados e intervenidos favoreciendo el bienestar de la población trabajadora al tiempo que se convierten en aporte a la sustentabilidad de la organización al minimizar costos asociados a enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

Teniendo en cuenta el anterior planteamiento, la presente investigación pretende analizar los factores de riesgo Psicosocial de la IPS Innovación, a partir de la aplicación de la batería de Riesgo psicosocial, avalada en el país, considerando las condiciones intralaborales, extralaborales, condiciones individuales haciendo alusión a las características sociodemográficas y otros aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales como la antigüedad en la empresa, el cargo desempeñado, el tipo de contratación, la modalidad de pago entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería (batería de riesgo psicosocial), posibilitando el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, establecer las consecuencias de estos riesgos para la salud física y mental de los trabajadores de la salud de la IPS en Salud Ocupacional Innovación y presentar las recomendaciones a las directivas de

la IPS Innovación con el fin de prevenir e intervenir los factores de Riesgos psicosocial de tal manera que se beneficie la población trabajadora al tiempo que se convierta un aporte a la sustentabilidad de la organización, a su rentabilidad y competitividad.

4. Marco de Referencia

4.1 Estado del Arte

A partir del reconocimiento de los factores de Riesgos Psicosocial y su incidencia en la salud de la población trabajadora; y la implementación en Colombia de la 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, han sido innumerables las investigaciones relacionadas con Riesgo Psicosocial :

Factores de Riesgo Psicosocial en Instituciones Prestadoras de servicios de salud IPS-Privadas de la Ciudad de Popayán-Colombia: Esta investigación se realiza en la ciudad de Popayán en diferentes IPS, con una muestra de 91 colaboradores a los cuales se les aplica la Batería de Riesgo Psicosocial creada por la Universidad Javeriana. Se hace un análisis binario de los datos y se relacionan los diferentes factores de riesgo psicosocial con la carga de trabajo de los trabajadores y las condiciones laborales con las variables demográficas.

Metodología

Tipo de estudio: Estudio cuantitativo de tipo descriptivo transversal que busca especificar las propiedades y características de las personas que trabajan en la IPS privadas de Popayán, se analizan las condiciones de trabajo establecidas por la organización, se identifican los factores de riesgo psicosocial que se presentan

Población y muestra: Se toma una muestra de 91 trabajadores, con un nivel de confianza de 95 que aceptó voluntariamente realizar el cuestionario.

Herramienta: La batería de riesgo psicosocial que fue creada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social en 1996. Este instrumento está dividido en 19 dimensiones de factores intralaborales, que se refieren a agrupación de condiciones psicosociales y 4 dominios, que conforman un grupo de factores psicosociales: control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

Resultados: En cuanto a los riesgos intralaborales se encontró que el 55% de los trabajadores presenta riesgo psicosocial alto y el 35% presenta riesgo psicosocial muy alto asociados a respuestas muy altas de estrés y tan solo el 10% de la población considera que el riesgo psicosocial es medio.

En cuanto a Liderazgo y relaciones sociales el 95% de los trabajadores presenta riesgo alto, pues consideran que no cuentan con un buen líder, al contrario, ellos perciben que los coordinadores influyen negativamente en el bienestar. El 85% consideran un riesgo alto en cuanto a demanda laboral, pues consideran que las exigencias en cuanto a cantidad de trabajo y resultados son muy altos, las demandas ambientales y de esfuerzo físico implican un esfuerzo importante que genera molestia, fatiga o preocupaciones afectando negativamente el desempeño. La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en las IPS privadas de la ciudad.

Conclusión: Se encontró un alto riesgo psicosocial intralaboral en las IPS privadas de Popayán, lo que supone una alta probabilidad de asociarse con estrés. De acuerdo con los datos encontrados se consideran de suma importancia intervenir y prevenir la exposición a

estos riesgos mediante la creación de un sistema de vigilancia epidemiológica. Es primordial intervenir en las demandas emocionales del trabajo. En cuanto a las condiciones de la tarea se presenta un alto riesgo, debido a las exigencias en la cantidad de trabajo y resultados son bastante altas, el esfuerzo físico, la exigencia de posturas inadecuadas, los ritmos excesivos de trabajo, las jornadas de trabajo prolongadas y las actividades monótonas.

En cuanto a la carga mental y a la consistencia del rol se encuentra un alto riesgo, pues la demanda del trabajo, la información que se maneja es excesiva, compleja y debe utilizarse bajo presión de tiempo, y con rapidez generando un efecto nocivo sobre los trabajadores, ya que el tiempo del que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas lo que conlleva a agotamiento y depresión.

Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales

Esta investigación tiene como objeto evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Fundación Sofía, lo que va a permitir entender las características de la organización del trabajo y su efecto sobre la salud, haciendo énfasis en los factores intralaborales, con lo cual se va a construir un proyecto de intervención para generar en los empleado una mayor estabilidad laboral, que proporcione ambientes laborales adecuados y mejoras dentro del manual de trabajo de la organización lo que va a favorecer la calidad de vida tanto personal como laboral de los trabajadores.

Metodología

Tipo de Estudio: Es un estudio de tipo descriptivo transversal, cuantitativo. Garantizando el uso exclusivo de la información con fines de salud ocupacional, informes que están precedidos por el consentimiento informado del trabajador.

Herramienta: La evaluación de los factores psicosociales se hizo objetiva y subjetivamente, utilizando un instrumento con fundamentos científicos y empíricos el cual cumple con los requisitos de calidad psicométricos. Se uso el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A para profesionales y forma B para tecnólogos, técnicos, empíricos, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Universidad Javeriana (2010) “Baterías para evaluar riesgo psicosocial”

Población: Conformada por 51 empleados de la Fundación Sofía. Se utilizaron criterios de inclusión para la muestra como: Trabajadores con contrato fijo, 22 hombres y 29 mujeres.

Resultados: Se encuentra que el 48.2% de las personas son de género masculino y el 52.8% de género femenino, la mayoría de los colaboradores de la Fundación son casados, la mayoría se encuentran ubicados en un estrato 3 o 4, aproximadamente la mitad de los trabajadores pagan arriendo por el uso de la vivienda.

En cuanto a los riesgos intralaborales, el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo muestra un nivel bajo lo que quiere decir que existen dimensiones que deben ser objetos de promoción al interior de la organización. El dominio del control sobre el

trabajo muestra un nivel Sin Riesgo, lo que lo convierte en una gran fortaleza para los profesionales y jefes en general.

Las demandas en el trabajo se encontraron con un riesgo nivel medio, lo que lo hace objeto de observación en especial la dimensión de responsabilidad del cargo y de la demanda. Y el dominio de Recompensas el nivel en promedio de riesgo es bajo, una nueva fortaleza en los empleados jefes y de la fundación Sofía.

Conclusiones: Se pudo establecer que los resultados obtenidos por medio de la batería dentro de los factores psicosociales intralaboral y del estrés aplicada al 100% de los empleados de la Fundación Sofía, que el nivel de riesgo es medio, en cuanto al dominio de las demandas en el trabajo el riesgo en la forma A y B es medio y muy alto respectivamente.

El estrés laboral se evidenció más en la forma A que en la B, pues estos son cargos de mayor responsabilidad, y están expuestos a un mayor riesgo por demandas de trabajo y de esfuerzo físico y mental. En este factor se encuentran las condiciones del lugar de trabajo y la carga física de las actividades que se desarrollan y esto exige del individuo un esfuerzo de adaptación.

Se recomienda a la Fundación Sofía, tener en cuenta los aspectos que constituyen una amenaza a los colaboradores y se hace necesario planear el modo de mitigar el riesgo.

Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral de los docentes de la facultad DE medicina, Universidad CES. Medellín., 2011

Esta investigación se realizó con el fin de establecer el perfil de los docentes de la Facultad de medicina de la Universidad CES el segundo período del año 2011, teniendo en

cuenta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral, con el objeto de obtener información que permita formular estrategias encaminadas al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los participantes.

Metodología

Tipo de Estudio: Este es un estudio analítico, transversal descriptivo con información recolectada con los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES de Medellín en 2011, primero se realizó el análisis descriptivo de los docentes y después se buscaron asociaciones por medio de las pruebas Chi cuadrado de Pearson, Correlación de Spearman y correlación de cramer. Al final se hizo un modelo de regresión lineal múltiple con lo cual se determinó el coeficiente de determinación ajustado al riesgo global y se describen los perfiles de los docentes dependiendo del riesgo psicosocial intralaboral.

Herramienta: Cuestionario para medir riesgo psicosocial intralaboral del Ministerio De Seguridad Social, según Resolución 2646 de 2008. Este cuestionario consta de do parte: en la primera, se encuentran preguntas relacionadas con aspectos sociodemográficos y ocupacionales y en las tardes en la segunda aspectos relacionados con riesgo psicosocial intralaboral forma A, que contiene 123 preguntas el cual se aplica a cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Este cuestionario está formado por cuatro dominios que explican los factores intralaborales.

Otra herramienta con la que contó este estudio es la Prueba Chi Cuadrado de Pearson.

Población: docentes de la facultad de la facultad de Medicina de la Universidad CES en 2011 que aceptaron la invitación por parte de las investigadoras y de la decanatura de la universidad.

Resultados: La edad promedio de la población fue de $42,2 \pm 8,2$ años (moda 42 años y rango de 28 a 70 años) La edad de la población encuestada está dentro de un promedio de 42.2 años, en un rango de 28 a 70 años.

Se encontró que la mayoría de los docentes (62.7%) son casados, solteros el 21.6% y el 9.8% separados, el 3.9% y 2%, en unión libre y viudos respectivamente. El 35.3% no tienen hijos y al igual porcentaje se encuentran los que tienen dos hijos, el 19.6% tienen un hijo y el 7.8% los que tienen tres hijos y tan solo el 2% los que tienen 4 hijos.

