

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Propuesta del plan de intervención para los peligros psicosociales en el personal médico de la IPS Health Consulting.

Manuelita Granados
Yadira Mata Hernández
Angie Marcela Velandia

Universidad ECCI
Seminario de
investigación II
Tutor. Luz Marleny Moncada Rodríguez

Especialización en gerencia de la seguridad y salud
en el trabajo Bogotá- Colombia
Marzo del 2022

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla de contenido

Introducción.....	7
Resumen.....	8
Abstract	9
1. Problema de investigación.....	10
1.1.Descripción del problema	10
1.2.Formulación del problema.....	13
2. Objetivos de la investigación.....	14
2.1. Objetivo general.....	14
2.2. Objetivos específicos.....	14
3. Justificación y Delimitación.....	15
3.1. justificación.....	17
3.2. Delimitación de la investigación	17
3.3.Limitaciones.....	19
4. Marco de referencia de la investigación.....	20
4.1. Estado del arte	20
4.1.1. Tesis internacionales.....	20
4.1.2. Tesis nacionales.....	24
4.2. Marco teórico.....	32
4.2.1. Información nacional.....	32
4.2.2. Factores de riesgo psicosocial.....	39
4.2.3. Clima Organizacional.....	44
4.2.4. Cultura Organizacional.....	44
4.2.5. Efectos de los riesgos psicosociales.....	46
4.2.6. Efectos Organizacionales.....	50
4.2.7. Prevención de riesgos.....	51
4.3.Marco Legal.....	55
4.3.1. Leyes Nacionales.....	55
4.3.2. Leyes Internacionales.....	58
5. Marco Metodológico de la Investigación.....	61
5.1. Tipo de investigación.....	61
5.1.1. Diseño de investigación.....	62
5.1.2. Contexto de la investigación.....	63
5.1.3. Fases del estudio.....	63
5.2. Recolección de la información.....	65
5.2.1. Fuente de recolección y sistematización de la Información.....	65
5.2.2. Fuentes de información primaria.....	66
5.2.3. Fuentes de información secundaria.....	67
5.2.4. Población.....	67
5.2.5. Materiales e instrumentos.....	67
5.2.6. Técnica de análisis de datos.....	68
6. Resultados.....	69
6.1. Diagnóstico de la empresa a través del diagrama GANTT.....	69

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

6.1.1.	Diagnóstico general de los riesgos psicosociales.....	75
6.2.	Discusión.....	88
6.3.	Propuesta de solución.....	89
6.3.1.	Establecimiento de una unidad de Seguridad y salud en el Trabajo.....	105
6.3.2.	Programa de prevención de riesgo psicosocial	106
6.3.3.	Promoción y prevención de enfermedades osteo-musculares.....	109
6.3.4.	Ajuste en horario laboral.....	106
6.3.5.	Programas para manejar el estrés laboral del personal asistencial en la IPS.....	106
6.3.6.	Aliados para el desarrollo de plan de intervención.....	107
7.	Análisis financiero.....	108
8.	Conclusiones y recomendaciones.....	112
8.1.	Conclusiones.....	112
8.2.	Recomendaciones	114
9.	Referencias.....	115
10.	Anexos	120

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla de tablas

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial.....	18
Tabla 2. Principales Términos – Riesgo Psicosocial.....	34
Tabla 3. Consecuencias del Estrés laboral.....	46
Tabla 4. Diagrama de Gantt.....	64
Tabla 5. Plan de Intervención Riesgo Psicosocial, Factores de riesgo intralaboral.....	91
Tabla 6. Plan de Intervención Riesgo Psicosocial, Factores de riesgo extra laboral.....	95
Tabla 7. Plan de Intervención Riesgo Psicosocial, síntomas relacionados con el estrés.....	97
Tabla 8. Formato propuesta de intervención	100
Tabla 9. Coordinación Por áreas.....	101
Tabla 10. Personal Profesional Establecido.....	101
Tabla 11. Ajuste de horario laboral.....	106
Tabla 12. Costo de implementación del plan de intervención	108

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla de figuras y / o gráficos

Figuras 1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.....	72
Figuras 2. Problemas gastrointestinales, úlcera, acidez, problemas digestivos o de colon.....	72
Figuras 3. Problemas respiratorios.....	73
Figuras 4. Dolor de cabeza.....	73
Figuras 5. Trastorno del Sueño.....	74
Figuras 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.....	74
Figuras 7. Cambios fuertes del apetito	75
Figuras 8. Problemas relacionados con la función de los órganos	75
Figuras 9. Dificultades en las relaciones familiares.....	76
Figuras 10. Dificultad para permanecer quieto o iniciar actividad.....	76
Figuras 11. Dificultad en las relaciones con otras personas.....	77
Figuras 12. Sensación de aislamiento y desinterés.....	77
Figuras 13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.....	78
Figuras 14. Dificultad para concentrarse.....	78
Figuras 15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.....	79
Figuras 16. Sentimientos de frustración.....	79
Figuras 17. Cansancio o desgano.....	80
Figuras 18. Disminución del rendimiento en el trabajo.....	80
Figuras 19. Deseo de no asistir al trabajo	81
Figuras 20. Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace.....	81
Figuras 21. Dificultad para tomar decisiones.....	82
Figuras 22. Deseo de cambiar de empleo	82
Figuras 23. Sentimiento de soledad y miedo.....	83
Figuras 24. Sentimiento de Irritabilidad, pensamientos negativos.....	83
Figuras 25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.....	84
Figuras 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.....	84
Figuras 27. Sentimiento de que no vale nada.....	85
Figuras 28. consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.....	85
Figuras 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.....	86
Figuras 30. Comportamientos rígidos, obstinación y terquedad.....	86
Figuras 31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.....	87

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Introducción

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas más recurrentes en el sector salud y en el área de seguridad y salud en el trabajo, tienen repercusiones en los trabajadores y en su vida laboral.

La mayoría de estos riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

En Colombia este tema se comenzó a abordar y se hizo realidad a través de la resolución 2646 del 2008 en la cual se establece que los factores psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”

A continuación, veremos un análisis de los factores psicosociales y de nivel de estrés a los que se ven expuestos el personal asistencial de la IPS Health Consulting y del plan de intervención propuesto para disminuir estos riesgos. En esta investigación veremos un análisis de estos riesgos a nivel de diferentes instituciones de salud nacional e internacionalmente, donde evidenciamos el estrés laboral que padecen el personal de salud y como él mismo ha ido incrementando por la pandemia covid-19, esto a su vez ha afectado la eficacia de la atención de los pacientes y dinámicas laborales.

La herramienta utilizada fue un cuestionario para medir los niveles de estrés laboral, que medirá múltiples factores psicosociales como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, el efecto sobre la salud y los riesgos psicosociales.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Analizaremos cada factor y pregunta del cuestionario para encontrar cuales son los principales riesgos psicosociales y factores de estrés laboral que están afectando al personal de salud de la IPS Health Consulting y así dar un diagnóstico, pero también un plan que prevenga dichos riesgos.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Resumen

Este proyecto de grado se realizó basándonos en las necesidades del personal asistencial de una IPS con alta exposición a desencadenar patologías relacionadas con factores de riesgos psicosociales. En primera instancia se realizó una revisión exhaustiva sobre la literatura dispuesta a nivel nacional e internacional, con documentación académica, bases de datos, revisiones bibliográficas de artículos relacionados con patologías ocasionadas por exposición a factores psicosociales, leyes nacionales e internacionales. Este proyecto de investigación utilizará un enfoque de investigación mixto con la participación del personal asistencial de la IPS Health Consulting, en el municipio de Soacha, departamento de Cundinamarca, con una muestra poblacional de 15 participantes donde se empleó un instrumento para evaluar dicha exposición, el cuestionario para la evaluación del estrés, el cuales se aplicó con una colaboración de forma voluntaria por los trabajadores de los diferentes servicios, auxiliares de enfermería, odontología, laboratorio clínico y médicos generales que trabajan en turnos laborales de 12 horas rotativos de 12 horas de domingo a domingo. Con base en lo anterior, se recolectaron datos de gran importancia los cuales arrojan las enfermedades más frecuentes en el medio clínico, que afectan al trabajador de forma directa no solo en la realización de su actividad laboral, sino en su calidad de vida. Esto permitió desarrollar el plan de intervención para dicha problemática, dando así además posibles soluciones y alternativas para optimizar y mitigar el impacto que tienen dichos factores de riesgo en el personal asistencial de la IPS.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, actividad laboral.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Abstract

This degree project was carried out based on the needs of the care staff of a IPS with high exposure to triggering pathologies related to psychosocial risk factors. In the first instance, an exhaustive review of the literature available at the national and international level was carried out, with academic documentation, databases, bibliographic reviews of articles related to pathologies caused by exposure to psychosocial factors, national and international laws. This research project will use a mixed research approach with the participation of healthcare personnel from IPS Health consulting, in the municipality of Soacha, department of Cundinamarca, with a population sample of 15 participants where an instrument was used to assess said exposure, the questionnaire for the stress evaluation, which was applied with a voluntary collaboration by the workers of the different services, nursing assistants, dentistry, clinical laboratory and general practitioners who work in shifts of 12 hours, rotating 12 hours from Sunday to Sunday . Based on the above, data of great importance were collected, which show the most frequent diseases in the clinical environment, which directly affect the worker not only in the performance of their work activity, but also in their quality of life. This allowed the development of the intervention plan for this problem, thus also providing possible solutions and alternatives to optimize and mitigate the impact that these risk factors have on the IPS care staff.

Key words: psychosocial risk factors, work stress, laboral activate

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

1. Problema de investigación

1.1 Descripción del problema.

Dentro del desarrollo de las actividades laborales de la IPS Health Consulting teniendo en cuenta que la actividad económica de la misma está relacionada con el sector salud, se fundamenta en la atención médica de pacientes por medicina general e interconsultas con especialista en medicina familiar (pacientes de todas las edades incluyendo adulto mayor, embarazadas, paciente en edad pediátrica), procedimientos quirúrgicos menores, (suturas, drenaje de absceso y onicectomía), programa de vacunación (vacunación contra el virus de Covid-19, toxoide tetánico, parotiditis, rubéola, sarampión, contra la hepatitis B), enfermería (triage, curación, inyectología), odontología, se cuenta también con los servicios de toma de muestras y laboratorio clínico para el procesamiento de exámenes complementarios.

El personal asistencial se expone diariamente a diversos riesgos de tipo biológico (virus, bacterias, parásitos, hongos rickettsias), riesgos psicosociales ya que tienen turnos diarios de trabajo de 12 horas, de domingo a domingo, solo descansan 1 día cada 15 días, estrés laboral porque enfrentan situaciones en sus funciones tales como atender personas gravemente enfermas, la falta de medios necesarios, la sobrecarga y la propia evolución incierta de los pacientes, hacen que en ocasiones el profesional se vea obligado a tomas de decisión complejas, en un breve tiempo, generando intensos dilemas morales y culpa, lo que adiciona un riesgo de peligrosidad es la pandemia provocada por el virus de Covid-19 ya que ha existido un desbordamiento en la demanda asistencial mientras muchas personas acuden reclamando atención sanitaria, el personal sanitario también enferma o ve a sus personas cercanas enfermar, la pandemia además ha generado extremar las medidas de seguridad, minimizar los contagios entre el personal sanitario, pacientes y acompañantes del paciente y por eso es obligatorio el uso del equipo de bioseguridad por el

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

personal de sanitario, que es poco confortable, limita la movilidad y la comunicación y la seguridad que produce puede ser incierta.

Esto ha desencadenado que se han aumentado los riesgos psicosociales en los profesionales asistenciales, ya que presentan niveles de estrés laboral altos que influyen en la pérdida de interés por el trabajo, baja motivación por las tareas, ansiedad, cansancio emocional, fatiga, insomnio, cefaleas, mareos, dificultad para el autocuidado, mayor presencia de enfermedades gastrointestinales como gastritis y úlceras gástricas y duodenales, contracturas musculares, taquicardias, parestesias por ende a mayor riesgo psicosocial al que esté expuesto el personal médico afectará la toma de decisiones adecuadas, dificultad para concentrarse, dificultad para memorizar, irritabilidad para tratar a los pacientes, anestesia emocional, esto trae como consecuencias la disminución de la calidad de los servicios de salud, debe comprenderse la importancia que el desempeño de sus profesionales asistenciales tiene en los resultados de los servicios prestados, al hablar de calidad en este sector salud se está hablando de la integridad física de los pacientes, que va a evitar quejas y demandas de pacientes, riesgo de complicaciones y muerte de los pacientes por negligencia médica. Resulta entonces importante, la identificación de los riesgos psicosociales del personal médico de la I.P.S Health Consulting, analizar los diferentes aspectos que intervienen para mantener el equilibrio físico y mental de las personas que laboran en la IPS, y su afectación a las dinámicas socio laborales y la productividad de la organización

Es importante resaltar que el riesgo psicosocial también es generado por causas extra laborales como los problemas familiares o preocupaciones provocadas por el entorno que envuelve a cada funcionario de la salud fuera del ámbito laboral, que puede afectar su desempeño y productividad óptima; entre estas dificultades podemos encontrar, relaciones familiares e interpersonales, comunicación, situación económica familiar, características de la vivienda y su

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

entorno y desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda. Factores que pueden generar un estrés alto antes, durante y después de las labores cotidianas y representan un riesgo psicosocial de gran importancia, además de la alta probabilidad de contagiar a sus familias por la exposición permanente al virus Covid-19

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

1.2 Formulación del problema.

Por todo lo dicho anteriormente es fundamental que la empresa IPS Health Consulting plantee medidas para prevenir riesgos originados por peligros psicosociales que pueden estar expuestos dentro del entorno laboral, específicamente a la parte asistencial medica que es la que se ve mayor afectada, es necesario establecer o proponer medidas de intervención para prevenir consecuencias posteriores (afectaciones a la salud de pacientes, económicas, laborales, rendimiento) , por ende, se suscita las siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo la IPS Health Consulting puede prevenir la ocurrencia de peligros psicosociales en el personal asistencial?

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar una Propuesta del Plan de Intervención de peligros psicosociales para el personal asistencial de la IPS Health Consulting para lograr un mejor bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

2.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar los riesgos psicosociales actuales relacionados con personal de la salud presentes en el personal médico de I.P.S Health Consulting, que afectan las dinámicas socio laborales y la productividad para la compañía.
- Contextualizar información y normatividad sobre las condiciones de trabajo del personal asistencial de la IPS, buscando estrategias para diseñar un plan de intervención que potencie la prevención de los riesgos psicosociales y efectos negativos en la salud de los trabajadores.
- Analizar los datos obtenidos para determinar el alcance que tienen estos factores psicosociales y su afectación a las dinámicas socio laboral y crear una propuesta del Plan de Intervención.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

3. Justificación y delimitación

3.1 Justificación

Las condiciones de trabajo varían y son particulares por cada persona, y están sujetas a diferentes cambios que perfilan la realización de una tarea. El entorno donde se llevan a cabo las actividades laborales, está influido por factores organizacionales y grupales, del puesto trabajo, biológicos del empleado, ambientales, sociales, psicológicos. La combinación de estas variables, que pueden afectar al trabajador y la organización de forma positiva o negativa, se denominan factores de riesgo psicosocial. Son denominados de esta manera porque puede potencialmente causar fatiga, síndrome de Burnout, estrés ocupacional, entre otros, alterando de esta manera tanto su aspecto físico como su esfera mental, emocional y social. El factor de riesgo psicosocial es uno de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral, en la actualidad, lo que perjudica la productividad, la calidad y prestación de servicios; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

Según Villalobos (2004), indica que los factores de riesgo psicosocial presentan componentes de riesgo en casos determinados de condiciones de intensidad y tiempo de exposición los cuales afectan negativamente la salud de los colaboradores a nivel emocional, comportamental, cognitivo y fisiológico, por lo cual se relacionan directamente con estrés en los seres humanos. Este mismo autor concluye que para la comprensión de los factores de riesgo psicosociales, estos deben ser trabajados desde un enfoque sistémico que abarque las diversas relaciones entre los elementos y los efectos de la experiencia laboral en los componentes lo que genera insatisfacciones, subcontrataciones, ausentismos, e inestabilidad laboral generando rotación de personal y de deserción alto de los trabajadores lo que se ve reflejado en los pacientes como básicos

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

tales como el individuo, el trabajo y el entorno. Gil Monte (2009), en su investigación de los factores de riesgo psicosocial y las consecuencias de salud pública, concluye que el número de trabajadores que sufren estrés laboral debido a la exposición de los factores de riesgo psicosocial está en aumento, una inconformidad.

De acuerdo con la información entregada en la Primera Encuesta Nacional Colombiana de Condiciones en la Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es bastante alta. Estos son percibidos con mayor frecuencia por los colaboradores, teniendo en cuenta los riesgos ergonómicos.

La atención y servicio, el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados sean reales, objetivos, consistentes y confiables. (Encuesta Nacional de Salud en Colombia, 2007).

En la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (ENCSST II) realizada en 2013, la situación se torna más preocupante. Las conclusiones del informe ejecutivo indican que se presentó un incremento del 43 % de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión entre el 2009 y el 2012. El análisis de los datos también evidenció que otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan o se relacionaban con diversas condiciones mentales y psicosociales poco favorables.

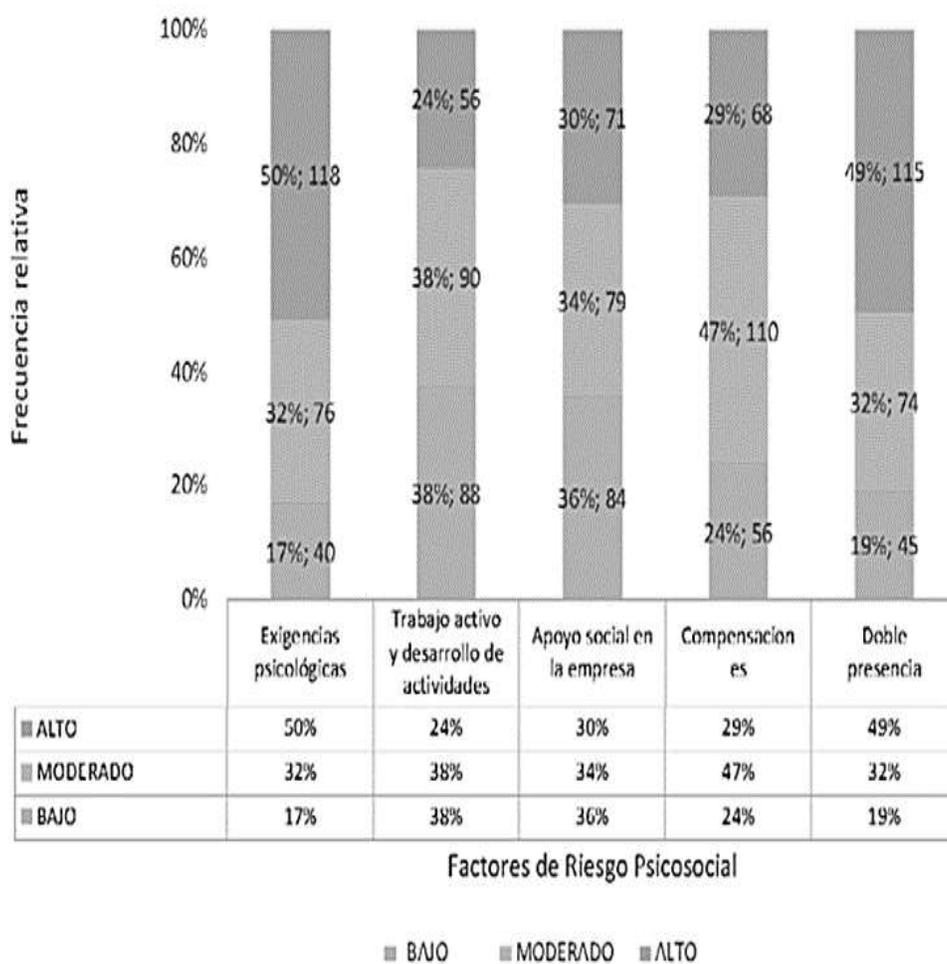
PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Los resultados que se han obtenido en las encuestas nacionales sobre condiciones de salud y seguridad en el trabajo, específicamente en las preguntas relacionadas con factores psicosociales, según la percepción del propio trabajador, evidencian que los factores más molestos son la falta de autonomía, un ritmo de trabajo impuesto y la monotonía. La cuarta encuesta de Salud Mental realizada en 2015 en Colombia, reitera en la importancia de evaluar el riesgo psicosocial desde las áreas de SST en cumplimiento de la Ley 1616 de 2013, que exige el seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para proteger, recuperar la salud mental y prevenir trastornos psicológicos.

El estado actual de la gestión del riesgo psicosocial en Colombia gracias a los avances legales ha dado pasos para disminuir los riesgos psicosociales en el país teniendo en cuenta la Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 y la Resolución 2404 de 2019, todas estas medidas que se han tomado en el país sin lugar a duda han sido de gran relevancia para la gestión del riesgo psicosocial sin embargo a pesar de las mismas es de conocimientos de todos que la incidencia del riesgo psicosocial en el sector salud ha aumentado teniendo en cuenta los profesionales de la salud tienen mayores índices de estrés y sobrecarga que los trabajadores de otro sector por tal razón se hace viable dicha investigación para identificar estos factores que están afectando a los trabajadores de la salud, con el fin de mejorar tanto los niveles de calidad de vida del trabajador, evitar o disminuir que estos riesgos afectan las dinámicas socio laborales y de productividad del personal médico y por ende aumentar la satisfacción de las necesidades de los pacientes que requieren el servicio.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla 1.

Factores de riesgo psicossocial

Nota: factores de riesgo psicossocial en Colombia.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

3.2 Delimitación de la investigación

Este estudio se realizará en Colombia, en el departamento de Cundinamarca, en el municipio de Soacha, en el área asistencial de los diferentes servicios de la IPS Health Consulting.

Delimitación Temporal: Para la recolección de esos elementos importantes para el diseño del sistema se tendrá en consideración de 4 meses aproximadamente

Delimitación del Contenido: Los elementos requeridos para la investigación serán determinados por los lineamientos dados en la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que la IPS no cuenta con ningún seguimiento ni aplicación de ningún sistema.

3.3 Limitaciones

Para la búsqueda y desarrollo de los elementos requeridos para el identificar los riesgos psicosociales dentro de la IPS Health Consulting, se encuentran algunos limitantes en cuanto a los testimonios o información teniendo en cuenta que el personal asistencial puede limitarse a brindar este tipo de información por el miedo a perder su trabajo e incluso por poco tiempo.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

4. Marcos de referencia

4.1 Estado del arte

En el desarrollo de este trabajo, se realizó el estudio de distintos documentos a nivel nacional e internacional identificando los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal médico y cómo estos factores psicosociales afectan las dinámicas socio laborales y la productividad.

4.1.1 Tesis internacionales

4.1.1.1 Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud, /Centro Universitario UAEM, (Universidad Autónoma del Estado de México) /Valle de México/ Elvira Ivone González Jaimes y Eduardo Pérez Saucedo/2012.

Es un artículo de revista académica publicado en el Centro Universitario UAEM. Este trabajo describe las condiciones laborales y el desgaste profesional en trabajadores del sector salud a nivel de las correlaciones significativas entre los resultados clima organizacional, motivación y satisfacción laboral y desgaste profesional. En esta investigación se utilizó la encuesta de los Test Clima Organizacional, Test Motivación y Satisfacción Laboral y Maslach Burnout Inventory (MBI), es un estudio de diseño no experimental, tipo post-facto, transversal, descriptivo.

Este texto permite al lector tener una visión de la importancia de la influencia que existe entre la baja motivación y los conflictos laborales originados por la sobrecarga de trabajo y los bajos recursos para la operación laboral como desencadenantes del desgaste profesional en trabajadores de la salud.

Dentro de las conclusiones a las que se llegó se resaltan: hay que tener en cuenta que los sistemas de salud se deben reformar para mejorar el desempeño de sus profesionales y que la

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

calidad de atención en los servicios médicos es proporcional a la salud física y mental de los profesionales que la proveen, así como de los modelos de operación organizacional y los recursos que se tienen para la realización de los mismos.

4.1.1.2 Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud, /Fundación Científica y Tecnológica, Asociación Chilena de Seguridad, / Nelson Castro Méndez/ diciembre 2018.

Este trabajo es un artículo de revista académica tuvo por objetivo describir la salud y el riesgo psicosocial en tres centros de salud públicos y analizar sus asociaciones con condiciones de trabajo y enfermedad. En esta investigación se utilizó el Cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión completa. Para cumplir con el propósito del estudio se consideró un diseño observacional, analítico y transversal que incluyó la participación de tres centros de salud pública de la provincia de Malleco de la Región de la Araucanía, Chile.

Se consideraron varias variables en las que se encuentran, riesgo psicosocial, indicadores de salud y bienestar personal como salud general, salud mental, vitalidad, nivel de estrés, riesgos psicosociales, aspectos del trabajo y empleo.

Como conclusiones del texto se destaca que el trabajo en centros de salud presenta de manera común importantes riesgos psicosociales con alta prevalencia en exigencias psicológicas. La claridad del rol es un riesgo psicosocial de alta prevalencia también presente y que podría estar desencadenando conflictos de rol resultando en un bajo soporte o apoyo social percibido por el trabajador. Ambos aspectos permiten explicar los indicadores de salud encontrados como los altos niveles de licencias. También se asocia al desgaste emocional que involucra este tipo de trabajos con poco grado de influencia y baja claridad de rol lo que podría terminar afectando las relaciones con superiores y compañeros. Las limitaciones de esta

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

investigación están en que se consideró sólo tres centros, que la selección de los centros fue accidental siendo aquellos que contestaron el instrumento en el tiempo del estudio.

4.1.1.3“Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México),”
/Revista Salud Uninorte, / Carolina Aranda Beltrán, Raquel González Baltazar, Manuel Pando Moreno y Gustavo Hidalgo Santacruz/septiembre del 2013.

Es un artículo de revista académica estudio de tipo descriptivo, analítico y comparativo donde la población de estudio estuvo conformada por los médicos de familia de base que laboraban para tres instituciones públicas de salud en la zona metropolitana de Guadalajara, para el levantamiento de datos se aplicaron cuatro cuestionarios.

Los principales datos obtenidos en el estudio fueron la presencia e incidencia de factores psicosociales negativos en el lugar de trabajo en las tres instituciones de salud. Los factores de riesgo cuya presencia se reportó en más del 50 % fueron: simultaneidad de actividades, no posibilidad de hacer pausas tareas rutinarias, complejas, exhaustivas y peligrosas, rapidez en la ejecución de las tareas, verbalizaciones constantes, servicio al público, población fluctuante y desconocida, automatización, sobrecarga de trabajo, responsabilidad por la seguridad personal e integridad física de otros, limitación para delegar compromisos, intervención de otros para ejecutar sus tareas, participación en actividades grupales, ejercer supervisión y controlar personas, supervisión directa, constante e inesperada, agresiones verbales y físicas, cambios de políticas, procedimientos reglas de trabajo, cambios en técnicas o sistemas, inseguridad de la existencia o permanencia de su fuente de trabajo. Otro resultado de la investigación fue que no se encontraron asociaciones significativas entre el apoyo social y los factores psicosociales ni el

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

síndrome de Burnout; esto debido muy a que la mayoría de la población reportó un adecuado apoyo social.

Las principales limitaciones encontradas es que en este estudio solo se tomó en cuenta la valoración del propio trabajador, considerando los niveles altos y medios de los factores de riesgos psicosociales, no teniéndose en cuenta la incidencia de riesgo psicosocial bajo, otra limitación y diferencia a nuestra investigación es que solo se realiza la encuesta a médicos de familia sin tener en cuenta a los otros profesionales de la salud.

4.1.1.4 *Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007)*, /Revista Española de Salud Pública, /Armand Grau, Daniel Flichtentrei, Rosa Suñer, María Prats y Florencia Braga/2007.

Es un artículo de revista académica, el objetivo de este estudio es comparar la prevalencia de burnout entre profesionales sanitarios de países latinoamericanos y explorar su asociación con las características sociodemográficas y profesionales de los colaboradores y sus percepciones. Métodos: Se ha estudiado el síndrome de burnout en 11.530 profesionales de la salud de habla hispana (51% varones, edad media de 41,7 años). Se utilizó el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de elaboración propia vía online desde el portal sanitario Intramed. El período de estudio fue desde diciembre del 2006 hasta septiembre del 2007. Las asociaciones entre variables se estudiaron mediante pruebas de regresión logística.

El principal resultado de la investigación en los profesionales es del 14,4% en Argentina, y del 7,9% en Uruguay. Los profesionales de México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador presentaron prevalencias entre 2,5% y 5,9%. Por profesiones, Medicina tuvo una prevalencia del 12,1%, Enfermería del 7,2%, y Odontología, Psicología y Nutrición tuvieron cifras

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

inferiores al 6%. Entre los médicos el burnout predominó en los que trabajaban en urgencias (17%) e internistas (15,5%), mientras que anestesistas y dermatólogos tuvieron las prevalencias más bajas (5% y 5,3% respectivamente). Variables: edad (OR=0,96), hijos (OR=0,93), sentirse valorado (OR=0,53), optimismo (OR=0,80), satisfacción profesional (OR=0,80) y la valoración económica (OR=0,91).

Con esta investigación se concluye que la prevalencia es mayor en España, Argentina y los profesionales que más lo sufren son los médicos. La edad, los hijos, la percepción de sentirse valorado, el optimismo, la satisfacción laboral y la remuneración económica, son variables protectoras de burnout.

Las principales diferencias entre esta investigación y la nuestra es que estudio es muy amplio es internacional donde se recogen datos de varios países mientras que nuestra investigación está dirigida a una pequeña población asistencial de una IPS en Colombia.

4.1.2 Tesis nacionales

4.1.2.1 Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial, / Jenny Méndez Beltrán y Alejandro Botero Carvajal/ 2009.

Este estudio es un artículo científico, expone que el personal de salud suele padecer el síndrome de burnout debido a la exigencia a nivel tecnológico, económico, social, político y cultural, en donde muchas veces se maneja un tipo de contratación por prestación de servicios, trabajo informar, aumento en horas laborales, entre otros; esto desencadena un desgaste profesional mediante el agotamiento emocional, despersonalización y ausencia; cabe mencionar que el personal de salud a diario se enfrenta a situaciones de vulneración y muerte con la población que trabaja y esto hace que su condición física y emocional desmejore, es por esto que es sumamente importante identificar estas necesidades para disminuir las afectaciones en las

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

dinámicas socio laborales y la productividad de la organización brindando un mejor servicio y atención. En la discusión de la investigación se pudo concluir que el personal en salud al presentar una reducción de costos y aumento del número de pacientes presenta un deterioro en la calidad de atención, afectación de la seguridad del paciente y aumento del riesgo psicosocial intralaboral, así como también estrés y por ende síndrome de desgaste profesional, convirtiéndose en un problema de salud pública que afecta la calidad de vida y la calidad del servicio en el sector salud. Por otra parte, las variables psicológicas como el agotamiento emocional, la depresión, compasión, fatiga, desorden de estrés postraumático también se convierten en unos de los factores de riesgo extra laborales que termina afectando a la organización y al empleado.

4.1.2.2 Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. / Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, /Cristian Arley Jiménez, Margarita María Orozco y Nelly Esther Cáliz/2017.

Es un artículo de revista académica que consiste en un estudio realizado a 90 auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia, se ratificó que la sobrecarga laboral genera afectaciones fisiológicas desencadenadas del estrés, a consecuencia del alto ritmo de trabajo, el aumento en las jornadas, la intensidad y el poco tiempo para desarrollar sus funciones, así como también la falta del reconocimiento salarial acorde a la demanda de sus funciones. A diferencia de la investigación que se está planteando, esta tuvo en cuenta variables como el sexo, edad, relación laboral con la institución de trabajo y la antigüedad, encontrando que en promedio en edad no supera los 31 años, en cuanto a género que la mayoría corresponde al femenino; con el tipo de contratación, la mayoría de los participantes mantenían una relación laboral temporal, lo que no permite que el trabajador mantenga una perspectiva de un futuro digno para él o para su

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

familia, también se identificó que existe alta rotación en el personal por lo que es posible que estos busquen mejores condiciones laborales con menos carga laboral, aumento en sus salarios y mejor calidad de vida. Por otra parte, esta investigación encontró que la inseguridad frente a las condiciones de trabajo, es un factor de riesgo psicosocial de modo que existen nuevos modelos de contratación, los cuales han afectado al personal de salud, ya que estos padecen de constantes cambios de turnos, rotaciones, salarios no acordes con su labor e inseguridad sobre el tiempo que contarán con trabajo. Además, se encontró que sus trabajadores cuentan con exigencias de esconder sus emociones, al estar presente en un contexto laboral hospitalario impositivo, inflexible, normativo, competitivo y, donde se estropea las relaciones interpersonales originando en sus trabajadores contención en sus sentimientos y emociones, con el objetivo de mantener una imagen de control frente a sus pacientes, colegas y superiores. Esta sujeción desencadena en el personal afectaciones a nivel psicológico que terminan por afectar también la calidad del servicio prestado.

Por otro lado las exigencias emocionales fue otro factor psicosocial identificado durante la investigación en donde se encontró que el personal de salud se encuentra expuesto a un entorno relacionado con el sufrimiento, el dolor y la muerte; que puede generar sentimientos de ansiedad, desánimo, tristeza, síntomas conductuales, como irritabilidad, agobio, trastornos del sueño y síntomas cognitivos del estrés, entre ellos: dificultad para concentrarse, tomar decisiones, pensar de forma clara y falta de vitalidad. A modo general se puede decir que el personal que brinda servicios asistenciales, cuentan con un alto riesgo psicosocial que con el pasar del tiempo genera en el empleado daños a nivel físico, mental y emocional, además de traer afectaciones para la organización, por los altos índices de ausentismo, disminución de la productividad y la calidad del servicio.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

4.1.2.3 Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia.

Un estudio comparativo, /Sergio Arboleda, / Laura Susana González Anaya Carolina Polo García, /2013.

Es un artículo de revista académica publicado al ser un trabajo de grado se buscó describir los factores de riesgo en el ambiente laboral del sector salud, y analizar sus efectos y consecuencias, tomando siete estudios, tres colombianos y cuatro extranjeros con el fin de realizar un análisis comparativo, para esto se tuvo en cuenta factores organizacionales, laborales, personales y extra laborales. Dentro de los riesgos psicosociales que se encontraron durante la investigación fueron: alta exigencia, responsabilidad, largas jornadas de trabajo, poca organización, edad, género, antigüedad, adicciones, estrategias de afrontamiento, pocas actividades recreativas y conflictos familiares. Por otra parte, entre las consecuencias que generan estos riesgos son la fatiga, cefalea, úlceras, trastornos osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, desmotivación, estrés laboral, Síndrome de Burnout, ansiedad, aislamiento, agresividad, absentismo, bajo rendimiento, accidentes de trabajo, baja calidad en la prestación del servicio, entre otros.

En ninguno de los estudios se identificó diferencias en los riesgos psicosociales, por lado parte los riesgos organizacionales y laborales predominaron sobre los riesgos personales y extra laborales, también se encontró que la exigencia y la responsabilidad a la cual se encuentra sometido el personal de salud trae consigo altos niveles de presión y estrés, largas jornadas de trabajo, competencia profesional, conflictos, falta de reconocimiento económico, poca organización, mala relación con compañeros y falta de recursos, causando afectaciones en el clima organizacional y en las relaciones laborales que influyen en la conducta, generando desmotivación, irritabilidad e incertidumbre. Por otra parte, se evidencio que las personas jóvenes, en el género se encontró que

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

las mujeres son el grupo más vulnerable riesgo psicosocial por la sobrecarga laboral y sus tareas cotidianas en el hogar, en cuanto a la profesión, el personal médico, seguidos de las enfermeras teniendo encuentra que son quienes manejan una interacción directa con el personal que atiende.

4.1.2.4 Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia, /Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia, /Irma Yolanda Castillo Ávila, Mara Santa Beltrán, Adelaida Valeta, Luis Reinaldo Alvis Estrada, Elizabeth Romero Massa/ 2011.

Es un artículo de revista académica, el objetivo del trabajo es identificar variables asociadas a factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado (ese) localizada en Cartagena de Indias. En el trabajo se realizó un estudio de corte se tomó una población de 197 médicos de consulta externa y urgencias trabajadores de la ese. Para medir los factores psicosociales se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del trabajo (istas21), adaptación al español del Cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). El cuestionario incluye 6 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual: (1. Exigencias psicológicas; 2). Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; 3). Inseguridad; 4). Apoyo social y calidad de liderazgo; 5). Doble presencia; y 6). Estima. Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 17®, aplicando la prueba no paramétrica Mann-Whitney U para estimar asociaciones entre variables. En el estudio participaron 170 médicos donde 88.8% presentó una exposición favorable para la salud en las dimensiones: apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia, el 69,4% presentó exposición desfavorable en la dimensión inseguridad. Otro hallazgo de la investigación es que los médicos generales se encuentran en condiciones más desfavorables que los especialistas en las dimensiones: inseguridad y doble

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

presencia. Los médicos de consulta externa tienen más deterioro en las dimensiones: apoyo social y calidad de liderazgo que los del área de urgencias. Los médicos de estratos más altos presentan una situación más desfavorable que los de estratos más bajos en la dimensión de exigencias psicológicas.