La mayoría (64.7%) de los docentes tienen título de especialización, seguido por el 31.4% con maestría, y el 3.4% con título de doctorado. El 49% viven en estrato 6, le sigue el 37.3%, 7.8% y 5.9% los estratos 5.4.y 3 respectivamente

Teniendo en cuenta los dominios que mide la batería, los resultados fueron: En cuanto a liderazgo el 37.7% de los docentes se encontró en alto riesgos; En cuanto a Control sobre el trabajo, se encontró que el 43.1% se encuentran el riesgo alto y en cuanto a recompensas el 47.1% se encuentra sin riesgo. A nivel global, el 39.2% de los trabajadores se encontró sin riesgo; el 23.5% en un nivel uno lo cual amerita observación y el 37.3% está en un nivel de riesgo alto, lo cual requiere acciones de intervención.

Conclusiones: Aunque los trabajadores de la Universidad CES sienten estabilidad y seguridad en sus labores, el dominio relacionado con las demandas de trabajo tiene un nivel de riesgo alto, lo cual requiere intervención por cuenta de la parte administrativa.

Se observó que los solteros y sin hijos tienen un riesgo psicosocial alto en comparación con los casados y con hijos.

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se confirma la validez del instrumento, pues se evidencia una relación directa entre riesgo psicosocial intralaboral global con los dominios. Y el dominio que mayor porcentaje mostró fue el de demandas de trabajo. Por otro lado, no se evidenciaron diferencias marcadas de acuerdo con los perfiles de los docentes según el Riesgo psicosocial intralaboral.

Caracterización de los Riesgos Psicosociales en Jefes asistenciales de cinco clínicas Nivel III de Santiago de Cali (Colombia). 2014

Esta investigación tuvo como finalidad identificar los Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores jefes de cinco instituciones del sector salud, con cargos asistenciales que prestan servicio de alta complejidad (Nivel III) en la ciudad de Cali. La cual se realizó en trabajadores con cargos asistenciales, con cargo de jefes, los cuales, de acuerdo con diferentes estudios evidencian que los cargos directivos o que implican liderazgo se encuentran expuestos a ciertos riesgos para la salud, y se constituyen en una población susceptible a sufrir estrés ocupacional, pues es un factor de riesgo psicosocial sobre el bienestar y la salud integral de todos los trabajadores. Teniendo repercusiones no solo en la persona que lo padece sino también en la organización afectando la productividad, causando ausentismo, rotación de personal e incapacidades.

Metodología

Tipo de estudio: Se realizó desde una perspectiva cuantitativa, no experimental, es una investigación de tipo descriptivo, con un diseño transversal.

Herramienta:

Se aplicó la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del Ministerio de Protección Social, 2010. En este cuestionario se identifican cuatro dominios de evaluación: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, y relaciones sociales y recompensas, y para cada dominio se identifica el nivel de riesgo, lo que permite obtener información para su interpretación.

Población y Muestra: 156 trabajadores con cargos directivos relacionados con salud, que ejercen funciones de jefatura, los cuales prestan servicios asistenciales quirúrgicos, hospitalarios y de urgencias de alta complejidad en la Ciudad de Cali.

Resultados: La distribución de los participantes dio como resultado que el 78.8% son mujeres y el 21.2% hombres, con respecto a la edad, el 14.9% son menores de 25 años, el 52.6% están entre 26 a 35 años, el 22.11% están entre 36 y 45 años y el 10.4% son mayores de 45 años. En cuanto al estado civil el 50% son solteros, el 28% casados, el 16.7% unión libre, el 4% separados o divorciados y el 1.3% viudos.

En cuanto a la escolaridad, el 70% son profesionales, el 21% con postgrado completo y un 6% con postgrado en curso. El 3% tiene estudios técnicos y tecnológicos.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se pudo establecer que la mayor afectación se encuentra en demandas del trabajo con un nivel muy alto, de igual manera en las dimensiones demandas emocionales y de la jornada de trabajo. También aparecen con nivel alto de riesgo las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, de exigencias de responsabilidad y de carga mental. En cuanto a las dimensiones de influencia de trabajo sobre el entorno extralaboral y consistencia del rol se ubicaron en nivel

de riesgo medio. Se encontró un nivel de alto riesgo en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Las demás dimensiones tuvieron un nivel medio de riesgo

Conclusión: Los resultados indican que existe un nivel de riesgo alto en los factores psicosociales intralaborales, lo que significa que existe una probabilidad alta de asociarse con estrés, por tanto, es importante realizar acciones de prevención a corto plazo. El dominio de liderazgo y relaciones sociales también está en un nivel alto lo que indica dificultades en la comunicación, apoyo y confianza entre jefes y colaboradores asistenciales lo que sugiere posibles respuestas de estrés que se relacionan con el ejercicio de liderazgo.

De igual manera el dominio de control sobre el trabajo presenta un nivel alto, se considera que los jefes tienen claridad sobre sus roles, funciones, pero las exigencias propias del servicio en salud, implican falta de autonomía y control sobre el trabajo, lo que significa que es importante comprender que el riesgo al que se exponen los jefes en el área de la salud se vincula directamente con la exigencia propias del ejercicio profesional y que se caracteriza por estar expuestos a una presión psicológica dada por la responsabilidad que implica una vida humana.

El dominio de demandas de trabajo al igual que el de demandas emocionales y demandas de jornada de trabajo, coincidiendo con las condiciones y naturaleza del trabajo que se realiza y que son inevitable, pues los horarios de trabajo, la carga laboral extenuantes, menos horas de descanso, sumado a la responsabilidad de un desempeño grupal y no solo individual, ocasionando inevitablemente estrés laboral.

Riesgos Psicosociales en Personal de una Clínica de Tercer nivel de la Ciudad de Cartagena de Indias en 2016

Esta investigación tuvo como objeto determinar los riesgos psicosociales del personal asistencia de la clínica privada de III nivel ubicado en la ciudad de Cartagena de India

Metodología

Tipo de Investigación: Se hizo un estudio descriptivo de corte transversal en una clínica privada del III nivel de complejidad.

Población: el estudio se hizo con 57 trabajadores del área asistencial entre médicos, enfermeras y auxiliares de distintas áreas de la clínica.

Herramienta: Se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección social en 2010.

Resultados: Se encontró que la edad promedio de los trabajadores es de 34.2 años, el 52% cuenta con un nivel de estudio técnico, hay un predominio de género femenino correspondiente al 88% y el masculino al 12%. El 46% son solteros, casado el 35% y el 16% viven en unión libre. El 44% tienen un estrato social 2. El 65% trabajan en turnos de 10 horas, el 23% en turnos de 12 horas y tan solo el 12% tienen turnos de 9 horas.

El total de los encuestados tiene tipo de contrato a término indefinido.

En cuanto al Riesgo Psicosocial, el 44% de los participantes considera que algunas veces están expuestos a factores de riesgo, el 43.6% manifiesta que siempre lo están y el 11.9% consideran que nunca. En la dimensión demandas emocionales el 46.7% manifiesta siempre estar expuesto

A situaciones de tristeza violencia y dolor, el 46.6% considera que algunas veces y el 6.19% respondió que nunca.

En la dimensión de demandas cuantitativas, 76.6% manifiesta siempre una alta exigencia, el 22.5% algunas veces y el 2.8% nunca. En cuanto a las demandas de las jornadas de trabajo el 77% respondió estar expuesto y el 23% no. En la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, 64% considera algunas veces estar expuesto a factores de riesgo, el 28% siempre y el 8% nunca. En cuanto a la dimensión de carga mental el 75% respondió que siempre está expuesto a esfuerzo mental, el 22% algunas veces y el 3% nunca.

El dominio de liderazgo y relaciones sociales el 74% manifiesta siempre estar en contacto con sus jefes y el 26% algunas veces. En cuanto a las relaciones sociales el 74% respondió que siempre tener buenas relaciones, el 18% respondió que algunas veces y el 8% nunca.

En el dominio de control sobre el trabajo, el 90% manifiesta siempre tener claridad en el rol, el 8% algunas veces y el 2% nunca. En la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo el 57% respondió nunca tenerlo, el 33% algunas veces y el 10% siempre.

El nivel de riesgo que más alto se reflejó correspondió al exceso de carga laboral con un 76%, por la alta exigencia de esfuerzo mental un 75% y el 57% presenta poco control sobre el trabajo. Se encontró que los trabajadores están expuesto a extensas jornadas laborales, no hay mucho tiempo para el descanso, lo que conlleva a cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, poca interacción familiar y contacto constante a situaciones de extremo sufrimiento y dolor.

Conclusiones: Los participantes en esta investigación están expuestos a un alto riesgo a los factores relacionados con el dominio demandas del trabajo, donde el 70% de los trabajadores manifiesta que siempre se encuentran expuestos a estos factores. En cuanto a la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el 64% considera algunas veces estar expuesto y el 28% siempre estar expuesto, lo cual se considera un nivel alto, lo que evidencia que el tiempo que tienen para hacer sus actividades es insuficiente, por lo que se extiende su jornada laboral quedando poco tiempo para su vida familiar y el descanso.

En cuanto al dominio de control sobre el trabajo, se considera que tienen claridad sobre sus roles y funciones, los participantes se encuentran capacitados y pueden aplicar sus conocimientos y habilidades.

El esfuerzo mental que realizan los participantes es muy exigente, implicando mayor concentración, memoria y responsabilidad. Lo cual se explica por la misma naturaleza del trabajo relacionado con el área asistencia de la salud.