4.1.2.5 Riesgo psicosocial asociado a los servicios asistenciales prestados en un centro médico de Fontibón, / Carolina Pérez Martínez/2017.

Es un artículo de revista académica, una investigación cuyo objetivo es conocer los aspectos y situaciones más relevantes que provocan una enfermedad laboral psicosocial dentro del personal de salud en el centro médico de Fontibón, y de qué forma llegan a afectar el desarrollo del trabajo en los colaboradores. En este trabajo se hace uso de la encuesta Karasek la cual aborda de manera íntegra los ítems de Cantidad excesiva de trabajo, Infracarga de trabajo, infrautilización de habilidades, Trabajo repetitivo, Ritmo de trabajo, Ambigüedad de rol, Conflicto de rol, Relaciones laborales, Inseguridad en el trabajo, Promoción laboral, Falta de participación, Control sobre las tareas, Formación profesional, Cambios en la organización, Responsabilidad con el trabajo y Contexto estructural. El modelo Karasek utiliza la combinación de altas y bajas demandas frente a un alto o bajo control de la actividad realizada, determinando de esta manera que en un mismo ambiente laboral se pueda tener un trabajo con tensión laboral donde el empleado se ve expuesto a altas demandas y poco control sobre la tarea; trabajo activo que corresponde altas demandas y alto control sobre las mismas, siendo este el escenario ideal para desempeño y crecimiento del empleado; trabajo aburrido donde las bajas demandas y un alto control sobre las mismas no le permite crecimiento profesional y/o intelectual y por último trabajo pasivo que establece bajas demandas y bajo control de las mismas, siendo estos últimos los escenarios de desempeño menos favorables.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Los principales resultados de la investigación es que los cargos de tipo auxiliar como enfermería y odontología experimentan trabajos donde se evidencia altas demandas y bajo control, lo que conlleva a que la participación en el proceso de toma de decisiones o autonomía en su ejercicio no sea viable, haciendo que el empleado sea sujeto de riesgo psicosocial; por el contrario, los profesionales como médicos y enfermeras presentan escenarios laborales favorables, ya que a pesar de contar con altas demandas en las tareas el control sobre las mismas es alto, así mismo la capacidad de toma de decisiones permite en este tipo de trabajador un proceso dinamizador y de crecimiento continuo.

La similitud de esta investigación con la nuestra es que se toma como muestra a todo el personal médico que trabaja en el centro médico la principal limitación de la investigación es que no describen qué personal se toma de muestra para la realización del estudio.

4.1.2.6 Exposición a Peligros Ocupacionales de los Profesionales de Enfermería de Urgencias, Unidad de Cuidados Intensivos y Salas de Cirugía del Hospital Universitario San Ignacio en la Ciudad de Bogotá, / Instituto: Pontificia Universidad Javeriana, / Carolina Gisel Rodríguez Bravo, /2009.

Este análisis se realizó a través de una encuesta a 60 profesionales de la salud 47 mujeres y 13 hombres donde se encontró como mayor peligro el riesgo biológico con un porcentaje de 98.3% y en segundo lugar los riesgos psicosociales con un porcentaje de 91.7%. La encuesta constaba de 33 preguntas y se realizó en el hospital San Ignacio, con el fin de identificar los peligros en el puesto de trabajo. Este trabajo se realizó en las áreas de Sala de Urgencias, UCI, y Salas de Cirugía, dando como resultado que los riesgos de nivel importante se presentan en las salas de Urgencias, los profesionales son expuestos a Peligros Biológicos, Químicos, Físicos, condiciones no Ergonómicas, Peligros Psicosociales y de seguridad. Este estudio mostró cuales son los problemas

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

psicosociales a los que se ven expuestos los profesionales de la Salud en las Salas de Urgencias; La carga laboral es alta, el exceso de trabajo, los turnos y horarios, la falta de personal y la gran cantidad de pacientes son de las mayores causas. En este trabajo se analizaron cada uno de los riesgos mencionados anteriormente, pero nos basamos en los riesgos psicosociales ya que son los de nuestro material de estudio, a continuación, presentamos los datos de la encuesta realizada a 60 personas en el hospital san Ignacio para esta tesis.

En este análisis ellos llegaron a la conclusión de que las personas están expuestas a peligros Psicosociales en su lugar de trabajo, pero se sienten cómodos en su ambiente laboral que se ve reflejado en la anterior encuesta. En la matriz de peligros los riesgos psicosociales en las salas de urgencias fueron catalogados como NR II Nivel de Riesgo e Intervención, estos se deben corregir y tomar medidas a corto plazo. La conclusión de este trabajo fue que los riesgos Psicosociales son el segundo peligro más fuerte en este hospital y se evidencia mucho más en las salas de urgencias que en otras partes del hospital, y que se necesitan mejoras en esta situación.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Información nacional

El trabajo como elemento vital para el desarrollo de las personas requiere de adecuadas condiciones de salud, pero, existen factores que pueden afectar al trabajador o a la empresa. En el presente estudio se buscó determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario. Estudio descriptivo, realizado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que trabajan en diferentes jornadas, en el servicio de urgencias de un Hospital Universitario de Cartagena. Se utilizaron dos instrumentos: Perfil Sociodemográfico y el Diagnóstico de los Factores Psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal. Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3; en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%). Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones desfavorables relacionadas al ambiente laboral, causando afectaciones en los escenarios que se desarrolla un individuo, comprometiendo su salud, desempeño personal, social y laboral. En contexto laboral de los profesionales sanitarios, la salud mental es el principal campo vulnerado por esta clase de factores. La presente investigación fundamenta como objetivo general identificar los factores

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

de riesgo psicosocial que afectan e influyen en la salud mental del personal de salud del Hospital Básico de Jipijapa, el diseño metodológico empleado para la recolección de datos fue de tipo descriptivo de corte transversal, utilizando la técnica cualitativa como lo es la encuesta. Para el estudio se tomó una muestra aleatoria de 40 profesionales de salud, la gran parte de ellos manifestaron que los factores de riesgo psicosocial cumplen un papel muy importante en afectaciones de salud mental, los datos más relevantes nos muestran la relación de ambas partes, reflejando a la sobrecarga- ritmo de trabajo , riesgo de padecer enfermedades profesionales y horarios laborales como los factores más incidentes en la vulneración de salud mental de mencionados profesionales, por otro lado se evidenció al estrés y ansiedad como las patologías mentales más concurrente a causa de los factores de riesgo psicosocial.

Trabajo, O. I., Salud, O. M. (1988). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Geneva: Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud.

El Ministerio de la Protección Social (2008) define los factores psicosociales como los aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de las personas. Debido a esto, La IPS, presenta interés en la valoración de los riesgos psicosociales y los factores protectores, porque estos permitirán identificar las necesidades, desarrollar acciones de promoción de la salud y prevenir las enfermedades en la población trabajadora.

A continuación, se presentan los principales términos de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social (2008):

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla 2.

Principales Términos – Riesgo Psicosocial

Término	Definición
Trabajo	Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
Riesgo	Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
Factor de riesgo	Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
Factores de riesgo psicosociales	Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
Factor protector psicosocial	Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
Condiciones de trabajo	Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
Estrés	Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.
Carga física	Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Carga mental	Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
Carga psíquica emocional	o Exigencias psicoactivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
Carga de trabajo	Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
Acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
Efectos en la salud	Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
Efectos en el trabajo	Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
Evaluación objetiva	Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
Evaluación subjetiva	Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
Experto	Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.
Patologías derivadas del estrés	Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: datos tomados del Ministerio de la Protección Social (2008).

Por otra parte, Chiang y Krausse (2008), realizaron un estudio empírico en relación a la calidad de vida laboral, mediante un instrumento de medición que consta de 118 ítems divididos en 4 dimensiones: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicadores globales. Estas dimensiones se encuentran explicadas en la figura 3.

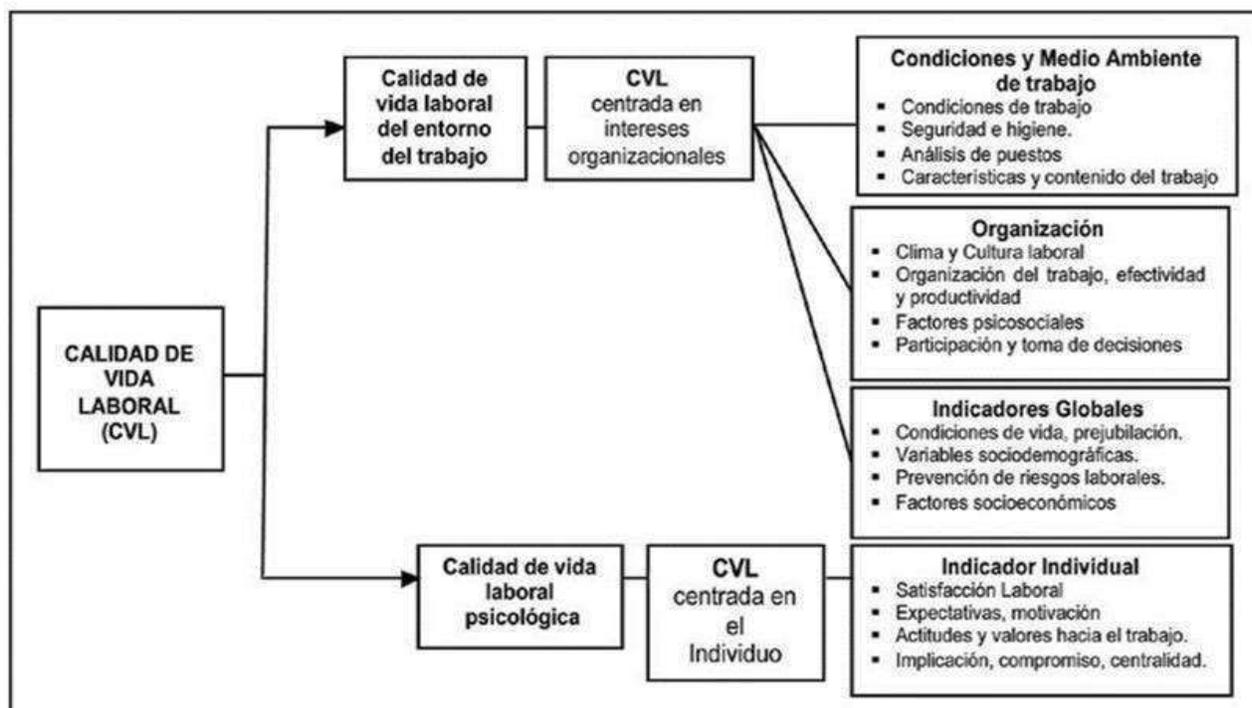


Figura3: La calidad de vida laboral (Chiang & Krausse, 2015) p.6

Para el desarrollo de esta investigación, se propone el uso de la teoría planteada por la Dra. María Margarita Chiang Vega - Karina Ayres Krausse Martínez. (2015), la cual plantea el siguiente esquema:

En este esquema se plantea que la calidad de vida tiene unos factores relacionados con el entorno del trabajo y el aspecto psicológico, mostrando que existen intereses relacionados trabajador y las organizaciones, desde las condiciones del trabajo, la organización, los indicadores

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

globales y los indicadores individuales (Chiang & Krausse, 2015) De lo anterior se concluye que con la identificación de esos factores, se puede buscar mejorar y corregir condiciones de operación de las empresas en relación con los empleados y su entorno laboral como extralaboral lo que permite reducir riesgo psicosocial a partir de estrategias organizacionales.

Adicionalmente se tuvieron en cuenta documentos relacionados con los riesgos asociados a los profesionales de la salud , en la actualidad se encuentra bastante bibliografía tanto nacional como internacional, que inquiera orientar a los lectores en temas como salud los principales riesgos psicosociales en el personal de salud y su influencia en el trabajo, Comité de convivencia laboral, sistema de riesgos laborales, que buscan dar solución a problemas que se puedan presentar en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, que aumentan los indicadores de enfermedades y accidentalidad por causa de las actividades laborales.

En la IPS Health Consulting no se ha implementado la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales, para dar cumplimiento a la normatividad nacional la Resolución 2646 del 2008, ante esta situación y debido a la actividad económica y a los riesgos que están expuestos sus trabajadores, buscando ponerse al día con la legislación, y con el cuidado de la salud y la seguridad de los trabajadores y al mejoramiento de su desempeño

4.2.2 Factores de riesgo psicosocial

La globalización empresarial del siglo XXI, ha logrado que las organizaciones indaguen en la salud laboral con un enfoque especial en riesgos psicosociales, riesgos a los cuales se encuentran diariamente expuestos los trabajadores, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, la productividad y el bienestar en el

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

trabajoll. Este enunciado manifiesta la importancia dada por parte de la OIT al trabajador según las necesidades del trabajador según su cultura, ocupación y medio ambiente. Además, que un trabajador con alteración de su bienestar físico, mental, o social por secuencia lógica afectará su desempeño laboral, así como su productividad y su motivación ocupacional.

Los riesgos psicosociales en el trabajo se pueden agrupar de la siguiente manera:

- Organizacionales
- Intra laborales
- Factores psicosociales individuales
- Extra laborales.

- **Factores organizacionales**

En los últimos tiempos, las políticas empresariales han tenido un eco sorprendente pues cada día las empresas pretenden darse a conocer por sus peculiaridades y fortalezas, eso a su vez lo lleva a demostrar a una evolución continua en el ámbito extra laboral e interpersonal.

- **Factores intralaborales**

Son todos aquellos infundados por las condiciones propias de una labor en específico, por lo cual cada uno de los cargos y /o departamentos ejercidos en una compañía tendrá unos factores específicos. Por otra parte, hay diferentes variables como, por ejemplo: El ambiente y la carga laboral, la cantidad de horas y la distribución del horario, los factores ergonómicos o biomecánicos, la autonomía y el autocontrol, la estimulación en el trabajo, los roles y

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

responsabilidades, los equipos o maquinaria que debe utilizar y el estado de estos, el diseño del medio ambiente ocupacional.

Existen diversos vectores que surgen de los factores de riesgo. Las características en las cuales ha sido contratado hacen que un colaborador se sienta motivado o por el contrario frustrado y desanimado, si posee la posibilidad de un pago justo y a tiempo, además si cuenta con las prestaciones legales, o si ha sido víctima de subcontrataciones indebidas sin ni siquiera el valor mínimo. A esto se le agrega las opciones que le da la organización de avanzar y desarrollarse profesionalmente dentro de su rol y aporte profesional, siendo apoyado psicológica o económicamente por la compañía. Con respecto al rol del puesto de trabajo, y la carga laboral, requiere que estos sean expuestos claramente por parte del empleado desde el momento de su inducción a la empresa. Esto con el fin de expresar las expectativas que tiene la organización con el nuevo trabajador y de esta manera tener claridad en su buen desempeño laboral, por otra parte, en la mayoría de los casos se presenta un acercamiento informal de su rol. Estos aspectos se tornan complicados cuando el cargo es nuevo en una empresa y se encuentra en evolución o construcción. En otras ocasiones, el rol a desempeñar cuenta con una gran flexibilidad con respecto a la forma de hacer el trabajo. Pero en muchas ocasiones la falta de claridad del rol a desempeñar dentro de la compañía se da por una comunicación inadecuada entre supervisores y subordinados.

- **Factores psicosociales individuales**

Nuestra conducta y/o reactividad es la manera más significativa de reaccionar de una persona ante una situación en específico. Dentro de las posibilidades puede darse como una conducta o reacción hostil y agresiva, o asimismo alegre y dispuesta. Cada persona tiene su manera de afrontar situaciones dentro de su vida laboral y personal. Dicha conducta está tremendamente influida por

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

factores característicos propios del trabajador, como su edad, género, escolaridad, ocupación, relaciones de pareja, trabajo, características de personalidad y temperamento y/o personalidad. (Marulanda, 2007).

El aspecto biológico-fisiológico, es también llamado prioritario o físico. Son los que motivan el comportamiento de forma natural y están direccionados a la supervivencia del trabajador como organismo físico. En su mayor parte estos procesos corporales o físicos que son base de referencia para satisfacer estos motivos son automáticos. Estos motivos prioritarios son la base del aprendizaje de los motivos secundarios que, una vez identificados, modifican seriamente a los primeros (Soto Eduardo, 2001).

Es importante mencionar que la parte social se ha convertido en un pilar fundamental en el comportamiento del ser humano en los últimos años, el concepto de apoyo social o red de apoyo es una fuerza creciente, porque, dependiendo de esto, las personas sufren mayores o menores riesgos de morbimortalidad y de patologías en relación directa con su ocupación cargos a desempeñar dentro de una compañía. Los aspectos psicológicos de un individuo son un conjunto de aspectos biológicos o fisiológicos, los aspectos sociales y los factores de percepción de las situaciones y actividades, estos son altamente influidos por el entorno en el cual se maneja el individuo y también por su entorno fuera del ámbito laboral que a su vez pueden influir de manera negativa en la seguridad, el bienestar, el rendimiento y la satisfacción del individuo. La motivación es un factor importante en el aspecto psicológico y crecimiento personal, todas las personas tienen anhelos que determinan su conducta y despiertan necesidades que deben ser satisfechas. Esta motivación permite que sus acciones sean direccionadas a cumplir lo que se propone y el trabajo es una de estas posibilidades que tiene para llevarlo a cabo, si no es así, se origina cierto nivel de inconformidad o frustración. (Cortés Díaz, 2005).

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Es importante resaltar un aspecto a tener en cuenta, los factores de riesgo psicosocial en la vida laboral o profesional de un ser humano, ya que solemos tener una alta probabilidad de actuar negativamente en la salud de las personas y por lo tanto incidir en el funcionamiento de una empresa a corto, mediano y largo plazo. El esbozo de los factores de riesgo psicosocial debe ser valorado de manera integral, ya que una misma fuente productora de estrés puede afectar de manera diferente a cada persona en particular. Es decir, un trabajador en horario nocturnos puede sentirse bajo más estrés, pero otra, puede sentirse más a gusto que trabajando en horarios diurnos. Es por eso que los mismos trabajadores pueden reaccionar distintamente ante un jefe autoritario y despótico, con diferentes fuentes de estrés frente a cada situación. Esto conlleva a concluir que las combinaciones de los múltiples factores de riesgo laboral pueden confluír de tal forma que lleven a problemas psicológicos importantes con repercusiones duraderas.

- **Factores extra laborales**

Los detonantes de estrés laboral externos son aquellos que influyen en las personas, mas no tienen una relación directa con la actividad laboral, pero sí con nuestra vida cotidiana. Entre ellos podemos encontrar e identificar: El buen uso del tiempo libre, las actividades domésticas o rutinarias, los gustos en recreación y deporte u ocio , interés en la educación y crecimiento profesional y personal, tiempo de desplazamiento y medio de transporte, red de apoyo diversa es decir familia, iglesia, comunidad, religión , características de la vivienda, estado civil, relaciones de pareja, acceso a servicios públicos y necesidades básicas, acceso a servicio de atención en salud, carga de trabajo, responsabilidad. Estos factores juegan un papel de mucha importancia en cuanto a estado anímico del trabajador o persona e incluso su manera de enfrentar la realidad.

Hoy en día las personas están expuestas a tensiones nerviosas y psico- emocionales debidas a la constante confrontación en un entorno que suele ser muy cambiante dominado por la

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

competitividad donde el más fuerte es el que prevalece. Es importante tener en cuenta que esta evolución, este desarrollo no ha sido siempre de manera armónica, por otra parte, resulta en un quebranto del equilibrio familiar y social, originando conflictos que a su vez producen trastornos psico-emocionales, fatiga mental, desmotivación y deterioro profesional y laboral. Así mismo la situación social, política y financiera de un país interviene en la calidad de vida y la forma de sobrellevar el estrés al que se ven enfrentados los trabajadores de manera diaria y de distintas maneras.

4.2.3 Clima Organizacional.

Se hace evidente gracias a una visión organizacional y expresada por los trabajadores que están dentro de un grupo o lugar determinado. Los puntos importantes para resaltar y que intervienen en el clima organizacional son variados, tales como: el tipo de comunicación, la resolución de conflictos, el liderazgo, además de la importancia dada a las recompensas, entre otros. El clima organizacional es la manifestación del entorno de trabajo por parte de los colaboradores que son protagonistas.

4.2.4 Cultura Organizacional.

Sin embargo, la cultura organizacional en cuanto a conceptos generales depende en su mayoría del enfoque dado por las cabezas de la organización o los bien llamados líderes de la empresa, y esta cultura varía según la visión que ellos tengan. La estructura organizativa es lo que en relación se conoce como la distribución de los cargos, roles y funciones que estructuran a los diversos departamentos de una compañía, fusionándose de tal manera que sea posible lograr los objetivos y metas. La cultura organizacional está constituida por: valores, normas y

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

formas de comportamiento de los trabajadores de una compañía donde convergen los puntos de vista de cada uno de ellos, también pueden estar influenciados por la expectativa que algunos tengan por los resultados laborales, las normas de conducta, lo que se considera comportamientos adecuados o incorrectos.

4.2.5 Efectos de los riesgos psicosociales

—La mejor forma o manera de fomentar el rendimiento laboral es garantizando un entorno de trabajo saludable y seguro, así se verá reflejada la salud de sus empleados y de la motivación y compromiso organizacional. Cuando se baja el rendimiento por obvias razones la calidad no es la mejor y esto se ve reflejado en costos a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a mediano y largo plazo. Según encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005 en los últimos años se reflejan datos del 22% de los trabajadores de los 27 países de la EU (Según encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de trabajadores españoles que consideran que el trabajo afecta a su salud consideran al estrés como un efecto del mismo. (VI encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007). Su repercusión a nivel social y económico es importante, estimando que lo experimentan unos 40 millones de europeos con un coste estimado de 20.000 millones al año. (Moreno Bernardo, 2010).

- **Físicos o Biológicos.** Se han demostrado cambios biológicos por exposición a factores psicosociales de estrés como lo muestra un análisis realizado en EEUU por Heather

M. Burke, del departamento de Psiquiatría de la Universidad de California, con el objetivo de evaluar la relación entre la respuesta del cortisol al estrés psicológico de las personas. Se revisaron estudios que compararon las respuestas de cortisol en plasma en personas deprimidas y no deprimidas. Los pacientes con trastorno con mayor índice

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

depresivo y los no depresivos, tenían niveles muy similares, luego fueron expuestos bajo presión durante 25 minutos. Es así que se encontró que los individuos con TDM, evidencian niveles mucho más altos de cortisol en la fase de recuperación que sus contrapartes que no eran depresivos. También se han observado cambios significativos en la reacción del sistema inmunológico. basándonos en un análisis ejecutado por Segerstrom y Miller en 2004, a más de 300 artículos empíricos evidencio que con factores estresantes con mayor afectación con con exposición de varios minutos se asociaron con una regulación adaptativa de algunos parámetros de la 22 inmunidad natural y la baja regulación de algunas funciones de la inmunidad específica. Leves factores estresantes, como exámenes, se acercaban más a suprimir la inmunidad celular, conservando y preservando la inmunidad humoral. Sin embargo, el estrés crónico se asocia con la supresión de la inmunidad tanto celular como humoral, así como incrementa la vulnerabilidad del organismo a padecer enfermedades. (Segerston, Miller, 2004). Las alteraciones cardiovasculares, los trastornos músculo esqueléticos y las afecciones dermatológicas, se han incrementado progresivamente y la etiología parece estar directamente relacionada con factores de estrés laboral. En términos generales, el mal estado de salud ha sido direccionada a diversos niveles de estrés.

- **Mentales y Emocionales.**

Gran parte de las afectaciones mentales registradas en los últimos tiempos, tienen su origen en los altos índices de estrés laboral o de disfunción en las relaciones interpersonales de los colaboradores y por lo tanto son motivo de preocupación en el ámbito organizacional. Según un análisis realizado por Stansfeld y Candy en el 2006, muestra que el apoyo social es un pilar importante y protector que funciona como un aliciente en circunstancias de crisis

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

de estrés y riesgos psicolaborales mientras que el poco apoyo social está directamente relacionado con síntomas de trastornos mentales.

- **El estrés laboral**

Es una afectación en la salud más grave de lo que se ha considerado, está ganando terreno cada vez más a la población trabajadora ocasionando discapacidad mental o física y alteración del desarrollo normal de sus actividades dentro de las organizaciones, así afectando considerablemente la rentabilidad y calidad de una compañía. El estrés laboral es causado por un desequilibrio entre las altas exigencias ocupacionales y la capacidad del individuo para realizarlas. A través del tiempo, el estrés laboral produce una fatiga y afectación continua de las capacidades del individuo, conduciendo a estados de frustración, apatía y desinterés que le impiden un desarrollo adecuado en su perspectiva profesional. Ya que el trabajo hace parte de la vida de una persona en altos porcentajes y desgaste de tiempo y esfuerzo, los trabajadores se preocupan tratando de obtener la perfección en sus tareas sacrificando otros aspectos importantes de la vida como la familia, los amigos, la salud y la recreación. Los detonantes estresores se pueden dar por cargas excesivas de trabajo, horarios extendidos o relaciones sociales deficientes. (Moreno Bernardo, 2010).

Tabla 3. Consecuencias del Estrés laboral.

Consecuencias del Estrés Laboral	
Consecuencias del estrés	En general el trabajador con estrés laboral muestra signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían como hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Consecuencias del Estrés Laboral

Consecuencias físicas

Las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y otros.

Consecuencias psíquicas

Entre los efectos negativos producidos por el estrés se encuentran la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación y trastornos de la personalidad.

Fuente: Elaboración propia extraído de Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo:

Teoría y Práctica

- **La ansiedad** es causada por afectaciones laborales, es otro de los efectos más frecuentes de estar en situaciones y factores psicosociales de riesgo constante en el ambiente laboral cotidiano, sin un debido control y seguimiento correctivo y preventivo adecuado. Esta condición al igual que cualquier otro problema de tipo orgánico, siempre va a requerir evaluación y seguimiento especializado por personal capacitado. Los trastornos por ansiedad son cuadros donde predomina la aprensión, temores y preocupación en altos niveles en la vida psicológica del individuo, desproporcionado los peligros o amenazas reales. (Rund Douglas, 2001).

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- **La depresión** es una de los principales índices o manifestaciones del estrés o el discomfort laboral, la principal alerta está dada por disforia o tristeza constante o pérdida parcial o total del interés en las actividades habituales en su día a día. Así mismo se acompaña de un sentimiento de culpa por sucesos pasados, sensación de desaliento, o ideas frecuentes de muerte o suicidio. Los síntomas vegetativos incluyen pérdida de apetito y peso, dificultades para dormir, cansancio, poca concentración y alteración psicomotora.
- **El Síndrome de Burnout** o fatiga profesional, no consiste en una situación o hecho que acontece dentro de la empresa o el trabajo u organización, como si es el caso de la violencia o el acoso laboral; la fatiga profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que desencadena en un estado de desgaste y fatiga emocional lo que es desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada y de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener. Se hace alusión al estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre la fatiga emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral. (Bernardo Moreno, 2010).

El estrés es un síndrome de fatiga emocional, pérdida de identidad y baja realización social, que ocurre entre trabajadores que conviven en un ambiente organizacional. Agotamiento emocional se refiere a la depreciación y pérdida de recursos emocionales. Pérdida de identidad o deshumanización consiste en el desarrollo de actitudes negativas, como enajenamiento y cinismo hacia las personas. Por último, la falta de crecimiento personal es la manera de evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reconvierten de no haber cumplido los objetivos propuestos, con vivencias de frustración personal y baja autoestima.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Las consecuencias de la fatiga profesional son efectos propios de la labor cotidiana de cada individuo, ya que la relación es directa en una prestación de servicio, se presta para su padecimiento. Dichos efectos del síndrome de Burnout son ocasionados porque el esfuerzo profesional por lograr algunos objetivos es entorpecido por múltiples causas entre ellas la organización misma. Es importante tener en cuenta que el Burnout es una respuesta disfuncional exclusivamente laboral, aunque inevitablemente tenga consecuencias más amplias fuera del ámbito laboral. (Moreno Bernardo, 2005).

Los estudios previamente mencionados anotan que este síndrome se presenta con mayor frecuencia en las personas que deben trabajar en contacto directo con otras personas, entre ellos el personal de salud, ya que en su mayoría deben invertir energía emocional, física y cognitiva en el proceso de atención a otros. Además, puede conjugarse la presentación de otras entidades como depresión y ansiedad, lo cual hace más complejo su diagnóstico y tratamiento. Los individuos afectados por el Burnout, van perdiendo la tolerancia a la frustración, incrementan su irritabilidad y son más susceptibles a los cambios evolutivos de la organización. (Moreno Bernardo, 2005).

Las consecuencias físicas más severas pueden darse por: desgaste crónico, problemas respiratorios, trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones en la salud. Existen varios aspectos a tener en cuenta con el personal de la salud las cuales se encuentra expuesto, como la relación con los pacientes y familiares, el contacto diario con la muerte y el dolor, la responsabilidad sobre la salud de terceros, el trabajo por turnos nocturnos además de sus horarios extendidos, la carga de trabajo, la presión social, el enfrentamiento a situaciones de

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

emergencia, la inequidad, la falta de promoción laboral, las dificultades en el trato con supervisores, entre otras.

El conflicto trabajo vs familiares es una dificultad frecuente que supone el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de calidad ofrecido a la familia. La incapacidad para suplir las demandas de alguno de los dos frecuentemente es una causa de problemas al momento de organizar el tiempo y también de mantener dicho equilibrio. Como lo encontraron Frone, Yardley y Markel (1997), el conflicto familia-trabajo se relaciona negativamente con el rendimiento laboral. Lo cual con el paso del tiempo puede llegar a verse como un deseo de retirarse de su actividad laboral. Esto puede repercutir en la baja satisfacción personal y familiar, bajo nivel de compromiso laboral, aumento de la hostilidad en el hogar y disminución de la productividad.

4.2.6 Efectos Organizacionales.

Los efectos negativos de los riesgos psicosociales no solo afectan la salud física y emocional de las personas, también recaen en resultados perjudiciales para la empresa y su óptimo funcionamiento, la productividad, eficiencia y eficacia. Es decir, la salud de las personas es parte de la salud organizacional y empresarial, incluido el bienestar económico de una entidad. Uno de los puntos más dispendiosos para las compañías y la organización, son las bajas laborales o rotación de personal por razones secundarias a enfermedad, estas bajas o retiros laborales corresponden a diferentes razones, como la contratación deficiente o pocas garantías, la violencia en el trabajo, el síndrome de Burnout, el acoso sexual, los horarios extremos o la remuneración deficiente. El rendimiento empresarial se ve notablemente afectado cuando los colaboradores son alcanzados por alguno o varios de estos

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

factores, el hecho de ser parte del estrés laboral, acoso o violencia en el trabajo, inseguridad contractual, o cualquiera de los factores señalados, hacen que el trabajador llegue a un punto de total desánimo que tiene como resultado un pésimo rendimiento laboral lo que provoca una repercusión económica en la organización.

4.2.7 Prevención de riesgos

Todo lo anteriormente mencionado ha sido con el fin de esclarecer puntos importantes, factores de riesgo y efectos sobre el trabajador, y su incidencia ante la sociedad y la organización, con el propósito de analizar y agrupar medidas de gestión y prevención de riesgos. La información disponible apunta que los afectos desde el punto de vista económico en relación a las consecuencias psicosociales en el trabajo son realmente considerables, sin embargo, también es importante tener en cuenta que la gestión y prevención de estos riesgos requiere, interés por parte de los líderes de la empresa y como segunda medida de un presupuesto disponible, lo cual tendrá sus frutos a corto, mediano y largo plazo. Por tanto, desde una perspectiva estrictamente económica y futurista vale la pena realizar este tipo de ajustes en el presupuesto organizacional. Para el desarrollo empresarial orientado hacia el futuro, las compañías requieren cada vez más trabajadores motivados, eficientes, cualificados, y dispuestos a contribuir de manera activa a las innovaciones técnicas y organizativas según se requiera para llegar a ese equilibrio entre empleador y empleado. Además, los clientes y los consumidores están cada vez más interesados en productos y servicios saludables. Por lo tanto, la salud se ha convertido en un valor de negocio potencial de importancia estratégica para el crecimiento de las empresas que buscan estar a la vanguardia.

Pensando en la vinculación con todas las partes interesadas pertinentes, fue desarrollado un enfoque para las organizaciones que quieren gestionar un mayor impacto en la salud de una

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

manera más práctica y preventiva. Este enfoque se llama Gestión Integral de Salud. Constituye un enfoque estratégico para la disminución de los costos por bajas relacionadas con enfermedad y discapacidad laboral, mientras que la productividad y la capacidad de recuperación de la empresa y sus empleados se incrementan notablemente. De esta manera las empresas obtienen beneficios económicos directos.

El enfoque IHM distingue siete líneas de desarrollo: 1) la salud como un interés estratégico de la compañía, 2) la realización de un proceso primario sólido, 3) una prevención dinámica en el trabajo, 4) un estimulante en el medio ambiente laboral, 5) personas vitales, 6) una sólida relación con el entorno inmediato de la organización y de la comunidad local, y 7) productos o servicios de excelente calidad. Esta interrelación de las siete líneas es una interesante propuesta para las organizaciones modernas. (Zwetsloot Gerard & Frank Pot, 2004).

Algunos autores proponen diferentes tipos de intervención. La intervención primaria es la que está dirigida al área organizacional con el enfoque principal de convertir o suprimir los efectos del estrés y de tal forma minimizar el impacto negativo sobre las personas. La intervención secundaria está relacionada a la detección temprana, especialmente en los grupos de riesgo, con la idea de controlar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales; además la capacitación a las personas suministrando recursos y rutas para disminuir o eliminar las consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud y bienestar de los mismos. La intervención terciaria está compuesta de estrategias enfocadas a disminuir los resultados de los problemas en curso que se presentan en las compañías y dando tratamiento y seguimiento completo a los síntomas de la enfermedad laboral. Estos tres niveles de intervención se compenetran entre sí y logran prevenir, captar y tratar eficazmente los casos de efectos psicosociales en el ámbito laboral y profesional. Lo ideal, sería que la intervención primaria y secundaria se realizará de manera acertada y

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

oportuna, los casos presentados serán mínimos, así como los resultados a nivel personal, familiar, social y organizacional.

Al hacer especial énfasis en el aspecto preventivo, es importante mencionar los aspectos más sobresalientes de la aplicación organizacional de los procesos, siempre con la idea clara que debe promover un proceso de mejora continua que permita un análisis periódico y constante por parte de las áreas interesadas de la empresa. Hacer un programa de vigilancia preventivo al cual se pueda aplicar el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) es una estrategia interesante para identificar debilidades y fortalezas. La prevención, por lo tanto hace referencia a contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo práctico y bien estructurado y aplicable, no obstante, planear y ejecutar un buen programa de salud ocupacional, deberá estar enfocado en el bienestar del trabajador, además de una mayor productividad para la organización, un alto compromiso empresarial y la creación de una cultura organizacional, cultura que es uno de los puntos más débiles en el aspecto organizacional por que debe ser motivante y progresista, que producirá una reducción de los costos directos (atención médica) e indirectos (pérdidas de horas laboradas por enfermedad de los trabajadores).

El principal objetivo de la salud en el trabajo es lograr programas y protocolos del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores para cualquier tipo de actividad o labor; La prevención de afectaciones o a daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en sus actividades profesionales y laborales contra los riesgos resultantes de factores y peligros perjudiciales a su salud. Suministras las condiciones óptimas tanto de ambiente y zonas seguras como de protección individual, en la relación de trabajo vs salud se considera en trabajo como el conjunto de actividades retribuidas y no rutinarias, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de procedimientos,

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

herramientas, materias e informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes o servicios. En esta actividad, la persona invierte energías, esfuerzo físico, habilidades adquiridas, conocimientos y otros recursos, y obtiene algún tipo de recompensa material a cambio como remuneración. En los últimos años aumentó la subcontratación, además del incremento de un mercado global competitivo. Lo anteriormente mencionado lleva consigo a que los trabajadores afronten una variedad contradictorias circunstancias laborales y profesionales, generadas por estrictos reglamentos empresariales solo en algunos casos flexibles, creativos y altamente preparados académicamente, para lograr un excelente nivel profesional. Los costos en salud laboral en los últimos años han aumentado considerablemente, por esa razón ha llevado a los empresarios a interesarse por una sociedad laboral más saludable. Si se menciona precisamente este tema en el personal de salud en el país, se evidencia una cruel realidad que mostrará índices elevados de inconformidad profesional y remuneración salarial, ya que gran parte de esta población se ha esparcido la cultura de obtener dos y tres trabajos para lograr solventar los gastos personales y familiares, dando como resultado más horas de trabajo y menos tiempo de calidad para descanso y sus familias.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo realizar un análisis basado en la conceptualización del riesgo psicosocial y sus factores desde el entorno laboral y profesional. Para el cumplimiento del propósito de investigación se realizó mediante un diseño de tipo documental, a través de datos como principal fuente de información, es decir, analizando datos recopilados en investigaciones ya realizadas.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

4.3 Marco legal

Con el pasar del tiempo el concepto de salud en el ámbito organizacional y laboral se ha ido ampliando con el aporte de las ciencias sociales, se ha adicionado a dicho concepto el bienestar psicológico y social del trabajador, la evaluación y control de los riesgos profesionales en las empresas ha comenzado a añadir los aspectos psicológicos y sociales al trabajo como pilar importante y fundamental en el crecimiento de las organizaciones.