5. Marco Teórico

La salud es definida por la organización mundial de la salud, “como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, 1948). Sin embargo, al considerarse que gran porcentaje de población mundial, se encuentra la mayor parte del tiempo en un contexto laboral, ha de garantizarse que ese completo bienestar sea garantizado de igual forma en estos espacios, razón por la cual se trabaja de manera integral junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo afirma que la finalidad de la salud en el trabajo ha de ser enfocada en la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar o mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (OIT , 2003)).

El propósito de la Salud ocupacional es la de proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanas, higiénicas y estimulantes, para los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y mejorar la productividad de la empresa (Ley 1562/2012).

La seguridad y salud en el trabajo por su parte definida como la disciplina que trata de la prevención de lesiones y enfermedades, causadas por las condiciones del trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Decreto 1072/2015).

Si bien el estudio y la consideración de aspectos tanto organizacionales como psicosociales y la relación existente con determinantes de la salud en el trabajo no es nuevo,

debido a las transiciones del mundo actual, los cambios y ajustes realizados en las organizaciones, los procesos de globalización actual, ha hecho que la exposición a riesgos psicosociales y las repercusiones sobre la salud en el trabajo se han más intensas, razón por la cual ha cobrado gran importancia en los últimos años. (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008).

El reconocimiento factores psicosociales ha cobrado relevancia dada la importancia que tienen para la salud de los trabajadores, razón por la cual su estudio se ha hecho mucho más profundo, por parte de referentes internacionales como la Organización mundial del trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS)

La Organización Internacional del Trabajo fue uno de los referentes internacionales pioneros en abordar el tema, a través de la publicación de documentos oficiales e internacionales “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento en 1984. La publicación inicia en reconocer, la complejidad que representa estos factores, al componerse de percepciones, experiencias del trabajador, abarcando varios aspectos (OIT, 1986, p. 3).

De acuerdo a lo presentado en el documento, los factores psicosociales en el trabajo están basadas en interacciones de varias variables, entre ellas, el trabajo realizado, medio ambiente, satisfacción laboral y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

A través de estas consideraciones se demuestra el reconocimiento de factores relacionados a aspectos propios de la cultura organizacional y del trabajador que confluyen en factores Psicosociales y que al ser ignorados repercutirían en la salud de los trabajadores, y en las empresas.

De igual forma la OIT, incluye una de las primeras listas sobre factores desencadenantes de riesgos psicosociales entre ellos: la mala utilización de las habilidades, sobrecarga en el trabajo, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de relaciones laborales, trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p. 5).

Un segundo documento histórico que se relaciona con los riesgos psicosociales es a través de la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Donde se fundamenta que los riesgos psicosociales provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores, influenciado por los innumerables factores que los afectan, y se incorpora un elemento de gran importancia a partir de la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.

Realizando una mirada histórica, en la década de 1970 se alerta acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales en la población trabajadora. En el año 1980 se produce una de las primeras obras colectivas y oficiales, a través de las cuales se realizan las primeras aproximaciones conceptuales al tema, vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986; Kalimo et al. 1988).

Dentro de las definiciones de los factores se Psicosociales se encuentran:

Las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. (Carayon, Haims y Yang, 2001).

Aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Cox y Griffiths (1996).

Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Martín Daza y Pérez Bilbao 1997).

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, se identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se recogen en el listado de Factores Organizacionales, Política y Filosofía de la Organización, Relación Trabajo-Familia, Gestión de los Recursos Humanos, Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa, Estrategia empresarial Cultura de la Organización, Política de Relaciones Laborales, Información Organizacional, Comunicación organizacional, Justicia Organizacional, Supervisión/Liderazgo, Relaciones Industriales, Clima laboral, Representación Sindical, Convenios Colectivos. (Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008)

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg,1993)

Condiciones de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988).

Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

Por su parte cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés, con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador (Benavides et al. 2002),

Los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. (Cox y Griffiths, 1996),

En este contexto, se plantean dos marcos teóricos de vital importancia a partir del cual se elaboran los modelos de estrés laboral que puedan explicar el conjunto de factores psicosociales de riesgo o estrés, y establecer los mecanismos psicofisiológicos que establecen los nexos entre la percepción y experiencia subjetiva de estrés y las respuestas del organismo.

Complementariamente, en el ámbito laboral se comprueba una estrecha asociación entre los factores psicosociales de riesgo y el daño a la salud. Relacionándose el estrés como el agente p

El estrés relacionado con el trabajo sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000).

El modelo inicial de Levi, (1971, 1981) establecía la correspondencia entre los estresores psicosociales, organizacionales y los problemas de salud mediante la intervención del programa biológico del organismo.

Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial en Colombia

La Resolución 2646 de 2008, establece que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Dicha definición Según el Ministerio de Protección Social et al. (2010), permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Las condiciones intralaborales según el Ministerio de Protección Social et al. (2010) son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Dichas condiciones conforman el factor de riesgo psicosocial intralaboral conformado por dominios y dimensiones tal y como se muestra a continuación:

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTALABORALES	Demandas Del Trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias y Responsabilidades del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la Jornada del Trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Claridad del rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo Relaciones Sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Las condiciones extralaborales según el Ministerio de Protección Social et al. (2010), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dichas condiciones conforman el factor de riesgo psicosocial extralaboral conformado por dimensiones tal y como se muestra a continuación:

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda-trabajo.vivienda

Las condiciones individuales según el Ministerio de Protección Social et al. (2010), aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales; tal y como se muestra a continuación:

CONSTRUCTO	VARIABLES
<p style="text-align: center;">Información Sociodemográfica</p>	<p>Sexo</p> <p>Edad</p> <p>Estado Civil</p> <p>Grado de Escolaridad</p> <p>Ocupación o Profesión</p> <p>Lugar de residencia actual</p> <p>Estrato socioeconómico de la vivienda</p> <p>Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)</p> <p>Número de personas a cargo</p>
<p style="text-align: center;">Información Ocupacional</p>	<p>Lugar de trabajo actual</p> <p>Antigüedad en la empresa</p> <p>Nombre del cargo</p> <p>Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)</p> <p>Antigüedad en el cargo actual</p> <p>Departamento, área o sección de la empresa donde trabaja</p> <p>Tipo de contrato</p> <p>Horas de Trabajo diarias contractualmente establecidas</p> <p>Modalidad de pago</p>

6. Marco Legal

Partiendo del preámbulo de la Constitución política Colombiana “ El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta, sanciona y promulga lo siguiente...”, a través de su artículo 53, provee los principios Constitucionales del derecho al trabajo, considerados como los principios mínimos fundamentales. (Constitución Política Colombiana 1991), Y la consideración de la Salud como derecho fundamental, se hace necesario hacer un recorrido en la línea del tiempo permitiendo contextualizar los requerimientos de Ley en torno a la Seguridad y Salud en el trabajo.

A partir de la *Ley 9 de 1979*, en el Título III, se ordena en el país la realización de programas de salud ocupacional, normas tendientes a preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, y a partir de las disposiciones generales se brinda así mismo los lineamientos, y las responsabilidades. (Arseg. 2005).

Resolución 2400 de 1979, conocida popularmente como reglamento industrial, dando desarrollo a la resolución 9/79.

El Decreto 614 de 1984 determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Reafirma así mismo la definición de Salud, a través del mismo decreto se determina que el campo de aplicación comprenderá las actividades de medicina

de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial: la medicina del trabajo definida como el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas. Higiene industrial, la cual comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, y la Seguridad industrial, el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Arseg, 2017).

Cinco años después se expide la resolución 1016 de 1989, quién definió las actividades a realizar en medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. Considera en el artículo 10°, Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

Resolución 1075 de 1992: Incluye dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, establecidos por la resolución 1016 de 1989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, al alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a los trabajadores.

Los riesgos profesionales, hoy laborales tienen cuatro momentos en la normatividad:

1. Decreto Ley 1295 de 1994: “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

2. Ley 772 de 2002:” Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”
3. Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
4. Decreto 1072 de 2012 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Mediante el Decreto Ley 1295 de 1994, se dan facultades especiales al presidente de la República para legislar en riesgos laborales, implementando el Sistema General de Riesgos laborales. Al excederse en las facultades dadas por el Congreso, se demanda y declara inexecutable varios aspectos de este decreto, para solucionarlo el Congreso expide la resolución 776 en el 2002 (una copia exacta de los artículos que por demanda habían sido inexecutable en el Decreto Ley 1295. Por orden del presidente de la República, se expiden decretos compilatorios. El Decreto 1072 de 2015.

Ley 1010 de enero 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.

Ley 1090 de septiembre 6 de 2006: Por la cual se reglamenta la profesión de psicología en Colombia y se dictan otras disposiciones. Especial interés genera lo relacionado con la confidencialidad de la información.

Resolución 2346 de julio de 2007: Por la cual se reglamenta la práctica de las evaluaciones medicas ocupacionales y tanto el manejo como el contenido de las historias clínicas ocupaciones.

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

Ley 1616 de 2013: Por la cual se establecen algunas consideraciones sobre salud mental en Colombia.

Decreto 738 de 2013: Por el cual se reglamenta la ley 1539 del 2012 referente a la aptitud psicofísica de los trabajadores que por su función deben usar armamento.

El Decreto 1477 de 2014 “por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”, a partir de la cual se determina las enfermedades que se consideran como laborales en el país.