Por otra parte, los factores psicosociales del trabajo actualmente son reconocidos por los profesionales de la salud ocupacional, todavía no se indaga con profundidad y siguen acordando ser un tema difícil de manejar y crear cultura en prevención, debido a que los riesgos psicosociales no obedecen a las leyes con que se manejan otros factores, existe la tendencia generalizada entre los especialistas, a no considerar los mencionados factores de riesgo o abordarlos de manera superficial.

4.3.1 Leyes Nacionales

El ministerio de protección social (1984), en el Decreto 614 de 1984, Art 2 literal C. Determinan las bases para la organización y objetivo de administración de Salud Ocupacional en el país. Artículo 2. Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: – Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; – Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; – Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

El ministerio de trabajo y seguridad social y de salud, (1989), en la resolución 1016 de 1989, reglamenta que toda organización debe tener en funcionamiento los programas de salud ocupacional, que deben desarrollar las empresas en el país, tanto públicos, privados, contratistas

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

y subcontratistas. En su artículo 10 como finalidad principal es 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 aptitud de producción de trabajo. En el artículo 11 se habla sobre la identificación de riesgos y entre ellos el riesgo psicosocial. (El Ministro De Trabajo Y Seguridad Social, y de salud Resolución 1016 de marzo 31 de 1989)

En la constitución política de Colombia, (1994), en el Decreto 1832 de 1994 se establece la tabla de enfermedades profesionales en su artículo 1 numeral 42 define las patologías demandas por el estrés en el trabajo. (El Presidente De la República de Colombia, numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 11 del Decreto 1295 de 1994)

El Decreto 1010 del 2006 adopta medidas para prevenir corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el trabajo. (El Congreso de Colombia Ley 1010 23, 2006, 23 de enero).

El ministerio de protección social (2008), en la Resolución 2646 del 2008, estableció 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, establece disposiciones y responsabilidades de los empleadores y ARL para la evaluación prevención e intervención y monitoreo de riesgos psicosociales, además esta debe ser aplicada a las empresas públicas y privadas en el país.(Ministerio de la Protección Social, julio 2008)

El ministerio de trabajo, (2012), en la Resolución 1356 de 2012 estableció la conformación del comité de convivencia laboral liderado por los empleadores de vital importancia para recibir quejas y darles respuestas a los temas de acoso laboral en la empresa que significa un gran paso

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

de ayuda a los trabajadores y del bienestar de los mismos. (Diario Oficial No. 48.501 de 24 de julio de 2012. MINISTERIO DE TRABAJO)

El congreso de la república (2012), decreto con Ley 1562, (2012), estableció que en Colombia se regula el sistema de Riesgos laborales y entre sus objetivos se encuentra el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y considera accidente de trabajo cualquier suceso repentino por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

El congreso de la república (2012), en la ley 1616 del 2012 estableció la ley de salud mental en su artículo 9 (ámbito laboral) establece la obligatoriedad de las ARL, a realizar estrategias de promoción y prevención para el cuidado de la salud mental. (Congreso de Colombia "por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones").

Decreto 1477 de 2014 Se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos. (Ministerio del trabajo 1 decreto número 1471 de 2014, 5 de agosto del 2014).

El ministerio del trabajo(2019), con la Resolución 2404 de 2019 Establece los nuevos instrumentos para la medición del riesgo psicosocial tanto específicos como generales, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, por otro lado con la **Resolución 0312 de 2019:** definieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, donde se especifican el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento. Los obligados a aplicar lo instaurado a través de esta resolución son: - Empleadores de los sectores público y

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

privado. - Contratantes de trabajadores independientes con contratos de prestación de servicios.
 - Trabajadores Independientes. - Organizaciones de Economía solidaria y del Sector corporativo
 - Asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social. -
 Empresas de servicios temporales - Estudiantes afiliados al sistema de riesgos laborales. -
 Trabajadores en misión. - Administradoras de riesgos laborales- ARL-. - Personal administrativo
 de la policía nacional. - Fuerzas militares para el personal civil. (Actualmente derogada).

Resolución 2764 del 2022- Adopción de factores de riesgo psicosocial de la batería de instrumentos para la evaluación “por lo cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.” Respecto a esta, el ministerio expide esta resolución con el fin de aclarar aspectos como la periodicidad de la evaluación, vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social, y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial.

4.3.2 Leyes Internacionales

Las Notas Técnicas de Prevención NTP (1982), son guías de buenas prácticas:

Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. La colección de Notas Técnicas de Prevención (NTP) se inició en 1982 con la vocación de convertirse en un manual de consulta indispensable para todo prevencionista y obedece al propósito de INSHT de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la PRL herramientas técnicas de consulta. Éstas no son nunca vinculantes, ni de obligado cumplimiento.

La empresa está obligada a cumplir con las disposiciones normativas que le sean aplicables en cada momento, sean estatales, autonómicas o provenientes de la administración local. La

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

colección de NTP pretende ayudar al cumplimiento de tales obligaciones, facilitando la aplicación técnica de las exigencias legales. El objetivo de esta NTP es explicar el procedimiento a seguir cuando se evalúan las condiciones psicosociales, remarcando que dicha evaluación no es un objetivo en sí mismo, sino que lo que se busca es hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada. Es decir, planteando la intervención sobre la estructura y sistemas organizativos, comunicativos y de poder, o bien actuando sobre el individuo: su aprendizaje, motivación, actitudes, toma de conciencia y capacidad de decisión. En la Nota Técnica de Prevención 443 (INSHT) se definen los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997).

NTP 603: Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80. Se evalúan tres elementos: las demandas psicológicas, el control que se hace sobre las anteriores y el apoyo social que se brinda, con este modelo se busca identificar los riesgos de enfermedad relacionados con el estrés, la tensión en el trabajo y problemas de aprendizaje.

NTP 703: Este modelo es sobre un cuestionario llamado Ista21 dividido en cuatro secciones, primero Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar, segundo Condiciones de empleo y de trabajo, tercero Daños y efectos en la salud, y cuarto

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Dimensiones psicosociales. Este instrumento es de uso gratuito y se utiliza para encontrar y mejorar aspectos en materia de organización del trabajo.

NTP 176: Esta herramienta permite analizar los puestos de trabajo repetitivos y busca mejorar la seguridad y el entorno, disminuir la carga de trabajo físico y mental, reducir las molestias del trabajo repetitivo, crear puestos con un contenido de trabajo elevado.

NTP 704: Estudia sobre el Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout, se evalúan las consecuencias, la evaluación y la prevención de este. - Las Naciones Unidas (ONU): En 2015 la ONU aprobó la agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible y esta gira en torno a cinco ejes principales: Planeta, Personas, Prosperidad, Paz y Alianzas. Esta también va dirigida a —Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos‖ esto habla de trabajos seguros y sin riesgos para todos los trabajadores, proteger la salud mental y su bienestar psicológico.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

5. Marco metodológico de la investigación.

Paradigma: Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores causando estrés, enfermedades fundamentalmente de tipo: cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, musculoesqueléticas y mentales todas relacionadas con su trabajo de ahí la necesidad de realizar este plan de intervención que pueda prevenir los peligros psicosociales en el personal asistencial de la IPS Health Consulting

5.1 Tipo de investigación

Este proyecto de investigación utilizará un enfoque de investigación mixto, ya que según Ackerman, and Com (2013):

“La mixtura de los modelos cuantitativo y cualitativo aumenta la posibilidad de producir nuevos conocimientos, la formulación de nuevas teorías y el zanjar problemas, que empleando un solo enfoque quedarían sin resolver o no explicados de manera acabada. Ambos construyen los datos para explicar el fenómeno que estudian. Tanto uno como otro necesitan

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

para su buena aplicación dedicación, compromiso y capacidad de análisis. Si bien hacen uso de operaciones diferentes, los dos enfoques llegan a resultados interesantes al momento de reflexionar sobre la realidad social” (p.44).

Este enfoque permite para la investigación una manera más amplia y precisa de cumplir con cada uno de los objetivos propuestos, tanto de forma cualitativa como cuantitativa, es por esto que, es un enfoque idealizado para el desarrollo del proyecto investigativo que se llevará a cabo.

Seguido de un modelo de tipo de investigación exploratorio - descriptivo. Exploratorio que alude cuando no existen investigaciones previas sobre el objeto de estudio o cuando el conocimiento del tema es tan vago e impreciso que impide sacar las más provisionales conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no, se requiere en primer término explorar e indagar, para lo que se utiliza la investigación exploratoria (Grajales, 2000). Como en la IPS Health Consulting no se ha realizado algún estudio ni plan de intervención a la identificación de riesgos psicosociales, se busca indagar a profundidad sobre las posibles afectaciones en el personal médico para prevenir la ocurrencia de los mismos, proponiendo un plan de intervención de peligro psicosocial. Como el Descriptivo el cual se selecciona una serie de conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas, estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características (Vásquez, 2005).

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

5.1.1 Diseño de investigación

Este trabajo tiene como objeto una población pequeña y específica, que hace referencia al servicio asistencial de la IPS Health Consulting, ubicada en el municipio de Soacha, en el departamento de Cundinamarca. Las técnicas que se utilizaran en la recolección de datos será: un cuestionario para identificar los riesgos psicosociales y el diagnóstico de los mismos en la IPS Health Consulting. Para ello se seleccionará un muestreo representativo probabilístico aleatorio, con una población aproximadamente de 15 trabajadores de la IPS. Se manejará una técnica de análisis estadística, codificación abierta y axial.

5.1.2 Contexto de la Investigación.

Se realiza en el ambiente educativo de las investigadoras en el desarrollo de una Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI de Colombia, gracias al área de investigación en su espacio formativo que permite elaborar una ampliación de conocimiento al fomentar un conflicto de interés que apoye y genere la necesidad de buscar soluciones y aplicarlo en un ambiente real de trabajo.

5.1.3 Fases de estudio

Teniendo en cuenta el tipo de estudio implementado en este proyecto en el método investigativo, se llevó a cabo un diseño exploratorio secuencial, en donde se exploraron cuatro fases. Las cuales incluyen:

- Fase conceptual: Implica la recolección, análisis, vinculación y discusión de datos con base en una revisión de literatura de estudios académicos, referencias nacionales e

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES internacionales, artículos, proyectos de grado y normatividad, que permitan el planteamiento de estrategias para dar cumplimiento al objetivo planteado.

- Fase metodológica: en esta fase se determina los factores de riesgo psicosocial relacionados con el ámbito laboral, que terminan afectando a los trabajadores de la IPS Health Consulting.
- Fase analítica: teniendo en cuenta toda la información recolectada en las primeras fases y las herramientas propuestas para realizar la recolección de datos, se procede a realizar una hipótesis general sobre la situación actual de los trabajadores y los riesgos latentes a los que pueden causar una afectación a su calidad de vida.
- Fase inferencial (discusión): en esta fase se analizarán ambos conjuntos de datos bajo un análisis cuantitativo como cualitativo, se comparan las variables y la información recolectada, para que, por último, se pueda contar con el plan de intervención enfocado a las necesidades encontradas, la prevención y regulación de la exposición a factores de riesgo psicosocial relacionadas con sus funciones laborales.

Tabla 4.

Diagrama de Gantt.

		MES					
Fases	Actividad	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
METODOLÓGICA	1.1. Diagnóstico del personal médico de la IPS Health Consulting a través del cuestionario para la evaluación del estrés						
	1.2. Diagnóstico general de los riesgos psicosociales.						
	1.3 Análisis y estudio de la información recolectada.						

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

	1.4 Revisar estadísticas ATEL, ausentismo y morbilidad		
	1.5. Revisar auto reporte de salud y perfil sociodemográfico		
CONCEPTUAL	2.1. Investigar Información nacional e internacional sobre normatividad vigente en riesgos psicosociales.		
	2.2. Investigar estudios nacionales e internacionales, estadísticas y artículos sobre riesgos psicosociales.		
	2.3 Investigar informacional nacional e internacional sobre planes de intervención psicosocial en el entorno laboral.		
ANALITICA INFERENCIAL	3.1. Realizar Análisis del Diagnóstico y del tipo de intervención.		
	3.2. Analizar la herramienta de estudio		
	3.3 Analizar los datos obtenidos para determinar el alcance que tienen estos Factores psicosociales y su afectación a las dinámicas socio laborales		
	3.4 Realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales existentes		
PROPUESTA	4 Propuesta de plan de intervención Para los peligros psicosociales en la IPS Health Consulting.		

5.2 Recolección de la información.

Tal como se indica en los objetivos específicos de este trabajo, la recolección de la información se realiza por medio de la utilización de un cuestionario para la evaluación del estrés, tercera edición de la Universidad Javeriana, tomando en cuenta los aspectos que se consideran relevantes para la identificación de los principales riesgos psicosociales, cumplir con los requisitos

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

legales aplicables, al igual que dar la libertad a quienes contestan de indicar cuales son los principales malestares que presentan asociados al trabajo y al estrés. Estas apreciaciones expresadas por los encuestados serán de mucho valor para identificar y hacer un diagnóstico de los principales riesgos psicosociales y realizar una propuesta de plan intervención.

Este instrumento consta de 31 preguntas, ver anexo 1, son preguntas de selección múltiple con única respuesta.

5.2.1 Fuente de recolección y sistematización de información

En el cuestionario para la evaluación del estrés, se identificó que 14 de los 15 participantes refieren que *nunca* presentan alguna de estas variables, como sentimiento de perder la razón, sensación de no poder manejar los problemas de la vida, bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios y sentimientos de que no vale nada.

En la variable a *veces*, 8 de los encuestados presentan problemas gastrointestinales, 7 presentan dolor de cabeza, 7 utilizan el consumo de bebidas alcohólicas, o café o cigarrillo, 12 presentan cansancio, tedio o desgano, 9 deseos de no asistir al trabajo y 10 deseos de cambiar de empleo.

De los 15 encuestados 7 casi siempre presentan en algún momento de su jornada laboral dolores relacionados con la postura como dolor cervical o tensión muscular, 3 utilizan el consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

En la variable *siempre* 2 personas afirman presentar estos síntomas de dolores en el cuello, espalda o tensión muscular.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

La presencia de los problemas respiratorios, sufrimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad en las relaciones familiares se presentan en algunos encuestados entre *a veces y casi siempre* no siendo una variable tan frecuente en la mayoría de encuestados, solo una persona usa el consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Es importante recalcar que, aunque en dimensiones establecidas se tienen aspectos no favorables para la salud, hay aparentemente un apropiado manejo del estrés en los trabajadores de los diferentes servicios de la IPS, aunque es muy frecuente el deseo de los trabajadores de cambiar de empleo.

5.2.2 Fuentes de información primaria

El método utilizado para la recolección de la información fue un cuestionario para la evaluación del estrés, el cual tiene preguntas cerradas y de selección múltiple, cerradas enfocadas en lo que se busca evaluar; en un contexto clínico, enfocado al ambiente de trabajo del servicio asistencial de la IPS Health Consulting.

5.2.3 Fuentes de información secundaria

Se recolectó toda información académica basada en libros, artículos de investigación relacionados con factores psicosociales en el personal de salud, a nivel nacional e internacional, revistas académicas, revisión sobre el sistema general de seguridad social en Colombia, principalmente el sistema general de riesgos laborales; la normatividad vigente, los planes de acción propuestos actualmente para la prevención de enfermedades relacionadas con el ámbito laboral: dando así un mayor enfoque en la investigación.

5.2.4 Población:

La población en objeto total es de 15 trabajadores del personal asistencial que trabaja en la IPS Health Consulting, conformados por dos odontólogos una mujer y un hombre entre los 25 y

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

30 años de edad, cuatro auxiliares de enfermería 1 hombre y 3 mujeres entre los 30 y 45 años, dos bacteriólogas entre 40 y 45 años y 7 médicos de los cuales 6 son médicos generales de ellos 5 mujeres y un hombre entre 30 y 60 años y un médico especialista en medicina familiar de 55 años, trabajan en diferentes turnos de 12 horas al día de domingo a domingo de manera rotativa, con experiencia en sus cargos correspondientes de un periodo mayor a tres años.

5.2.5 Materiales e Instrumento:

Para recolectar la información se aplicó un instrumento basado en el objetivo del estudio, y con una muestra pequeña de participantes.

El instrumento aplicado fue el cuestionario para la evaluación del estrés, donde en este se determinan 31 variables que incluyen todos los ámbitos relacionados con riesgo no solo psicosocial, sino también fisiológico y comportamental.

5.2.6 Técnica de análisis de datos

Con base en la información obtenida mediante la documentación pertinente se realizó una base de datos en Microsoft Excel donde se consignaron las preguntas del cuestionario y se realizó la tabulación de la información para determinar los factores de riesgo relacionado con el personal asistencial.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

6. Resultados

A continuación, presentaremos los resultados obtenidos en el estudio al personal asistencial de la IPS Health Consulting, obtenido a través de la herramienta escogida el cuestionario del estrés y del desarrollo del diagrama de GANTT en cada una de sus fases.

Estos resultados fueron obtenidos por un paso a paso que se llevó a cabo y que nos permitió ir analizando los factores psicosociales de una manera externa con estadísticas y en base a otras investigaciones ya realizadas en este campo de factores de riesgos psicosociales, pero también con las respuestas dadas por el personal asistencial de la IPS, seguidamente pasamos a dar los resultados de las fases descritas en el diagrama de GANTT.

6.1 Diagnóstico de la empresa a través del diagrama de GANTT.

Fase Metodológica:

Metodológica a través del cuestionario. Se realizó un análisis del cuestionario realizado a los trabajadores lo cual nos permite evidenciar el resultado más alto en cada dimensión psicosocial evaluada a través de la herramienta, donde los 15 encuestados participaron activamente, y se concluyó que, en la dimensión de exigencias psicológicas se encontró que a pesar de que existe un adecuado manejo de los riesgos psicosociales, se observa cómo el estrés influye en los síntomas psicosomáticos.

Diagnóstico general de los Riesgos Psicosociales

Las enfermedades y en general el daño a la salud provocadas por los riesgos psicosociales de cada persona día a día aumentan a nivel mundial un impacto social, económico y cultural además de la disyuntiva frente a la productividad, eficacia y desarrollo de una actividad laboral, generando además un aumento de ausentismo laboral, enfermedades profesionales y accidentes laborales que generan un mayor costo no solo a los trabajadores sino también a los empresarios.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Revisar índices ATEL

El Fondo de Riesgos Laborales de Colombia afirma que para el caso de Colombia la tasa de accidentalidad laboral es de 7.5 por cada 100 trabajadores y de enfermedad laboral de 100 casos por cada 100.000 trabajadores aproximadamente. Los registros de número de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y muertes por ATEL se pueden encontrar en reportes del Gobierno Nacional y el SENA, en las estadísticas del Fondo de Riesgos Laborales y en la compilación sistematizada que lleva Fasecolda. A pesar de contar con datos estos no suelen estar expresados como tasas, excepto algunos momentos puntuales y aunque Colombia se ha adherido para reportar al Sistema Armonizado de Indicadores Básicos de Seguridad y Salud en Iberoamérica - SIARIN, no hay registros en el sitio de acceso

En una revisión realizada con personal de psicología para el año 2018 las causas más frecuentes de accidentes laborales se relacionan con actividad hombre – máquina, labores de cocina como quemaduras de primer y segundo grado, caídas por piso mojado y patologías músculo - esqueléticas como afectaciones en manguito rotador, lumbalgia y dorsalgia mecánica, tendinitis y túnel del carpo, que para estos casos la intervención fue en su momento de rehabilitación con terapia física, cambio de la tarea y capacitaciones frente a la actividad a realizar.

Auto reporte de condiciones de salud y perfil socio demográfico

El reglamento único de trabajo, decreto 1072 de 2015, hace referencia en el capítulo 6 del SGST, artículo 2.2.4.6.2 Definiciones, que las condiciones de salud son un conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora; y el autoreporte de condiciones de trabajo y salud son un proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

El perfil sociodemográfico de la población trabajadora, se convierte en un insumo importante para el psicólogo que elabora el programa de riesgo psicosocial, para el especialista que elabora los programas de prevención y promoción y para los instructores que realizan las capacitaciones a los empleados. También se convierte en una fuente de información para las áreas de talento humano y bienestar de las empresas.

Fase de Propuesta

- Propuesta del Plan de Intervención- En base a todas las fases anteriores y a la investigación realizada se plantea una propuesta de plan de intervención que pueda ayudar a prevenir los riesgos Psicosociales del personal asistencial de la IPS Health Consulting.
- Informe gerencial de la propuesta del plan de intervención- Esta propuesta será presentada a IPS Health Consulting con los resultados obtenidos en un informe gerencial.

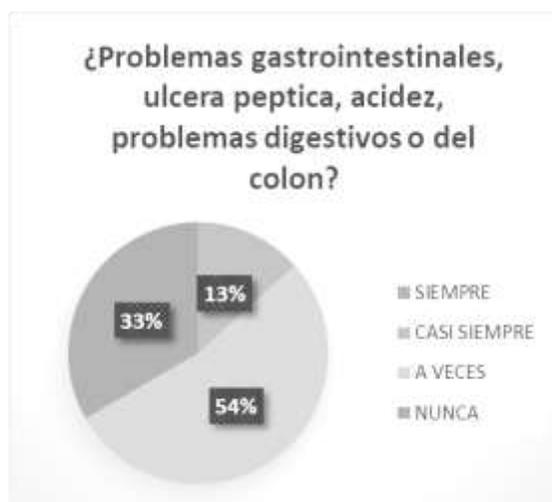
6.1.2 Diagnóstico general de los Riesgos Psicosociales

A continuación, vamos a presentar y analizar los resultados obtenidos del cuestionario realizado al personal de salud de la IPS Health Consulting en gráficos aplicado a 15 personas.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Resultados del Cuestionario de Estrés**Gráfico 1.** Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.

Nota: Se evidencian los resultados de la pregunta 1 del cuestionario para la evaluación del estrés, de los 15 encuestados 2 siempre, 7 casi siempre, 5 a veces y 1 nunca, siendo así esto es un problema constante en el personal médico

Gráfico 2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: 2 de los 15 empleados casi siempre ha tenido problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, 8 a veces ha padecido estas enfermedades y 5 nunca, ninguno siempre dijo haberlos padecido, siendo minoría el personal que si ha presentado estos problemas a causa del estrés laboral.

Gráfico 3. Problemas respiratorios



Nota: 1 de los 15 empleados siempre, 1 casi siempre ha tenido problemas respiratorios, 4 a veces han padecido esta dificultad y 9 nunca lo han presentado.

Gráfico 4. Dolor de cabeza.



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: Nos muestra que 1 de los 15 empleados siempre ha tenido dolor de cabeza, 3 casi siempre lo ha padecido, 7 a veces lo presentan, y 4 nunca indican haberlo sentido, sin embargo, la gran mayoría parece estar habituado a sentir dolor de cabeza en su lugar de trabajo.

Gráfico 5. Trastorno del Sueño.



Nota: Nos muestra que 1 de los 15 empleados casi siempre ha tenido trastornos del sueño, 5 a veces lo ha padecido 9 nunca lo han presentado, y nadie manifestó presentar siempre estos trastornos.

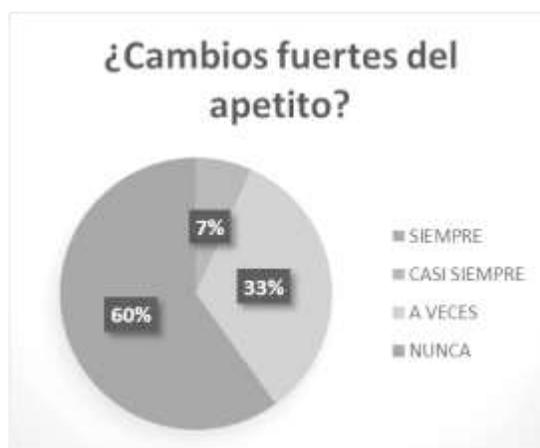
Gráfico 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: Permite analizar que 11 de los 15 empleados encuestados nunca ha sentido palpitaciones en el pecho o tiene problemas cardiacos, 4 mencionan a veces haber sentido estas complicaciones, 0 casi siempre los han padecido y 0 personas siempre los han sufrido.

Gráfico 7. Cambios fuertes del apetito.



Nota: Nos permite ver que 9 de los 15 encuestados nunca ha presentado cambios fuertes en el apetito, 5 indicaron que a veces ha presentado estos cambios en su apetito, 1 mencionó que casi siempre los ha tenido y nadie dijo que siempre tuvieran estas alteraciones.

Gráfico 8. Problemas relacionados con la función de los órganos.



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: Nos permite ver que 14 de 15 personas del personal de salud nunca ha tenido problemas de impotencia o frigidez, solo 1 menciona a veces haberlos presentado, 0 casi siempre los ha presentado y 0 personas dijeron que este factor no era siempre.

Gráfico 9. Dificultades en las relaciones familiares.



Nota: Muestra que 2 de 15 encuestados casi siempre ha tenido dificultad en las relaciones familiares a causa del estrés laboral, 4 eligieron la opción a veces, 9 dijeron nunca y 0 personas eligieron la opción siempre.

Gráfico 10. Dificultad para permanecer quieto o iniciar actividad.



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: Se evidencia que 1 de las 15 personas encuestadas en el IPS casi siempre han tenido dificultad para permanecer quieto o iniciar una actividad, 4 a veces presentan problemas, ninguna persona aseguró que fuera un problema de siempre, 10 personas indicaron que nunca.

Gráfico 11. Dificultad en las relaciones con otras personas.



Nota: Nos permite analizar que 9 de las 15 personas encuestadas nunca han tenido problema al relacionarse con otras personas y 6 a veces han tenido problemas para hacerlo, casi siempre y siempre no fueron elegidas.

Gráfico 12. Sensación de aislamiento y desinterés



Nota: Se evidencia que de los 15 encuestados 5 a veces han sufrido sensación de aislamiento y desinterés 1 casi siempre, 9 personas dijeron nunca haber sentido esa sensación, 0 personas eligieron la opción siempre.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Gráfico 13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.

Nota: Nos muestra que 10 de 15 personas encuestadas nunca han presentado un sentimiento de sobrecarga de trabajo seguido, 10 personas nunca lo sienten, 0 personas a veces dicen tener este sentimiento, y nadie dijo nunca haber tenido este sentimiento.

Gráfico 14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes

Nota: Evidenciamos que 6 de los 15 encuestados a veces han tenido dificultad para concentrarse, o sufre de olvidos frecuentes, y 9 nunca han presentado este problema y nadie aseguró siempre o casi siempre haber tenido este tipo de problemas.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

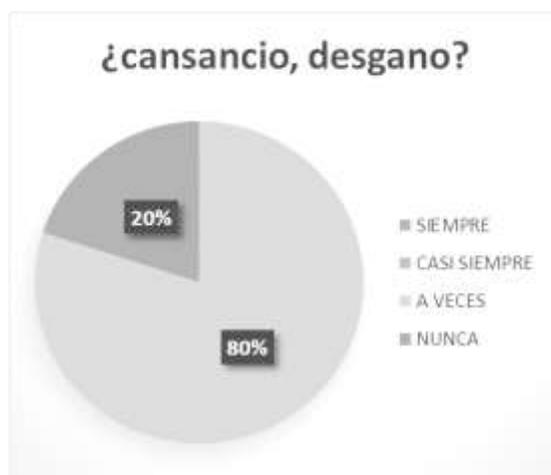
Gráfico 15 Aumento en el número de accidentes de trabajo.

Nota: Nos muestra que 2 de los 15 encuestados marcaron que a veces han aumentado el número de accidentes de trabajo, 7 dijeron que nunca pasaba, 0 personas dijeron que siempre y casi siempre.

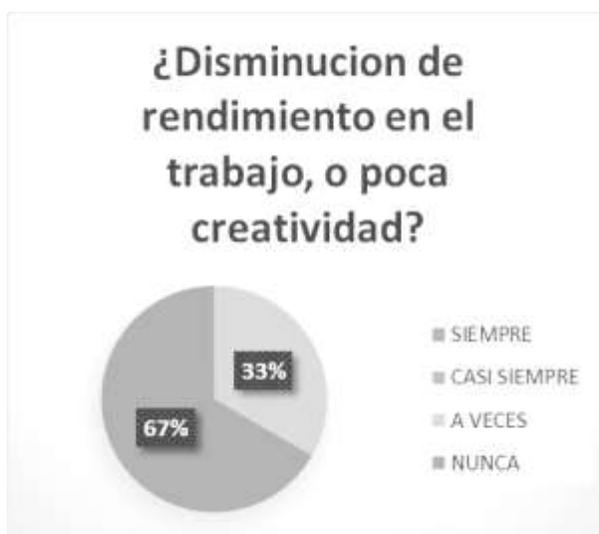
Gráfico 16. Sentimientos de frustración.

Nota: Evidenciamos que de 4 personas encuestadas 15 a veces se han sentido frustrados y sienten que no están haciendo lo que les gusta y 11 manifestaron nunca sentirse frustrados y 0 personas eligieron casi siempre o siempre.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Gráfico 17. Cansancio o desgano

Nota: Evidenciamos que 12 de 15 encuestados a veces han sentido cansancio o desgaste en su trabajo, 3 nunca lo ha sentido y 0 personas eligieron las opciones siempre y casi siempre.

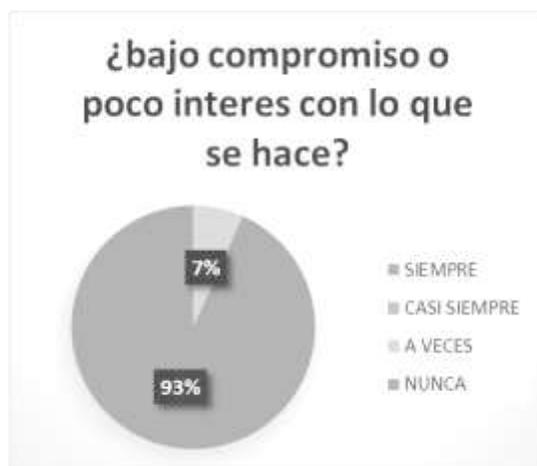
Gráfico 18. Disminución del rendimiento en el trabajo.

Nota: Podemos ver que 5 de 15 encuestados dicen a veces haber tenido disminución en el rendimiento de su trabajo, 10 personas dicen nunca sentir disminución en su rendimiento, 0 manifestaron siempre y casi siempre.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Gráfico 19. Deseo no asistir al trabajo.

Nos muestra que 9 personas de 15 a veces han sentido deseo de no asistir al trabajo, 6 nunca han tenido la intención, 0 casi siempre y siempre han tenido ese deseo, lo que nos muestra que el lugar de trabajo genera un estrés en ellos al que desean a veces no asistir.

Gráfico 20. Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: Podemos ver que 1 de 15 encuestados a veces ha trabajado por compromiso o con poco interés, 14 manifestaron nunca y 0 dijeron Siempre y casi Siempre.

Gráfico 21. Dificultad para tomar decisiones



Nota: Podemos ver que 6 de 15 encuestados manifestaron a veces haber tenido dificultad para tomar decisiones, 0 casi siempre y siempre han tenido problemas en la toma de decisiones, 9 manifiestan nunca haberla.

Gráfico 22. Deseo de cambiar de empleo.



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

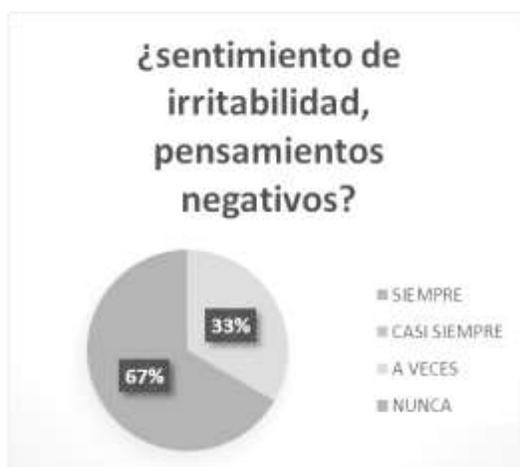
Nota: Nos muestra que de 10 encuestados de 15 a veces han sentido deseo de cambiar de trabajo 5 nunca, 3 dijeron siempre, 0 Casi Siempre y casi siempre.

Gráfico 23. Sentimiento de soledad y miedo.



Nota: De 15 encuestados 2 a veces han tenido un sentimiento de soledad y miedo 0 casi siempre lo han sentido, 0 dijeron siempre sentirlo y siempre no tuvo puntos lo que nos deja ver que este sentimiento es frecuente en el personal de la IPS.

Gráfico 24. Sentimiento de Irritabilidad, pensamientos negativos



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: De los 0 encuestados de 15 manifestaron siempre y casi siempre tener sentimientos de irritabilidad y pensamientos negativos, 5 a veces han experimentado este sentimiento y pensamiento. 10 nunca lo han tenido y nadie dijo nunca no haberlo sentido.

Gráfico 25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.



Nota: De los 15 encuestados 6 manifestaron sentir a veces angustia, preocupación o tristeza, 9 nunca, 0 casi siempre y siempre han tenido este sentimiento.

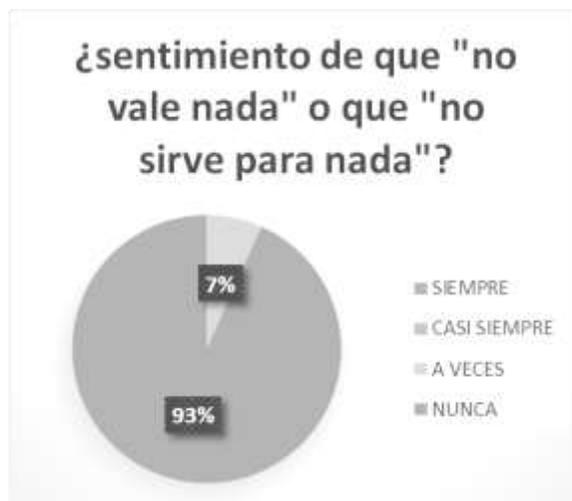
Gráfico 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: De los 15 encuestados manifestaron que 14 nunca consumen drogas para aliviar la tensión o los nervios 1 a veces lo han hecho, 0 casi siempre y siempre lo hacen.

Gráfico 27. Sentimiento de que no vale nada



Nota: De 15 encuestados 1 A veces ha tenido el sentimiento de no valer nada o no servir para nada, 14 nunca han tenido este sentimiento, 0 casi siempre y siempre lo han sentido.

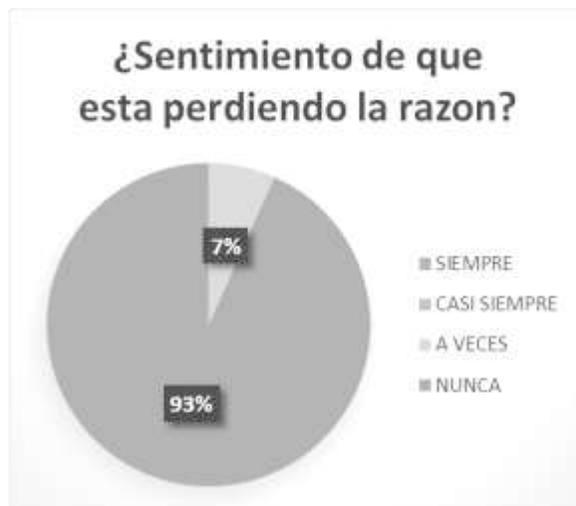
Gráfico 28. Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

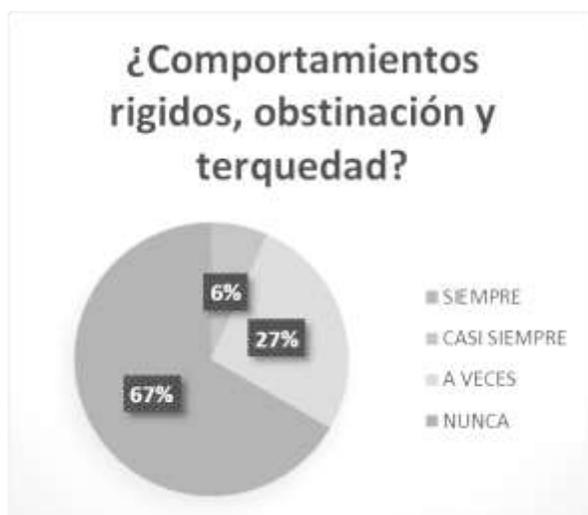
Nota: 3 de 15 encuestados manifiesta casi siempre haber consumido bebidas alcohólicas, café o cigarrillo, 7 a veces y 5 dijeron que nunca lo han hecho, 0 dijeron que siempre lo hacen.