La recopilación de la normatividad más relevante en torno a los riesgos laborales permite evidenciar que se ha presentado un avance significativo tendiente a beneficiar y asegurar unas condiciones óptimas a la población en su entorno laboral, trabajando así mismo en la prevención, intentando reducir el alto índice presentado en el país de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

7. Generalidades y Características de la empresa

La empresa en la que se realiza la investigación, fue creada bajo la razón Social IPS procesos en salud SAS Certificar, la forma de operar que se ha llevado a cabo al interior de la empresa ha cambiado al interior de su estructura organizacional, incursionando actualmente en el mercado como IPS Innovación, una empresa de cobertura nacional, identificada como un organismo certificador de personas (CRC), según acreditación de la ONAC; cuenta con el respaldo y apoyo permanente por parte de profesionales de la salud entre ellos : médico general, medico ocupacional, optómetra, fonoaudiólogo y psicólogo. En sus inicios, el portafolio de servicios iba dirigido a la expedición de certificados que permitían a sus clientes la expedición de certificados requeridos para la obtención de licencias de conducción, expedición de certificados para porte y/o tenencia de armas y exámenes ocupacionales (ingreso, periódicos y de egreso), en la actualidad el portafolio de servicios va dirigido a la realización y expedición de certificados contemplados en el plan vial (pase interno), y exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y egreso) de acuerdo a las exigencias de la normatividad Colombiana Resolución 2346 de 2007 en salud ocupacional.

Política de la organización

IPS Innovación, es un organismo certificador de Personas, que se compromete a asegurar el cumplimiento de los diferentes esquemas de certificación, basados en la calidad del servicio e idoneidad del personal que lo presta, la satisfacción real de los pacientes y clientes independiente de los resultados de la evaluación, el desarrollo de nuestro equipo de trabajo, el crecimiento de la compañía, la satisfacción de los proveedores, el rendimiento económico de los socios y el cumplimiento de los requisitos de la NTC ISO/IEC 17024.

La empresa que cuenta con su propio portafolio y Software c-ertificar®, lo cual garantiza la inviolabilidad de la información y el desarrollo de la presentación de los resultados y manejos estadísticos adecuado a lo requerido por la organización, además contamos con formato de Historia Clínica para la realización de Exámenes Médicos Ocupacionales acorde con las normas.

Misión:

La IPS Innovación es una red de IPS colombiana, con una fuerza de trabajo multidisciplinaria que brinda servicios de certificación de personas por medio de aplicación de pruebas psicosenométricas (visión, audición, coordinación motriz, psicología y medicina) para la expedición de certificados requeridos para la obtención de licencias de conducción, expedición de certificados para porte y/o tenencia de armas y exámenes de ingreso, egreso y periódicos en salud ocupacional, con fundamento en principios de calidad, compromiso y responsabilidad. Está en constante evolución, con el fin de generar bienestar en la sociedad colombiana bajo el marco de la Ley.

Visión

Ser la empresa líder y con mayor reconocimiento a nivel nacional en el próximo quinquenio, destacada por la calidad de los servicios que ofrece, la excelencia del personal vinculado a la organización, basada en principios de responsabilidad, honestidad, compromiso y confiabilidad para nuestros clientes, quienes tendrán en nuestra organización la mejor opción del mercado relacionado con las actividades de certificación de personas.

Ofrecer servicios en la atención de los diferentes programas con cubrimiento a nivel nacional (SGSST, PESV, Pruebas de Riesgo Psicosocial). Servicios en certificado de aptitud

física, mental y coordinación motriz; certificado de medicina preventiva empresarial y salud ocupacional. Contamos con un grupo interdisciplinario de profesionales encargados de crear, estructurar, implementar y comercializar productos novedosos para apoyar a sus clientes con el fin de mitigar los riesgos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las empresas.

Valores Corporativos:

Compromiso, legalidad, empatía, respeto responsabilidad y servicio

8. Metodología

La investigación tiene un abordaje mixto al encontrarse relevante para este tipo de estudio, ya que su finalidad es:

Tratar de realizar inferencias de un producto con relación a toda la información recolectada a lo largo de la elaboración del trabajo. En esta investigación el enfoque cuantitativo se aplica al determinar resultados numéricos utilizando como herramienta del programa estadístico dispuesto por el Ministerio de protección Social – Universidad javeriana, permitiendo acceder a mayor información acerca de los factores de Riesgo Psicosocial presentados en la IPS Innovación; este tipo de investigación de igual manera permite tener una mayor cantidad de datos, acceder a una mayor objetividad del tema, a mayor exploración y explotación de los mismos.

Como lo indica Hernández (2010) por una parte la investigación cuantitativa nos da la posibilidad de generalizar resultados y nos otorga control, réplica y comparación de los fenómenos de estudio con otros estudios similares; la investigación cualitativa proporciona profundidad en la información, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización, detalles, indagación fresca, natural, holística, flexible y experiencias únicas por su cercanía con el entorno (pg5).

El análisis de los resultados se efectuará sobre una matriz de datos siguiendo el esquema planteado por Hernández y otros (2007). El procesamiento y análisis de los datos se realizará utilizando la herramienta, programa estadístico dispuesto por el Ministerio de protección Social – Universidad javeriana, a partir de la estadística descriptiva, específicamente la descripción de la distribución de frecuencias; permitiendo de esta manera

visualizar cada una de las categorías definidas, presentar los datos y la discusión de los resultados obtenidos en la investigación.

8.1 Población o muestra

La investigación se realiza en la IPS Innocación, una entidad de salud ocupacional, con una población al momento de la investigación de 12 trabajadores. Los criterios de inclusión y exclusión fueron determinados a partir de dos filtros, uno inicial partiendo de las consideraciones presentadas en la resolución 2646 de 2008 “Que el literal c) de artículo 2o del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1o que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada, con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable. De

acuerdo con las consideraciones expuestas, se tiene en cuenta que es el deber ser de la organización como principio ético, procurar el bien a su población trabajadora, por ende, el primer filtro incluirá a toda su población trabajadora, independiente de su tipo contratación o vinculación laboral. El segundo filtro, se dará una vez se realice la jornada de sensibilización en la empresa; se brinde la Información concerniente a la confidencialidad de la información manejada en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se haga entrega del consentimiento informado (Resolución 2646/2008, Ley 1090/2006) y se brinde de manera libre y espontánea la opción de participar o no en la evaluación.

8.2. Instrumento

De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral, factores asociados al estrés) el Ministerio de Protección Social en asociación con la Universidad Javeriana diseñó una batería de instrumentos cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la población colombiana.

En esta evaluación se administró la ficha de datos generales, la cual contiene información sociodemográfica y ocupacional.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) compuesto por 123 ítems y 97 ítems respectivamente y cuatro dominios (liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas);.

El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral conformado por 31 ítems y siete dimensiones (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación, relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda),

Por último, el cuestionario para la evaluación del estrés, con 31 ítems que evalúan sintomatología asociada a la presencia de estrés (fisiológica, intelectuales y laborales, comportamiento social, y psicoemocionales).

8.3 Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

Fase I y II. Presentación y Sensibilización.

a) Se realiza la presentación de la profesional que evalúa los factores de Riesgo Psicosociales, de profesión Psicóloga y la jornada de sensibilización en la empresa con el objetivo de exponer los diferentes riesgos psicosociales a los cuales podrían estar expuestos, la importancia de reconocerlos, evaluarlos, analizarlos e intervenirlos encaminados al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa IPS Innovación.

b) Explicación de la composición del instrumento para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial avalada en el país.

c) Información sobre la confidencialidad de la información manejada en la evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo a los parámetros de la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1090 de 2006.

d) Entrega del consentimiento informado, para su firma en caso de aceptar participar de la evaluación.

Fase III. Administración de Cuestionarios

En esta fase se aplica la batería de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A o B), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y el cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión. De igual forma se administra la ficha de datos generales, la cual permite caracterizar la población trabajadora.

Fase IV. Tabulación de información

Se califica los cuestionarios de acuerdo a parámetros dados en el manual de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo psicosocial, con apoyo del programa dispuesto por el Ministerio de protección Social – Universidad javeriana.

Fase V. Análisis de resultados

Los riesgos psicosociales tienen la característica que son multicausales por esta razón es necesario analizar la información obtenida a través de numerosas fuentes y así establecer la relación existente entre las fuentes objetivas y subjetivas. Realizar un análisis descriptivo de los datos recopilados en la matriz y efectuar la presentación de los resultados

Fase VI. Generar la Discusión, conclusiones y recomendaciones a partir del análisis efectuado.

8.4 Cronograma

Cronograma del proyecto	2018								2019				
	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
Planteamiento tema de investigación	■	■											
Planteamiento del problema y objetivos de la investigación		■											
marco teórico			■	■									
Revisión de la literatura					■	■							
Metodología						■							
Aplicación de la batería							■	■					
Procesamiento de los datos									■	■			
Análisis de los resultados										■	■		
Conclusiones y recomendaciones											■	■	
Informe final													■

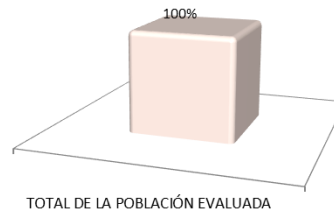
9. Análisis De Resultados

9.1 Datos Sociodemográficos

Número de Participantes: El número total de participantes que contestaron la batería de riesgo psicosocial fue de 12 trabajadores. Una muestra representativa correspondiente al 100% de la población trabajadora.

GRAFICA N° 1. NUMERO DE PARTICIPANTES

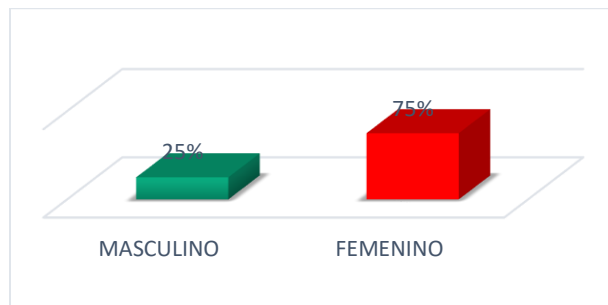
IPS Innovación. – 2019



DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO: El 25% de la población evaluada pertenece al género masculino, el restante 75% corresponde al género femenino.

GRAFICA N° 2. DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO

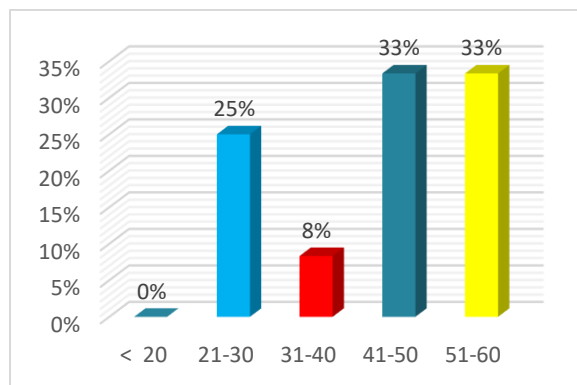
IPS Innovación. – 2019



DISTRIBUCIÓN SEGÚN GRUPO ETÁREO: Las edades de la población atendida oscilan entre los 21 años de edad y los 57 años de edad, siendo la media de edad de 43.5 años de edad; es decir, población adulta Joven.

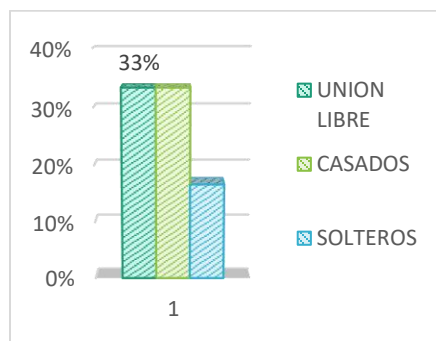
GRAFICA N° 3. DISTRIBUCIÓN SEGÚN GRUPOS ETÁREOS

IPS Innovación– 2019



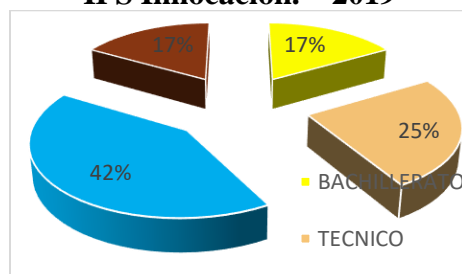
DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL: La tendencia en cuanto al estado civil de la población evaluada es unión libre con un 33 % de prevalencia, al igual que el estado civil casados, seguidos de un 17% solteros y un 17 separado.

**GRAFICA N° 4. DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL
IPS Innovación – 2019**



DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL EDUCATIVO: El 42% de la población evaluada presentan una prevalencia de nivel educativo profesional, un 25% nivel educativo técnico, un 17 % es profesional especializado y un 17% restante con grado de escolaridad bachiller.

**GRAFICA N° 5. DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL EDUCATIVO.
IPS Innovación. – 2019**



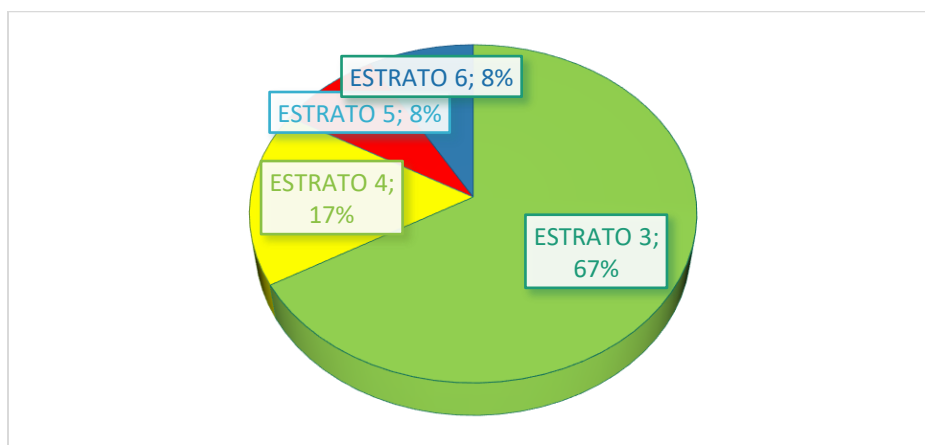
DISTRIBUCIÓN SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL: El 67 % de los trabajadores evaluados laboran en el área operativa o Asistencial, un restante el 17 % en el área administrativa, el 8% labora en el área comercial y un 8% en el área de contabilidad.

**GRAFICA N° 6. DISTRIBUCIÓN SEGÚN ÁREA DE TRABAJO
IPS Innovación. – 2019**



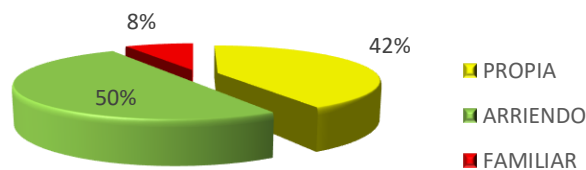
DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO: La distribución según el estrato se muestra en la siguiente gráfica:

**GRAFICA N° 7. DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO
IPS Innovación.– 2019**



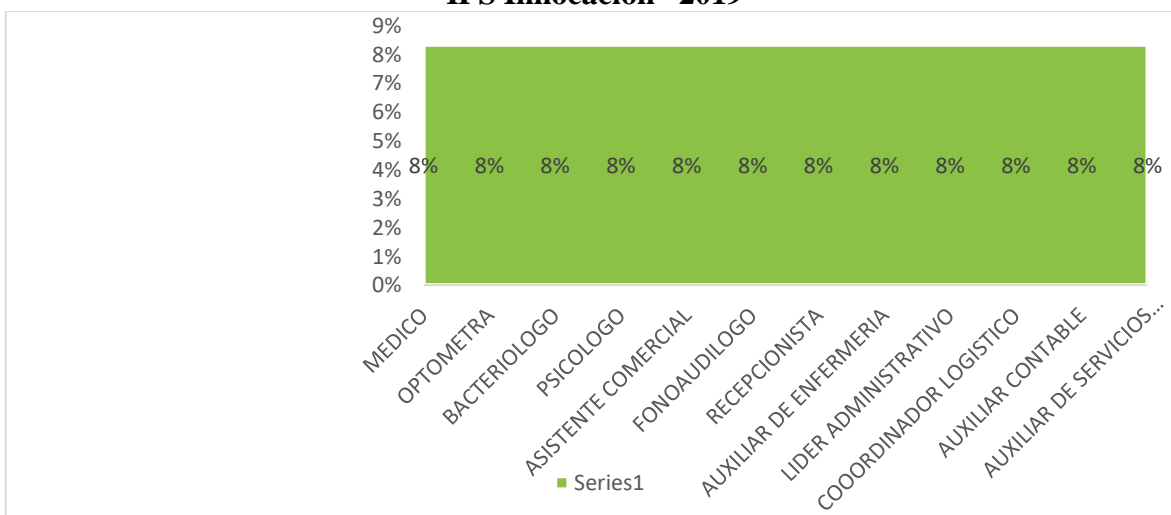
DISTRIBUCIÓN SEGUN TIPO DE VIVIENDA:

**GRAFICA N° 8. DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE VIVIENDA
IPS Innovación– 2018**



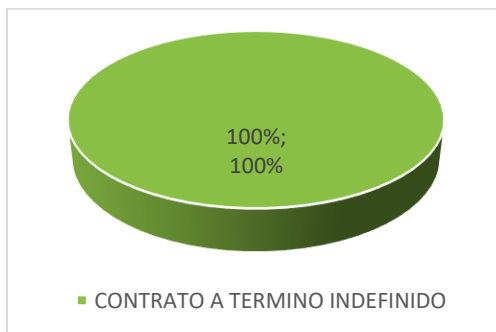
DISTRIBUCIÓN SEGUN CARGOS U OFICIOS ACTUALES:

**GRAFICA N° 9. DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARGOS U OFICIOS ACTUALES
IPS Innovación– 2019**



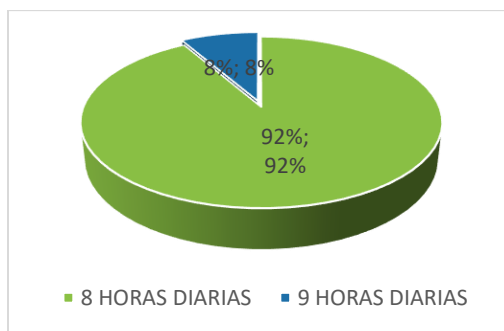
TIPO DE CONTRATO ACTUAL: El 100 % de los trabajadores evaluados tienen un contrato a término fijo.

**GRAFICA N° 10. DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO ACTUAL
IPS Innovación– 2019**



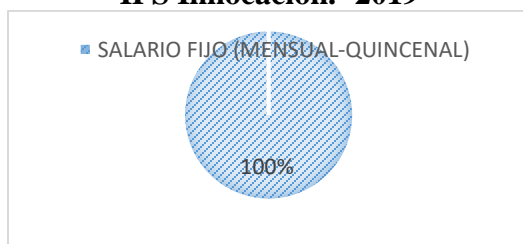
DISTRIBUCIÓN SEGÚN HORAS DE TRABAJO AL DIA: El 92 % de los trabajadores evaluados reportan 8 horas laborales, el restante 8%, reporta 9 horas diarias.

**GRAFICA N° 11. DISTRIBUCIÓN SEGÚN HORAS DE TRABAJO AL DIA
IPS Innovación– 2019**



DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE SALARIO: El 100% de los trabajadores evaluados tienen un tipo de salario fijo quincenal o mensual.