Gráfico 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.



Nota: Podemos ver que 1 de los 15 a veces han tenido sentimiento de estar perdiendo la razón, 14 nunca ha sentido perderla y 0 sienten que casi siempre o siempre la pierden.

Gráfico 30. Comportamientos rígidos, obstinación y terquedad



PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Nota: Nos permite ver que 4 de 15 empleados a veces tienen comportamientos rígidos de obstinación y terquedad, 1 dijeron casi siempre tener estos comportamientos y 10 manifestaron que nunca, 0 indicaron siempre.

Gráfico 31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.



Nos muestra que 1 de 15 encuestados a veces y 14 nunca han tenido sensación de no poder manejar los problemas de la vida, 0 eligieron casi siempre y siempre.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

6.2 Discusión

La organización y la gestión del trabajo, pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales poco favorables, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. En este análisis se puede evidenciar que el entorno psicosocial del personal asistencial, el bienestar mental, físico y del trabajador no debería ser un asunto únicamente del empleado. Los problemas ya existentes desgastan física y mentalmente al personal de salud estamos enfrentando una pandemia que ha incrementado el miedo, la incertidumbre de contagio tanto como al personal de salud y a su vez a sus trabajadores, las jornadas han sido más largas y exigentes disminuyendo la realización de pausas activas y prolongar más el estrés.

Los riesgos psicosociales están causando más problemas que los riesgos que las enfermedades comunes para la seguridad y salud en el trabajo. Es necesario hacer entender al personal de salud y disponer de herramientas que faciliten el manejo del estrés y riesgos psicosociales relacionados en la labor del personal asistencial de la IPS.

Con relación a las investigaciones nacionales e internacionales se pudo encontrar que la salud pública y la ética son de vital importancia ya que ella abarca muchos campos y a su vez promueve el desarrollo humano. Para poseer una buena ética en cualquier situación hay que hacer énfasis en una serie de valores los cuales deben ser considerados para lograr un buen ambiente laboral. Por otra parte, es importante recalcar que la salud es un derecho de suma importancia para el ser humano, ya que de un buen estado de salud depende el éxito de las actividades de cualquier persona, metas y objetivos. Sin embargo las prestadoras de salud muchas veces se ven vulnerables al momento de ofrecer un buen servicio, ya que el personal de la entidad está bajo presión o no cuenta acompañamiento adecuado por parte de la compañía , además del ambiente laboral , que en diferentes ocasiones se puede tornar agresivo por situaciones ajenas como por ejemplo la

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

situación mundial que ofrece hoy por hoy una crisis de salud por una pandemia que viene desarrollando aún más falencias en el sector salud por consecuencia de la gran demanda . De manera crítica se puede inferir que el servicio de salud en Colombia no es el mejor y el más eficiente, ya que muchos de los servicios se ven influenciados por favores, niveles jerárquicos o demás situaciones que no tienen nada que ver en relación a las verdaderas prioridades que debe tener una entidad del sector salud. En cada acto médico debe estar presente el respeto por el paciente y por supuesto los conceptos éticos y morales; es así y solo así se logrará una equidad, igualdad y buen servicio. La salud debe ser de forma universal y equitativa para todas las personas, si así fuera, no habría tantas debilidades y falencias. Es importante resaltar que todo ser humano tiene como derecho acceder a los servicios de salud de forma óptima, ya que es una necesidad de primera mano. Por otra parte, la calidad es otro factor importante, es fundamental la parte administrativa y gerencial de los procesos y buenas prácticas en una empresa, la constante mejora y el cumplimiento de adecuados procesos aterrizados al enfoque bienestar y servicio, hace que una entidad de salud tenga un enfoque claro en función de las prioridades principales que son generar una atención oportuna y funcional en el sector salud.

6.3. Propuesta de solución

Propuesta Plan de Intervención Para los peligros Psicosociales del personal asistencial de la IPS Health Consulting

Generalidades de la empresa: IPS Health Consulting, IPS de I nivel de Atención con Programas de P y P

Razón Social: IPS Health Consulting S.A.S.

Nit: 901.372.281-7

Dirección de la empresa: Calle 30 # 0-48 este segundo piso San Mateo Soacha Cundinamarca

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Vigencia: 2022

Se presenta este plan de intervención con el objeto de reconocer el creciente aumento de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la IPS y los efectos negativos que traen consigo en la salud de los mismos y perjudican a su vez en el trato a los pacientes disminuyendo la calidad y efectividad de los servicios y animar a los empleadores a que apliquen medidas adicionales de forma voluntaria que fomenten el bienestar mental y disminuir el estrés.

Objetivo:

Reducir la exposición a factores de riesgo psicosocial por medio de personal profesional según la necesidad en los trabajadores del servicio de la IPS Health Consulting

Alcance:

Con el fin de mitigar la exposición a factores de riesgo psicosocial en la IPS se pretende cubrir y dar la atención que sea pertinente al personal asistencial de la IPS Health Consulting, practicando valoraciones periódicas respecto a su desempeño en el área, así como los planes de mejora frente a situaciones previas presentadas.

Coordinación del plan de intervención:

Este método debe estar liderado por personal de la institución Gerente General, Coordinador de Talento Humano, Coordinador del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, Representante del COPASST. Coordinadora jefa de enfermería, y Representante del personal Médico.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Personal Profesional Establecido para la prevención de riesgo psicosocial.

Se propone la participación de personal profesional apto para atender las necesidades de los trabajadores entre ellos deben ser Psicólogo y Gerente en SG-SST, presentando un informe final la intervención realizada el control y el tiempo requerido para ello dando soluciones efectivas a la problemática.

El modelo de intervención que se propone está conformado por acciones enfocadas a intervenir directamente sobre los riesgos psicosociales hallados en el personal de la IPS Health Consulting, se enfocó directamente en los factores de riesgo intralaboral, factores de riesgo extra laboral y síntomas relacionados con el estrés; se tomó como punto de referencia la información recopilada mediante el cuestionario de estrés laboral en donde se identificaron factores de riesgos psicosociales y el efecto sobre su salud, por otro lado la profesional en psicología generara distintas acciones en relación a la promoción, prevención e intervención de riesgos psicosociales, permitiéndole al especialista en seguridad y salud en el trabajo evaluar los efectos en la salud de los trabajadores así como también generar acciones de mejora por parte de la empresa a través de cronogramas de actividades para el periodo 2022-2023.

Tabla 5. Factores de riesgo intralaboral

FACTORES PSICOSOCIALES	RESPONSABLE			PLAN DE INTERVENCION
	Gerente	Profesional SST	Psicóloga	
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL RELACIONES LABORARES. Relaciones sociales en el trabajo y características de liderazgo.	X		X	Programa Mindfulness para el bienestar laboral, educación emocional, rendimiento personal, comunicación asertiva y efectiva, trabajo en equipo, empatía, fortalecimiento de vínculos.
			X	Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCIÓN PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

		X		X	Conciliación de entorno intralaboral
		X	X		Cultura Organizacional
		X			Coaching: es importante que el gerente fortalezca sus competencias de liderazgo individual y grupal, relaciones interpersonales, y comunicación asertiva.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	X	X		Inducción y re-inducción según cada cargo.
		X	X	X	Fomentar mecanismos formales de comunicación.
		X	X		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
		X			Reconocimiento y compensación
				X	Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo
		X			Diseñar perfiles de cargo teniendo las necesidades de la empresa, organigrama y mapa de procesos para lo cual sea requerido.
DEMANDA DEL TRABAJO	Carga Laboral	X	X	X	Análisis psicosocial del puesto de trabajo Campañas de manejo de estrés, estilos de vida saludable, actividades de bienestar y pausas activas.
		X	X		Gestión de cargas de trabajo
		X	X	X	Seguimiento de indicadores de enfermedades generales y enfermedad profesional (ausentismos).

- **Factores de riesgo intralaboral, relaciones laborales**

Objetivo: Lograr un estado de conciencia para su propio sentir y pensar, ser capaces de entender sus propias sensaciones y/o pensamientos.

Población: Esta acción está dirigida a los trabajadores que en el cuestionario de Estrés de factores psicosociales obtuvieron un nivel bajo en emociones, rendimiento personal, comunicación asertiva y efectiva, trabajo en equipo, empatía, fortalecimiento de vínculos.

Descripción de la acción:

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- Documentar el análisis psicosocial: Por medio del análisis psicosocial de los puestos de trabajo de los colaboradores, realizado por parte de una psicóloga especialista en riesgo psicosocial dos metodologías de recolección de información: observación y entrevista semiestructurada que suministra la información para la respectiva medición de riesgo psicosocial.
- Identificar las tareas que se están realizando: Una vez se tiene el análisis psicosocial de puestos de trabajo se identifican las tareas que siguen ciclos repetitivos en cada cargo dentro del proceso productivo y temas personales de cada uno de los colaboradores.
- **Claridad de roles**

Objetivo: Facilitar la adaptación de colaboradores a su trabajo y a la IPS, el puesto de trabajo, el entorno social en el que está relacionada su labor.

Inducción General de la IPS, misión, visión, valores, estructura, procesos de gestión, productos, servicios, organigramas y relaciones estratégicas, principios y valores de los fundadores, filosofía, principales obstáculos y dificultades y la forma como se superaron, trayectoria y evolución a través del tiempo y reconocimientos obtenidos. o Ubicación Geográfica, formas de acceso, sedes y aspectos relacionados con la seguridad en cada una las sedes, Políticas y procedimientos de gestión humana, políticas de reconocimiento y remuneración, posibilidad de desarrollo persona y acceso a los servicios de bienestar.

Describir a cada uno de los colaboradores de la IPS objetivos del cargo, funciones, resultados e impacto que tiene el cargo, ubicación física del puesto de trabajo, herramientas o

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

equipos, manejo de dificultades más frecuentes, factores de riesgo y mecanismos de control, protocolo de actuación frente accidentes y emergencias.

- **Gestión de cargas de trabajo**

Controlar la sobrecarga cantidad de trabajo que se debe ejecutar tiempo disponible para hacerlo, características de la información: cantidad, calidad, complejidad y detalle y los tiempos que se dispone para procesar, derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de las mismas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar errores en el trabajo.

Población objetivo: Dirigida a los colaboradores que en el cuestionario de estrés obtuvieron un nivel alto y muy alto.

- Establecer el compromiso de la alta dirección: Generar el compromiso de los involucrados.
- Sensibilizar al personal respecto al proceso de cambio que implica la gestión de cargas de trabajo, así como de su colaboración para el alcance de los objetivos.
- Definir estándares de tiempo factibles: Mediante la revisión de los requerimientos y de calidad, el área responsable de organizar el trabajo o los jefes con la participación de los trabajadores, definen los tiempos de respuesta estándares, para cada una de las tareas anteriormente analizadas, considerando los imprevistos más probables según el tipo de actividad.
- Eliminar las tareas irrelevantes por su poco valor en relación con los resultados finales, los procedimientos deben ser entendibles.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla 6. Factores de riesgo extra laboral.

FACTORES PSICOSOCIALES	RESPONSABLE			PLAN DE INTERVENCION
	Gerente	Profesional SST	Psicóloga	
FACTORES EXTARLABORALES	X		X	Programa de bienestar laboral y calidad de vida, se realizarán capacitaciones sobre manejo de relaciones y convivencia familiar, tolerancia, resiliencia, manejo de la economía y del tiempo libre.
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo.				

- **Cognitivas y comportamentales**

Objetivo: Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: la flexibilidad en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas.

Población objetivo: Esta acción está dirigida a los trabajadores que en el cuestionario de Estrés de factores psicosociales obtuvieron un nivel bajo en emociones, rendimiento personal, comunicación asertiva y efectiva, trabajo en equipo, empatía, fortalecimiento de vínculos.

Descripción:

- Motivar el compromiso de todos los colaboradores demostrar compromiso para proveer el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores de la organización mediante el tiempo de trabajo flexibilización, sin que con ello se vea afectada su productividad. El compromiso puede expresarse a través de la adopción de una política o de una

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

comunicación formal de esta intención, como de la asignación de los recursos para su implementación.

- Seleccionar las prácticas organizacionales para lograr la intervención sobre los tiempos de trabajo Flexibilización, tomando en consideración que la intervención consiste en la implementación de prácticas para facilitar la distribución temporal de las labores para controlar el cumplimiento de las labores asignadas.

Para lograr este manejo es necesario que se formen y empoderen los diversos jefes para asegurar el funcionamiento del plan.

- El empleado que necesite prolongar su jornada debe hacer una petición expresa y justificarlo ante su jefe inmediato, sin embargo, se recomienda que las excepciones a la aplicación de la política sean pocas y esporádicas. Prácticas de flexibilización en la distribución temporal del trabajo: La flexibilidad en la distribución temporal del trabajo puede adoptar diversas formas, pero todas ellas permiten a los colaboradores cierto margen de manejo del tiempo de trabajo de tal forma que existe un mayor equilibrio entre las esferas laborales y personales de su vida.
- Las medidas de flexibilidad horaria que se adoptan dependen de la naturaleza de trabajo y del contexto en el que se desarrolla, así como de las características sociodemográficas de los trabajadores. Entre las medidas que permiten flexibilizar la distribución de la jornada laboral horarios fáciles para cada uno de ellos.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla 7. Síntomas relacionados con el estrés.

FACTORES PSICOSOCIALES		RESPONSABLE			PLAN DE INTERVENCION
		Gerente	Profesional SST	Psicóloga	
FISICOS	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	X	X	X	Implementar el programa Mindfulness para el bienestar laboral, sesiones de relajación antes durante y después de la jornada laboral, proponer y facilitar la realización de acciones para el uso del tiempo libre y desarrollo de adecuadas relaciones interpersonales. Capacitaciones de educación emocional, rendimiento personal, comunicación asertiva y efectiva, trabajo en equipo, empatía, fortalecimiento de vínculos, cultura organizacional. Estudios de trabajo en donde se logre identificar los efectos negativos del trabajo sobre el hombre.
	Problemas gastrointestinales, ulcera, péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	X	X	X	
	Problemas respiratorios	X	X	X	
	Dolor de cabeza.	X	X	X	
	Trastornos del sueño: Somnolencia durante el día, desvelo durante la noche.	X	X	X	
	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia o frigidez).	X	X	X	
	Aumento en el número de accidentes laborales	X	X	X	
	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos	X	X	X	
	Cambios fuertes de apetito	X	X	X	
	Dificultad en las relaciones interpersonales	X	X	X	
COMPORTAMENTALES	Dificultades en las relaciones familiares.	X	X	X	Promover las habilidades necesarias para asumir cada cargo y realizar un seguimiento previniendo los posibles estresores.
	Dificultades para permanecer quieto o iniciar actividad; disminución en el rendimiento laboral.	X	X	X	
	Aislamiento o desinterés.	X	X	X	
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	X	X	X	
	Comportamientos rígidos, obstinación y terquedad	X	X	X	
COGNITIVAS	Sentimientos de sobre carga laboral	X	X	X	
	Dificultad para tomar decisiones	X	X	X	

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

	Deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso.	X	X	X	Realizar evaluaciones frecuentes a las personas que ocupan puestos capaces de generar efectos negativos.
	Cansancio o desgano.	X	X	X	
PSICOLÓGICAS	Sentimientos de frustración, irritabilidad, pensamientos negativos	X	X	X	
	Sentimientos de soledad, angustia, preocupación o tristeza	X	X	X	
	Sensación de no poder manejar la vida.	X	X	X	
	Consumo de sustancias psicoactivas.	X	X	X	

- **Programa Mindfulness**

Mindfulness y educación emocional, ejercicios de respiración y otros asociados a Gestión de rendimiento profesional (comunicación asertiva y efectiva), Trabajo en Equipo, Empatía y fortalecimiento de vínculos laborales y familiares, Cultura Organizacional). De acuerdo al Protocolo de Acciones Generales del Ministerio de Protección Social (2016) se pueden utilizar técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad entre ellas control de la respiración, relajación muscular progresiva, meditación y ejercicios como yoga.

Mindfulness es una práctica de meditación que cultiva la conciencia del momento presente, sin realizar juicio de valor. La traducción más frecuente de mindfulness es “conciencia plena” o “atención plena” (Villajos, L., Ballesteros F. y Barba, M., 2013). La práctica sistemática de esta técnica permite reeducar la mente, el cerebro y el cuerpo a través de la observación neutral de pensamientos, emociones, sentimientos y sensaciones físicas, con el fin de cambiar su percepción y manejo.

Existen varios modos mediante los que Mindfulness puede actuar sobre la enfermedad y la discapacidad:

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- Disminución de la percepción del dolor, aumento de tolerancia al dolor y disminución del uso de analgésicos, antidepresivos y ansiolíticos.
 - Disminución del estrés, ansiedad y depresión.
 - Aumento de la adherencia terapéutica.
 - Aumento de la motivación para realizar cambios de los estilos de vida.
 - Enriquecimiento de las relaciones personales, laborales y familiares.
 - Cambios funcionales en el cerebro con Mindfulness.
 - Atención plena se sugiere como tratamiento adicional a la terapia cognitivo conductual estándar para el insomnio.
- **Evaluaciones a los puestos de trabajo.**

Objetivo: Realizar un análisis y evaluación de los distintos puestos de trabajo conociendo los efectos negativos y pudiendo generar acciones preventivas ante los posibles estresores.

Población objetivo: Esta acción está dirigida a todos los trabajadores de la IPS Health Consulting.

Actores involucrados en la implementación: El gerente, es especialista en seguridad y salud en el trabajo con apoyo de la psicóloga.

Descripción de la acción:

- Se realizará un registro de actividad laboral en donde se evaluará su postura, movimientos que realiza a diario, esfuerzo muscular, movimientos, dimensiones del área de trabajo, iluminación.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- Se llevará a cabo una identificación de peligros y riesgos, se identificarán los riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos con el propósito de cuantificar y determinar el método de intervención eficaz.
- Generar y mantener la equidad interna, mediante una comunicación clara con los trabajadores sobre la importancia, sus responsabilidades y funciones se podrá generar en ellos la percepción que cuentan con un salario justo.
- Impactar positivamente en el ambiente laboral, si los trabajadores perciben tener un sueldo justo, es posible que se evite conflictos y estos les permita sentir satisfacción laboral.
- Se realizará un análisis organizacional y sobre relaciones interpersonales dentro de la organización por parte de la psicóloga

Tabla 8.