**GRAFICA N° 12. DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE SALARIO
IPS Innovación. -2019**



La información sociodemográfica de la población evaluada IPS INNOCACION, refleja:

- a). Una población con una predominancia de género femenino (75%), con una media de edad de 43.5 años.

- b). La tendencia en cuanto al estado civil de la población evaluada es unión libre y casados con un 30 % de prevalencia en cada uno.

c). La estratificación socioeconómica se ubica en el estrato 3 con un 67% de prevalencia, ubicada en un 50% con un tipo de vivienda en arriendo.

d). El grado de escolaridad prevalente se ubica en profesional con un 42% de la población evaluada.

e). El tipo de contrato manejado es a término indefinido en la 100% de los empleados evaluados con una jornada laboral de 8 horas en el 92% de la población.

9.2 Condiciones Intralaborales

Los factores de riesgo psicosocial intralaborales se refieren a factores internos de la organización que afectan la salud física y mental de las personas, estas condiciones se componen por dominios y dimensiones. Dentro de los dominios se encuentran: las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y la recompensa. (Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial).

Dominios demanda del Trabajo

La conforman las dimensiones: Demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias y responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada del trabajo, consistencia del rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Tabla 1.

DEMANDAS CUANTITATIVAS		
Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
33%	58%	8%

Como se puede observar en la tabla No.1, el 33% de los empleados evaluados arrojan un nivel alto en exigencias laborales. Puede suponerse como factor de riesgo que el tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión del tiempo). El 58% de la población evaluada refleja un riesgo medio y un 8% riesgo bajo o con ausencia de riesgo.

Tabla.2

DEMANDAS DE CARGA MENTAL		
Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que implican procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de la información para generar una respuesta.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
57%	31%	12%

El 57% de los evaluados arrojan un nivel riesgo alto en este dominio, seguido de un 31 % de la población que en un momento determinado pueden elevar su nivel de riesgo. Un 12% de los empleados presentan en esta dimensión un factor de riesgo bajo o riesgo despreciable.

Tabla 3.

DEMANDAS EMOCIONALES		
Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea, que tiene el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del empleado. Las exposiciones a las exigencias emociones demandan del trabajador habilidades para entender las situaciones y sentimientos de otras personas, ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
8%	34%	58%

El nivel de factor de riesgo arrojado para esta dimensión es alto para el 8% de los empleados, 34% reflejan un riesgo medio, y el 58% restante puntúan con un nivel bajo de demandas emocionales. La exposición a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, no se presenta de manera significativa esta exposición lo que disminuye la probabilidad de transferencia (hacia el empleado) de los estados emocionales negativos de los usuarios.

Tabla 4.

EXIGENCIAS Y RESPONSABILIDAD DEL CARGO		
Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales actividades están determinadas por diferentes factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del empleado.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
21%	36%	43%

El personal evaluado que cumple con las características de la dimensión arroja el 21% de factores de riesgo en un nivel alto. Factores que pudieran estar relacionadas con responsabilidad de resultados de su área de trabajo, manejo de dinero, seguridad y salud de otras personas, lo que exige a los empleados un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones, y de los diversos factores que la determinan. Un 36% puntúa en un nivel de riesgo medio, mientras que para el 43% existe un riesgo bajo o riesgo despreciable.

Tabla 5.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO		
<p>Hacen referencia a las condiciones de lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, qué bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son de tipo de condiciones físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación). Químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales) de diseño de trabajo de puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
33%	17%	50%

El 33% de la población arroja un nivel alto, un 17% nivel bajo o despreciable. Los posibles factores que inciden para una puntuación en riesgo alto o medio podrían estar relacionados a factores que implican un esfuerzo físico o adaptativo que genere importante molestia, fatiga o preocupación en el empleado.

Tabla 6.

DEMANDAS DE LA JORNADA DEL TRABAJO.		
Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
25%	50%	25%

De acuerdo a los resultados arrojados se evidencia un factor de riesgo relacionado con esta dimensión del 25% de la población evaluada que presenta un riesgo alto. Este factor se encuentra estrechamente relacionado con el factor de demanda cuantitativa. Posiblemente vinculado al volumen de trabajo de los empleados para poder dar cumplimiento a las exigencias del mismo, un 50% reflejan un nivel de riesgo medio y un 25% en riesgo puntúan en un riesgo bajo

Tabla 7.

CONSISTENCIA DEL ROL		
Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica, y éticas propias del servicio, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
67%	0%	33%

Dentro de los empleados evaluados cuyas características se ajustan a la dimensión evaluada, el 67% presenta un nivel alto, indicadores de riesgo que podrían estar relacionadas con exigencias inconsistentes que pudieran ir en contra de los principios éticos o de calidad

del servicio o producto, un 33% de los evaluados presentan un riesgo bajo o despreciable denotando adecuadas exigencias durante el ejercicio del cargo.

Tabla 8.-

INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL		
Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
17%	8%	75%

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 17% de los empleados evaluaron de manera negativa (riesgo alto) esta dimensión, de acuerdo a su percepción las altas demandas de tiempo o esfuerzo pueden estar afectando de alguna forma negativa la vida personal y familiar del empleado. Un 8% presenta un riesgo medio y un 75% una muestra representativa de la población evaluada puntúa con nivel de riesgo bajo en esta dimensión.

Dominio Control

Tabla 9.-

CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO		
Se refiere al margen de decisión, que tiene el individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo la forma de trabajar, las pausas durante las jornadas y los tiempos de descanso.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
75%	8%	17%

Esta dimensión se presenta como un factor de riesgo alto o muy alto en el 75% de la población evaluada, denotando posiblemente que el margen de decisión y autonomía sobre el trabajo

es restringida o inexistente, o que el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente. Un 8% refleja un nivel de riesgo medio y el restante 17% arrojan un nivel de riesgo bajo o despreciable.

Tabla 10.-

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS		
Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
58%	42%	0%

Para el 58% de los empleados evaluados el nivel de riesgo presentado es alto, de acuerdo a lo reflejado en la evaluación, un indicador de riesgo estaría relacionado su trabajo no les brinda la oportunidad de adquirir o desarrollar conocimientos y habilidades. Un 42% de los empleados puntúan un nivel medio en esta dimensión.

Tabla 11.-

PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO
Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se

presentan en el contexto laboral. Entre estas disposiciones organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
75%	25%	0%

El 75% de los evaluados arrojan un nivel de riesgo alto en esta dimensión, seguida de un 25% que puntuaron en un nivel medio. La percepción reflejada por el trabajador pudiera relacionarse con que en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.

Tabla 12.-

CLARIDAD DEL ROL		
Es la definición y participación del papel que se espera que el empleado desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía, y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
83%	17%	0%

Para el 83% de los empleados evaluados, una muestra representativa de la población refleja como posibles indicadores de riesgo, que se no ha dado a conocer al empleado información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo para el cual fue contratado.

Tabla 13.-

CAPACITACIÓN		
Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al empleado con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
100%	0%	0%

Como se observa en la anterior tabla, el 100% de los colaboradores reflejan un alto riesgo. Esta representación manifiesta que el acceso a actividades de capacitación es limitada o inexistente, o estas no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Tabla 14.-

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO		
Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
84%	8%	8%

En la tabla se puede apreciar que esta dimensión se constituye como fuente de riesgo alto en el 84% de los evaluados, refiriendo inadecuadas condiciones entre jefes inmediatos y sus colaboradores. Dentro de los posibles indicadores podrían encontrarse, dificultades con el jefe inmediato para comunicarse y relacionarse eficientemente o para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

Tabla 15.-

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contactos con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que recibe de los compañeros, el trabajo en equipo, la cohesión.</p>		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
58%	25%	17%

Para el 58% de las personas que contestaron la batería, existen dificultades en la interacción con los compañeros. Demostrando un bajo grado de cohesión e integración del grupo. El 25% de los evaluados refleja un riesgo medio, y el 17% de los evaluados puntúan en un nivel bajo denotando buenas relaciones interpersonales entre compañeros.

Tabla 16.-

Retroalimentación del Desempeño		
<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma que realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p>		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
83%	0%	17%

El 83% de la población evaluada, se muestra inconforme en este aspecto, refiriendo como posibles causas la inexistencia de retroalimentación o porque el jefe no se da cuenta de los logros obtenidos en la ejecución de las funciones asignadas o es inútil para el mejoramiento del trabajo. El 32% de los evaluados refiere recibir por parte de sus superiores retroalimentación al trabajo realizado.

Tabla 17.

Relación con los Colaboradores (subordinados)		
Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
0%	17%	83%

El 83% de los empleados refleja adecuadas condiciones en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados, o solución de problemas y formas de comunicación con sus jefes y superiores

Dominio de Recompensa

Tabla 18.-

Reconocimiento Y Compensación		
Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y la posibilidad de desarrollo.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
92%	0%	8%

Para el 92% de los empleados evaluados, no existe un reconocimiento de la contribución que ellos hacen, de sus esfuerzos y logros.

Tabla 19.-

Recompensas Derivadas de Pertenencia a la Organización		
Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
92%	0%	8%

Para el 92% de la población el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente.

PUNTAJE TOTAL DE RIESGOS INTRALABORALES		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
84%	8%	8%

De manera general los resultados arrojados a través del cuestionario de factores de riesgos intralaborales de empleados de la IPS INNOCACION, devela un porcentaje del 84% de factores de 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.

Dentro de los dominios y las dimensiones que lo componen, los que reflejan niveles de riesgo alto se relacionan a continuación:

a). Demandas cuantitativas, relacionadas con las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que deben ejecutar los trabajadores y en relación al tiempo que disponen para realizarlo donde un 35% de la población evaluada puntuó en un nivel alto y una muestra

representativa comprendida por el 57% ubicado en un nivel medio, se convierten en indicadores de alarma que ameritan que la empresa tome las medidas necesarias para intervenir los factores de riesgo.

b). La consistencia del rol devela que existe incompatibilidad o consistencia entre diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia o calidad que tiene el trabajador en el desempeño de su cargo. Factor de riesgo reflejado en el 67% de la población evaluada.

c). EL control y autonomía en el trabajo de acuerdo con los resultados que puntúan en un 75% en un riesgo alto, reflejan que el margen de decisión y autonomía en el ejercicio de su trabajo es restringido o inexistente.

d). Las oportunidades de desarrollo y el uso de habilidades y destrezas presentan un nivel alto en el 58% de la población, seguido de un porcentaje del 42% quienes puntuaron en un nivel medio.

e) Participación y manejo del cambio, develan que los mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral para el 75% de los trabajadores es deficiente, no permitiendo la participación a los trabajadores.

f) En cuanto a la claridad del rol para 83% de los trabajadores la información no es clara, suficiente u oportuna.

g) El proceso de capacitación de acuerdo con lo manifestado en el 100% de la población es limitado, o no responde a las necesidades de formación para el efectivo desempeño de los trabajadores.

h) Los atributos y la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y la asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los colaboradores es deficiente, dimensión que refleja un riesgo alto en el 84% de los trabajadores. Esta dimensión tiene estrecha relación con los resultados obtenidos en la dimensión de relaciones sociales en el trabajo para el 58% de quienes puntuaron en un nivel riesgo algo, seguido del 25% de los trabajadores que reflejan un riesgo medio, demostrando baja cohesión e integración del grupo.

i) La información que recibe el trabajador sobre la forma que realiza su trabajo se presenta en un riesgo alto en el 83% de la población evaluada imposibilitando que puedan identificar sus fortalezas o mejorar su desempeño.

j) Para el 92% de la población no existe reconocimiento o compensación por parte de la IPS de las contribuciones que ellos como trabajadores realizan, de sus esfuerzos o logros.

k) Los indicadores de riesgo, consideradas de las dimensiones evaluadas que reflejan un riesgo alto son consecuentes que la percepción de los trabajadores en un 92%, de la baja pertenencia y sentido de orgullo hacia la IPS Innovación.

9.3 Condiciones Extralaborales

Las condiciones extralaborales se refieren a los factores que son independientes de la organización como el entorno familiar, social y económico; así como las condiciones del lugar de vivienda, los cuales afectan la salud y el bienestar de la persona. Se encuentran las dimensiones de: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de

su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, y desplazamiento - trabajo - vivienda.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos frente al riesgo percibido de las Condiciones Extralaborales.

Tabla 20.-

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO		
Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
58%	8%	33%

Para el 58 % de los evaluados que puntúa en riesgo alto, los posibles indicadores de riesgo se relacionan con la limitada o escasa cantidad de tiempo destinado al descanso o recreación.

Tabla 21.-

RELACIONES FAMILIARES		
Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
0%	0%	100%

De acuerdo a los datos arrojados el 100% de los trabajadores cuentan con adecuada red de apoyo convirtiéndose esta dimensión en un factor protector.

Tabla 22.-

COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES		
Cualidades que caracterizan las interacciones del individuo con sus allegados y amigos.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
42%	16%	42%

Para el 42% de los empleados evaluados, la comunicación y relación con amigos o allegados es escasa o no es eficiente. El 16% puntúa en un nivel medio y el 42% de la población restante, demuestra adecuada comunicación y manejo de relaciones interpersonales.

Tabla 23.-

SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR		
Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar, atiendan sus gastos básicos		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
67%	25%	8%

Para el 67% de la población evaluada los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, o bien existen deudas económicas difíciles de solventar; ubicándose esta dimensión en riesgo alto. El 25% presenta riesgo medio y el 8% de los empleados refleja estabilidad en su situación económica.

Tabla 24.-

CARACTERISTICAS DE VIVIENDA Y DE SU ENTORNO		
Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del empleado y de su grupo familiar.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
50%	25%	25%

Para el 50% de los empleados evaluados que evaluaron negativamente esta dimensión evidencian que las condiciones de vivienda o su entorno no favorecen su descanso.

Tabla 25.-

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO		
Corresponde al flujo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y la actividad laboral del trabajador.		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
25%	0%	75%

Para el 75% de los empleados de la población las situaciones de vida familiar o personal no afectan o interfieren en sus relaciones o rendimiento en el trabajo, mientras que para el 25% de los empleados, existen condiciones extralaborales que en algún momento afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en su trabajo.

Tabla 26.-

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
50%	0%	50%

Para el 50% total de la población evaluada las condiciones de desplazamiento son favorables, mientras que para el otro 50% de la población trabajadora evaluada se presentan algunas dificultades relacionadas con el desplazamiento hacia y desde el trabajo.

Tabla 27.-

PUNTAJE TOTAL DE RIESGOS EXTRALABORALES		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
25%	58%	17%

Los factores de riesgos extralaborales develan un nivel de riesgo negativo en un 25% de la población evaluada. En el nivel de riesgo medio 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.

9.4. Evaluación De Estrés

Se conoce como estrés a aquella sensación de tensión o amenaza, provocada por diversos factores que exigen una demanda mayor a la que se piensa que se puede afrontar. Estos factores, conocidos como estresores, abarcan distintos eventos de la vida cotidiana. Se puede sentir estrés ya sea por cambios de la vida, presiones, tensiones, noticias, frustraciones, conflictos, entre otras muchas causas; que son respuestas fisiológicas y necesarias para poder dar solución a un sinnúmero de eventualidades que se presentan a lo largo de la vida.

Cuando estos niveles de estrés no baja, y causa afectación a nivel físico, cognitivo y emocional se habla de distress o estrés negativo, sintomatología asociada al Síndrome de Burnout o de agotamiento laboral, (niveles de estrés altos y muy altos por un tiempo prolongado), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada y baja realización/logro profesional o personal, sensación de desgaste, sobre esfuerzo físico, agotamiento y fatiga (sensación de ya no poder dar más de sí mismo).

Tabla 28.-

EVALUACIÓN FACTORES DE ESTRES		
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo/despreciable
8%	67%	25%

La evaluación refleja un alto porcentaje de empleados con factores de riesgo asociados al estrés que representa en un 8% de la población evaluada riesgo alto, llevando a suponer que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, se hace necesario intervenir los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral identificados que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. Para el 67% de la población, una muestra representativa de la población, los niveles de estrés reflejados se convierten en indicadores de alerta. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo

esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Se recomienda realizar una valoración más específica para aquellos empleados que puntuaron en nivel de riesgo medio y alto, a través del cual se evalúe, estrategias de afrontamiento, estilos de personalidad y se efectúe una prueba tamiz para evaluar síntomas de depresión y ansiedad.

10. Análisis Financiero

A continuación, se discriminarán los recursos que se utilizaron para realizar este proyecto dentro de los que se incluyen:

Infraestructura

Equipo

Recursos humanos

Gastos de trabajo de campo

Servicios externos (papelería, fotocopiadora, lápiz, lapicero, borrador)

Viáticos para estancias de investigación

Estos se clasificaron en recurso disponible (se incluye el recurso humano, recurso de la IPS) y recurso necesario

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Monto
Recurso disponible	Humano	Personal que labora en la IPS	7 profesionales 1 servicio General 1. Recepción 1 asistente comercial	
		Investigadores	2 aspirantes a especialista SSGT	
	Infraestructura	Equipo	Computadores, internet, impresora	
Recurso necesario	Gastos necesarios	fotocopias	100 fotocopias	20.000
		viáticos	Para traslados	30.000
	Materiales	Papel, útiles para escribir	Hojas de impresión, lápices, lapiceros, borradores, borradores	10.000
Total				\$60000

11. Conclusiones Y Discusión

Toda investigación después de su culminación trae consigo cuestionamientos y planteamientos adicionales sobre el objeto de investigación, aspectos metodológicos, propuestas, modelos teóricos entre otros, que surgen de los hallazgos o situaciones evaluadas. Este estudio no es la excepción; respecto al objetivo general “ analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la IPS Innovación, a partir de la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia”, los hallazgos encontrados permiten concluir la existencia de unos factores que reflejan niveles de riesgo alto y medio en una muestra representativa de la población evaluada, con una prevalencia del 84%, en los factores intralaborales, reflejando la percepción de los trabajadores orientada al tema de la cultura organizacional y gestión organizacional (liderazgo, claridad del rol, comunicación, a todas las variables de los dominios de factores de riesgo intralaborales) de unas condiciones laborales cuyas características del trabajo y organización no están direccionadas a proteger su salud y bienestar en el contexto laboral.

Como se analiza a partir de la conceptualización abordada en el marco teórico, las condiciones laborales y el tema de gestión organizacional, deficientes, ubicadas en altos índices de riesgo, tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, con repercusiones directas en la salud física, mental y social de los trabajadores.

En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”.

Respecto a los objetivos específicos el primero de ellos que corresponde identificar Cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y grado de estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la salud de la IPS en Salud Ocupacional Innocación, a través de los parámetros establecidos por la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia en la población estudiada, se logró concluir que ellos corresponden en los factores intralaborales aquellos relacionados con los dominios demandas de trabajo en riesgo alto y medio: cuantitativa 33% riesgo alto, 58% riesgo medio, de carga mental 57%, riesgo medio, esfuerzo físico 33%, 17% riesgo medio, jornada de trabajo 25% riesgo alto, 50% riesgo medio, consistencia del rol 67% riesgo alto.

Dominio de control: control y autonomía en el trabajo 75% riesgo alto, oportunidad de desarrollo y uso de las habilidades 58% riesgo alto, 42% riesgo medio. Participación y manejo del cambio 75% riesgo alto, 25% riesgo medio. Claridad del rol: 83% riesgo alto, 17% riesgo medio. Capacitación: 100% riesgo alto.

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: características del liderazgo: 84% riesgo alto. Relaciones sociales en el trabajo: 58% riesgo alto, 25% riesgo medio. Retroalimentación del desempeño: 83% riesgo alto.

Dominio de recompensa: Reconocimiento y compensación 92% riesgo alto. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: 92% riesgo alto.

En cuanto las condiciones extralaborales, las dimensiones identificadas son: tiempo fuera del trabajo 58% riesgo alto. Comunicación y relaciones familiares 42% riesgo alto, 16% riesgo medio. Situación económica del grupo familiar 67% riesgo alto. Características de la vivienda y su entorno 50% riesgo alto, 25% riesgo medio. Desplazamiento vivienda-vivienda-trabajo 67%.

Los factores de estrés se ubican en una prevalencia del 67% de la población evaluada en riesgo medio, demostrando un signo de alarma, factor que debe ser intervenido de manera oportuna.

El segundo objetivo específico, establecer cuáles son las consecuencias de los riesgos psicosociales para la salud física y mental de los trabajadores de la salud de la IPS en Salud Ocupacional Innovación. En Colombia de acuerdo al ministerio de trabajo, se reconoce como enfermedades laborales aquellas contenidas en la tabla de enfermedades laborales (Decreto 1477 de 2014).

El Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, Ministerio del Trabajo, promulga la nueva Tabla de Enfermedades Laborales. En el Anexo Técnico, Sección I, establece los Agentes Etiológicos y Factores de Riesgo Laboral a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales; donde en su Ítem 4, establece los Agentes Psicosociales; y en la Sección II denominada “Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico”, en su Parte B, establece las enfermedades clasificadas por grupos o categorías donde asigna al Grupo IV los Trastornos mentales y del comportamiento, aumentando allí el número de

patologías a tener en cuenta que no estaban contempladas en la anterior tabla de enfermedades laborales. (Ministerio de trabajo 2014).

Dentro de los grandes esfuerzos investigativos liderados en su momento por el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud, se logró en el año 2014 la creación del “Protocolo para la determinación del origen De Las Patologías derivadas del estrés” con el soporte técnico científico del Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana y que desde entonces ha sido el instrumento base para la determinación de origen de las patologías psicosociales en nuestro país. (Ministerio del trabajo, 2014).

De acuerdo a los planteamientos expuestos por el Ministerio de la Protección social (2010), los factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaborales y factores individuales) alto, tienen una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, y por su parte los factores que puntúan en niveles medios se asocian con niveles de estrés moderados que ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Razón por la cual han de considerarse los efectos para la salud de los trabajadores asociados a niveles de estrés altos. De acuerdo con las enfermedades contenidas en la tabla de enfermedades laborales y las descripciones encontradas en la enciclopedia de la salud y seguridad y salud en el trabajo, las consecuencias se evidencian a nivel psicológico y físico, relacionadas a continuación.

Consecuencias psicológicas:

Deterioro cognitivo, dificultad para concentrarse, ansiedad y/o depresión, dificultad para tomar decisiones, dificultad para conciliar el sueño (insomnio), trastornos sexuales,

trastornos de tipo afectivo, desórdenes mentales como esquizofrenia o trastornos obsesivo-compulsivos.

Además, se ha demostrado que entre los individuos que sufren estrés laboral, aumenta considerablemente el riesgo de conductas perjudiciales para la salud como el tabaquismo, el alcoholismo o el consumo de drogas. Cuando dicha conducta existía de modo previo a la situación estresante, la consecuencia suele ser un incremento del consumo. También parece haber un aumento significativo de desórdenes alimenticios como la obesidad, la anorexia o la bulimia.

Otra de las consecuencias del estrés laboral para el trabajador es el progresivo deterioro de sus relaciones personales, tanto familiares como de amistades o pareja.

Consecuencias Físicas:

- Alteraciones cardiovasculares: Hipertensión, enfermedades coronarias, arritmias.
- Alteraciones dermatológicas: Caída del cabello (alopecia), dermatitis, urticaria.
- Alteraciones sexuales: Disfunción eréctil (vulgarmente conocida como impotencia), eyaculación precoz, disminución o aumento del apetito sexual, vaginismo.
- Alteraciones musculoesqueléticas: Contracturas musculares, incremento del riesgo de lesiones músculo-tendinosas, dolores crónicos, empeoramiento de determinadas patologías como la artritis., mayor tendencia a sufrir calambres, tics nerviosos.
- Alteraciones digestivas: Diarrea, estreñimiento, úlceras pépticas.
- Alteraciones del sistema inmune: Disminución de la resistencia del organismo frente a agentes patógenos y por tanto mayor propensión a enfermedades infecciosas.
- Alteraciones del sistema endocrino: hipertiroidismo, hipotiroidismo.

- Otra de las consecuencias que frecuente presentan los trabajadores sometidos a estrés laboral es la aparición de dolores de cabeza o cefaleas, cuya intensidad hace que en ocasiones el empleado se vea incapacitado temporalmente para realizar cualquier actividad.

En relación al tercer objetivo específico presentar las recomendaciones a las directivas de la IPS Innovación con el fin de prevenir e intervenir los factores de Riesgos psicosocial de tal manera que se beneficie la población trabajadora al tiempo que se convierta un aporte a la sustentabilidad de la organización, a su rentabilidad y competitividad, se sugiere los contenidos a partir de la resolución 2404 de julio 22 de 2019, referentes técnicos mínimos obligatorios, el monitoreo permanente e intervención psicosocial las guías de intervención que se ajustan a la naturaleza de la empresa.

- a) La Guía Técnica General para la Promoción, Prevención, Intervención de los Riesgos Psicosociales.
- b) Protocolo para la gestión de demandas en el trabajo
- c) Protocolo para la gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral
- d) Protocolo para la prevención del acoso laboral.
- e) Protocolo para la prevención del agotamiento laboral “burn out”, depresión, trastorno de estrés post traumático,
- f) Protocolo para la reacción de estrés agudo y para las situaciones de duelo
- g) Protocolo de intervención en sector salud y asistencia-social

Bibliografía

- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Rafael Belloso Chacín*, 11 (3) 367-385.
- Andrade V, Gómez I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(1), 9-25.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (1), 222-229.
- Camacaro, G. & Ferrigno, J. (2004). Factores de riesgo laboral psicosociales. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.zip>.
- Chaj, A. (2013). Factor de riesgo psicosocial y salud mental, estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango.
- Correa, M. (1992). Importancia de la Salud Ocupacional. *Dimensión empresarial*, 3(1), 5-8.
- Diagnóstico de Riesgo Psicosocial 91
- De Abajo J. (2001), La declaración de Helsinki VI: una revisión necesaria, pero ¿suficiente?, *Revista Española de Salud Pública*. Recuperado de <http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1135>
- Díaz, E., Echeverry, L., Ramírez, G, & Ramírez, M. (2010). Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores de la salud. Tesis de especialización en Gerencia Ocupacional. Universidad CES: Medellín.

- Elías, Á., Cerrato, J., Apellániz, Í., Ugarteburu, I., Larrazabal, E., Borja, A., Iradi, J., & García, C. (2015). Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la universidad del país vasco. Recuperado de <http://www.ehu.eus/documents/1821432/1899571/Analisis+de+riesgos+psicosociales.pdf>
- Europa Press. (2007). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha alertado sobre los nuevos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo que están aumentando en Europa, entre ellas los trastornos depresivos. Recuperado de <http://www.europapress.es/>.
- Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial Club Universitario.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (1994). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Diagnóstico de Riesgo Psicosocial 92 INSHT. (2001). Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales (4. Ed). México: McGraw-Hill.
- Lahera, M., & Góngora, J. (2005). Factores psicosociales, identificación de situaciones de riesgo. España: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Laurell, A. (1993). Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores. Organización Panamericana de la Salud. Salud y Sociedad. Washington, Serie Platex: USA.

Mansilla Izquierdo, F. (2006). Consecuencias del Estrés de Rol. *Interpsiquis*. Recuperado el 14 de junio de 2015 de <http://www.psiquiatria.com>.

Mansilla Izquierdo, F. (2009). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado el 19 de junio de 2015 de <http://www.psiquiatria.com>.

Matabanchoy, S. (2012). Sección artículos de revisión de tema revista universidad y salud. *Salud en el trabajo*, 1 (15), 87 – 102.

Menéndez, F., Fernández, F., Llaneza, F., Vasquez, I., Rodríguez, J., & Espeso, M. (2009). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales*. España: Lex Nova.

Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana & Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/publicaciones/estudios.html>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con Diagnóstico de Riesgo Psicosocial 93 miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

Organización Panamericana de la Salud OPS. (2000). *Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.umb.edu.co/PDF/umbral18.pdf>

- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A. & Uribe, A. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Revista Diversitas Perspectivas en psicología*, 5 (1), 161-175.
- Schaufeli, W. & Salanova, M.L. (2002). Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado el 19 de mayo de 2015 de [http:// www.mtas.es/insht/revista/A_20_ST01.htm](http://www.mtas.es/insht/revista/A_20_ST01.htm).
- Tocasuche, R. (2015). Intervención de los riesgos psicosociales en el medio ambiente laboral de Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Manuscrito no publicado.
- Villalobos, G. (1999). Perspectivas psicológicas de los programas de salud ocupacional. *Actualidad Laboral*, 64, 15-18.
- Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública: La Habana Cuba.
- Villalobos, G.H. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14), 197-201.