Formato Plan de Intervención Riesgo Psicosocial

Generalidades de la Empresa	IPS Health Consulting, IPS de I nivel de Atención con Programas de P y P
Razón Social	IPS Health Consulting SAS
Nit	901.372.281-7
Dirección de la Empresa	Calle 30 # 0-48 este, segundo piso San Mateo Soacha
Actividad Económica	Atención a la salud humana
Clase de Riesgo	Según Corresponda
Vigencia	2022

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Tabla 9.**Coordinado por:**

Área	Responsable
Gerente General	
Coordinador de Talento Humano	
Coordinador del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	
Representante del COPASST	
Coordinadora Jefe de enfermería	
Representante del personal Médico.	

Tabla 10.**Personal Profesional Establecido**

Profesional	Nombre de profesional	Nombre de trabajador	Intervención realizada	Tiempo utilizado	Control	Informe final
Gerente SG-SST						
Psicólogo						

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

6.3.1 Establecimiento de un departamento de Seguridad y salud en el trabajo.

La resolución 0312 de 2019 considera en el artículo 25 de la constitución política de Colombia que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas. Esta resolución define estándares mínimos del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que deben aplicar los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes. Uno de los ítems de esta resolución es la asignación de una persona que diseñe el SG-SST, lo que realmente le hace falta a la IPS Health Consulting.

Se busca evitar accidentes y enfermedades laborales con una adecuada herramienta de prevención y su implementación. Este departamento debe contar con personal idóneo para controlar la efectividad de las funciones que desarrollen los trabajadores.

Como se establece en el artículo 2.2.4.6.34 del Decreto 1072 de 2015, el empleador deberá dar lineamientos y recursos para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, se deberán identificar fuentes para lograr evidenciar oportunidades de mejora, entre ellas:

- Cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.
- Resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados
- Investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Recomendaciones presentadas por los trabajadores
- Resultados de los programas de promoción y prevención dentro Health Consulting.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

6.3.2 Programa de prevención de riesgo psicosocial para la empresa IPS Health

Consulting

Es una herramienta orientada a contribuir y facilitar el logro de los objetivos de la organización, mejoramiento de los ambientes laborales, protección integral de los trabajadores y de los procesos. Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y concretamente de la organización que afectan la salud psicológica del trabajador por lo cual el programa se basa en actividades que se hacen en base de una batería de riesgo psicosocial hecha a los trabajadores de Health Consulting con lo cual nos arrojan resultados en los que se basa el programa para darle un control a las posibles situaciones que se puedan presentar como lo son (Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección, acoso psicológico, entre otros).

La medición tiene como propósito principal verificar el desempeño del proceso de formación en los trabajadores.

El programa de prevención de riesgo psicosocial se crea para la interpretación y orientación de las acciones de prevención y control psicosocial en la compañía, esto con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y nivel de salud y bienestar de los trabajadores. Para el seguimiento y cumplimiento de las actividades se tiene establecido el cronograma de actividades matriz de intervención, que será creado bajo los parámetros que nos arrojará el análisis de la batería de riesgo psicosocial.

Dentro de las actividades programadas en la intervención o como propuesta de solución recopiladas bajo la normatividad vigente y en base a un cronograma según la necesidad se establecería acciones como:

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- Realizar actualización de los factores de riesgo psicosociales del trabajo que puedan generar efectos sobre la salud física, mental, el bienestar, rendimiento y la satisfacción de los trabajadores; mediante la aplicación de la guía de grupos focales, sugerida por el ministerio de la protección social, con el fin de establecer las medidas de prevención y control pertinentes para el mejoramiento de las condiciones laborales.

- Determinar un plan de intervención proactivo referente a los factores psicosociales el cual este dirigido a todo el personal que ingresa a laborar en la IPS, con el fin de ejercer control y prevención permanente de los efectos nocivos en la salud física, mental, bienestar, rendimiento y satisfacción de los trabajadores como consecuencia a la exposición de dicho factor de riesgo ocupacional

- Brindar herramientas prácticas a los funcionarios que permitan el desarrollo de habilidades de manejo de la tensión laboral y fortalecimiento de recursos personales para enfrentar los problemas de la vida cotidiana especialmente del trabajo.

- Identificar estrategias de comunicación que permitan mejorar las relaciones interpersonales y que a su vez facilite en los empleados el fortalecimiento de vínculos laborales y mejorar el clima organizacional, permitiendo con ello una mejora de la calidad de vida en estos. Dicha estrategia abordará la comunicación desde una perspectiva holística:

- Clarificar el concepto del trabajo en equipo y el trabajo de grupos, permitiendo aprovechar las fortalezas individuales y aplicar el principio de sinergia en la cultura institucional.

- Fortalecer estrategias que mejoren los vínculos afectivos y familiares, en aras de aumentar los factores protectores de los grupos de apoyo social.

Dando cumplimiento a los requisito de Ley enmarcados en la Constitución y en las normas nacionales que señalan la necesidad de dar cobertura en los factores psicosociales en el trabajo,

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Según la Organización Mundial del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (2009), con el Decreto 614 de (1984), la Resolución 1016 de (1989), el Decreto 2566 de (2009), la Resolución 2646 de (2008), y de acuerdo con las directrices de la Comisión mixta de la Organización, ha identificado y relacionado el presente documento donde se relacionan los aspectos básicos para diseñar, desarrollar y aplicar lo establecido en el marco legal vigente con relación a la responsabilidad y lineamientos para el control y/o la disminución de los factores de riesgos psicosociales en el personal que se encuentra ocupacionalmente expuesto a este de riesgo.

Decreto 2566 de 2009, 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, nocturnos 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”.

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.

6.3.3 Promoción y prevención de enfermedades osteo-musculares

Este programa se debe implementar y debe estar dirigido a las patologías de mayor prevalencia en los trabajadores de la IPS la institución participa de manera activa principalmente para el personal de salud, se busca siempre mitigar el riesgo de padecer enfermedades

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

osteomusculares, dolores de cuello, espalda, tendinitis, mialgias y tenosinovitis por lo cual se propone de forma activa la incorporación de pausas activas las cuales hasta el momento son inexistentes deberían ser en dos periodos del día máximo 15 minutos, actividad que puede ser liderada por la jefe de turno.

6.3.4 Ajuste en horario laboral

Se proponen ajustes en la jornada laboral, pues los turnos son 10 horas de domingo a domingo sin descanso, de forma rotativa, se propone realizar un ajuste en la malla de turnos rotativos, que sean de 8 horas con rotación de personal, así como mínimo un fin de semana al mes libre para descanso del trabajador.

Tabla 11. Ajuste de horario laboral

Horarios laborales	
Horario de la mañana	5:00 am- 1:00 pm
Horario de la tarde	1:00 pm- 9:00 pm

6.3.5 Programas para manejar el estrés laboral del personal asistencial en la IPS Health Consulting

El estrés produce efectos comunes en las personas como dolor de cabeza, dolores musculares, (que se evidenciaron con alta frecuencia en los encuestados) dolores en el pecho y fatiga, malestar estomacal, cambio en el deseo sexual causado por irritabilidad y enojo, cansancio, aumento o disminución de peso y hasta mala memoria. Existen actividades que pueden ayudar a reducir el estrés, una de estas es el tiempo libre, para el adecuado descanso del personal y si los síntomas persisten, una ayuda de un profesional de la salud mental.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

6.3.6 Aliados para el desarrollo de plan de intervención.

Los aliados son:

- Alcaldía Municipal
- Ministerio de Salud Departamental
- Entidad ARL contratada POSITIVA
- Defensa Civil
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
- Sindicato de Trabajadores de la Institución.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCIÓN PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

7. Análisis Financiero (costo-beneficio).

A continuación, se relaciona la estimación de los costos que se necesitan en la implementación del plan de intervención propuesto en la IPS Health Consulting. Cabe resaltar que en cualquier organización se requiere de un gerente en seguridad y salud en el trabajo, con el propósito que analice los procedimientos de trabajo, teniendo en cuenta las normas y los protocolos de seguridad, salud y medio ambiente. Es por esto que para la ejecución de este plan de intervención se espera contar con dos profesionales, un gerente en seguridad y salud en el trabajo y un psicólogo.

Tabla 12. Costo de implementación del plan de intervención.

COSTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Realización de evaluaciones periódicas de los trabajadores.	Contratación del psicólogo por un mes, una vez al año.	1	\$ 1.900.000	\$ 0	\$ 1.900.000
Capacitaciones por la ARL Positiva.	Capacitaciones por la ARL Positiva para minimizar los riesgos psicosociales de los trabajadores una vez al año .	15	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Recursos técnicos para las capacitaciones	Se realizaran dos capacitaciones al año, una por el Psicólogo y otra por la ARL Positiva	2	\$ 200.000	\$ 0	\$ 400.000
Es necesario que la organización cuente con el departamento SG-SST ya que en cumplimiento a la resolución 0312 del 2019 en donde se definen los estándares mínimos de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; y el decreto 1072 del 2015, el cual lo hace obligatorio cumplimiento contar con el profesional en esta área.	Se recomienda contratar a un especialista en gerencia en seguridad y salud en el trabajo para la implementación del SG-SST y la realización de evaluaciones periódicas de los trabajadores, además se ofertara el servicio de exámenes de ingreso, de periódico y egreso las empresas.	1	\$ 2.800.000	\$ 2.800.000	\$ (33.600.000)
TOTAL					\$ 5.100.000

Nota: Los gastos de representación estarán a cargo de la empresa.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

El valor total de la implementación del plan de intervención sería de cinco millones cien mil pesos mcte, (\$5.100.00), para un periodo de duración de un año. Esta inversión es muy importante realizarla puesto que los resultados se verán reflejados en una mayor productividad y rentabilidad de la organización, puesto que las actividades descritas en dicho plan, minimizan significativamente los riesgos psicosociales intralaborales de sus colaboradores, logrando que estos se sientan motivados, de no ser así, la empresa puede verse afectada económicamente por negligencia médica, enfermedades laborales de su personal y las demás que considere la ley por no cumplir con el plan de intervención requerido.

La contratación del Gerente en seguridad y salud en el trabajo generaría ingresos a la IPS ya que se habilitaría en la misma el servicio de seguridad y salud en el trabajo lo cual permitiría realizar exámenes de ingresos, periódicos y de egresos a todos los trabajadores de las empresas, se lograría con ello establecer contratos con las mismas.

La evaluación que se realiza en el análisis costo-beneficio de la IPS permite obtener un buen rendimiento de la IPS ya que resulta rentable cuando los beneficios que se obtengan con la contratación de las empresas por realización de los exámenes ocupacionales permiten recuperar lo invertido con la contratación del gerente y seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la tasa deseada entre costo y beneficio por el gerente general.

- **Gerente en Seguridad y Salud en el Trabajo:** este profesional será el encargado de evaluar y vigilar el desarrollo de actividades y normas de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo su divulgación y cumplimiento. Algunas de sus funciones son:
 - Elaborar y ejecutar programas de vigilancia de acuerdo con los riesgos encontrados.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- Realizar inspecciones a los elementos de trabajo, instalaciones, maquinaria y equipo.
- Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye los peligros psicosociales.
- Reportar las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores Contratistas y visitantes; se debe contar con evidencias materiales o circunstanciales.
- Ejecutar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de cualquier incidente, accidente de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar los exámenes ocupacionales a los trabajadores de las empresas contratadas por la IPS.

Sanciones:

- Según el Decreto 472 de 2008, al encontrarse incumplimiento en las normas de seguridad y salud en el trabajo es posible contar con multas de 21 a 100 SMMLV, cierre temporal o definitivo de la organización.
- La no implementación del SG-SST en los términos determinados por el Decreto 171 de 2016, así como la no verificación y adecuado cumplimiento de la norma, podrá generar multas por hasta 500 SMMLV.
- Además, la resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se defiende responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial, enseña que el no cumplimiento de lo establecido en esta norma, se sancionará con multas de hasta 500 SMMLV a las organizaciones.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- **Psicólogo:** este profesional será el encargado de implementar técnicas de intervención y tratamiento psicoterapéutico enfocado a disminuir los niveles de ansiedad y estrés. Tendrá como propósito mejorar el estado físico, emocional y alimentario de los empleados y les ayudará en la modificación y control de patrones de pensamiento involuntarios, permitiéndoles tener un mejor manejo de sus emociones y por ende de su conducta, además enseñará la implementación de técnicas de respiración, relajación y meditación.

A pesar que no existen sanciones para las organizaciones que no cuenten con un psicólogo en su talento humano, sí es importante resaltar que de esta manera se puede controlar en gran mayoría las afectaciones en el empleado como depresión, el estrés y la ansiedad, así como también se evitaría la disminución de la productividad, los costos y la calidad del servicio dentro de la organización.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

8. Conclusiones y recomendaciones.

8.1 Conclusiones

En este trabajo se pudo realizar el diagnóstico de los riesgos psicosociales de la IPS Health Consulting encontrando como resultado que todos los participantes han podido experimentar afectaciones a nivel emocional, social y físico, muchos de ellos experimentan dolores musculares, cefalea, problemas gastrointestinales, variaciones emocionales, trastornos del sueño, alteraciones en su comportamiento, en su patrón del sueño y cambios de apetito, todo esto nos lleva a concluir que los factores psicosociales pueden acarrear dificultades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo así como también afectaciones en cuanto a la salud de las personas. Durante el proceso planeación se identifica personal con índices altos de estrés basados en la aplicación de una encuesta con indicadores medibles, la herramienta utilizada fue un cuestionario de estrés de la Universidad Javeriana, y este nos permitió descifrar con claridad que riesgos y factores están siendo dominantes en el personal contratado por la IPS, siendo así de vital importancia buscar soluciones y correcciones a dichos problemas bastante notorios en el personal médico, se evidencia un punto de partida para la ejecución de estrategias y plan de intervención el cual fue un pilar fundamental para la estructuración de una buena planeación, de esta manera aprovechar las fortalezas de cada uno de los profesionales a disposición para el objetivo en común que es el bienestar de los trabajadores, sabemos que cada organización tiene necesidades específicas las cuales se lograron identificar. la encuesta se puede evidenciar en la variable “a veces”, 8 de los encuestados presentan problemas gastrointestinales, 7 presentan dolor de cabeza, 7 utilizan el consumo de bebidas alcohólicas, o café o cigarrillo, 12 presentan cansancio, tedio o desgano, 9 deseos de no asistir al trabajo y 10 deseos de cambiar de empleo.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

De los 15 encuestados 7 casi siempre presentan en algún momento de su jornada laboral dolores relacionados con la postura como dolor cervical o tensión muscular, 3 utilizan el consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

En la variable siempre 2 personas afirman presentar estos síntomas de dolores en el cuello, espalda o tensión muscular.

El sector salud se encuentra expuesto a múltiples factores desencadenantes del estrés laboral como largas jornadas de trabajo, situaciones de estrés, sobrecarga laboral, problemas con sus compañeros, además de malos hábitos que suelen ser causantes del aumento de niveles de estrés. Estos factores pueden ocasionar fallas o acciones inseguras en salud, por lo tanto, es responsabilidad de la organización implementar el plan de intervención psicosocial trazado, generando mecanismos de orientación y prevención en seguridad y salud en el trabajo para que de esta manera la organización mejore las condiciones de salud de los trabajadores y haya una mejora en la productividad. Basándonos en la necesidad de la empresa y el nivel de afectación se crean estrategias claras y fundamentadas según la legislación, además de escoger detenidamente el personal que realizara la intervención y cumplimiento de estrategias, dicho personal con ayuda de la gerencia establecen el direccionamiento adecuado para hacer un debido proceso en la implementación de la estrategias , con el fin de no generar impactos negativos en los trabajadores y la organización (planeación de tiempos y disposición de recurso humano y económico).

Con el desarrollo del trabajo se evidencio otra problemática en la empresa en cuanto al cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST ya que la empresa no cuenta con la implementación de los estándares mínimos del SG-SST según la resolución 01312 de 2019.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae múltiples beneficios a la IPS, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen de la empresa, reducción de costos, aumento de ingresos para la IPS porque genera contratos con otras empresas, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible, mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Durante el proceso se identifica que los trabajadores también se vieron afectada por la pandemia de la COVID-19 haciendo un poco más vulnerable a las personas a los altos niveles de ansiedad y estrés. En el personal médico este índice se logra evidenciar un poco más, teniendo en cuenta que sobre ellos recae un sobre esfuerzo y jornadas laborales más largas que un trabajo convencional debido a la necesidad que surge por los altos índices de contagio, además son quienes directamente están más expuestos contagios, por tanto, este plan de intervención tiene un mayor énfasis a esta problemática.

En el proceso de elaboración e investigación de este proyecto se logró evidenciar que los riesgos Psicosociales no solo se ven en una que otro hospital o IPS, por el contrario, en todos los hospitales del país se evidencia esta situación, el estrés laboral es de las principales causas que afectan al sector al cual estamos enfocadas, además de ello desarrollar demasiadas tareas y unos pacientes poco pacientes.

8.2 Recomendaciones.

Durante el proceso de planeación e identificación de riesgos psicosociales, es importante hacer una debida caracterización de los posibles riesgos y la intervención a dichos controles deben ser ejecutadas por personal calificado y con conocimientos específicos, esto hará que el

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

direccionamiento sea acertado y eficaz. En base a la caracterización y la planeación es importante seguir con el cumplimiento de plan de trabajo, dentro de las recomendaciones se establecen estrategias prácticas y de gran impacto para la creación de aspecto importante que ayudaran afrontar dichos índices de estrés laboral, es decir debe hacerse e implementarse como cumplimiento al requerimiento de la legislación vigente en Colombia a todo SG-SST de manera periódica mediante indicadores de resultado los cual facilita el seguimiento a los índices de estrés que pueden estar presentes en los trabajadores, en cumplimiento a la resolución 2764 de 2022 expedida por el ministerio del trabajo el 18 de julio del 2022, se debe tener especifico cumplimiento en la promoción y prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora para mitigar el riesgo dentro de la organización, es por esto que se hace necesario que la IPS Health Consulting cuente con un plan de intervención dirigido a estas problemáticas ya que se puede ver afectada la calidad del servicio y su productividad.

Se recomienda al empleador hacer actividades de bienestar que logre tener un impacto en los trabajadores y fomente el interés al autocuidado y buenos hábitos, ya que no solo depende del empleador el bienestar o la mitigación del riesgo psicosocial, el empleado debe apropiarse de un pensamiento mas realista sobre la situación personal y afrontarlo de manera acertada y con disposición a unas mejores proactivas en la vida personal y laboral.

Es necesario que la profesional en psicología ayude a los empleados a cambiar algunos de sus esquemas mentales, sensibilizándolos con la institución y fomentando nuevos canales de comunicación entre los equipos interdisciplinarios que permita liberar cargas, una mayor participación y compromiso de todos.

Se sugiere que el al contratar un gerente en seguridad y salud en el trabajo estudie las diversas afectaciones a nivel emocional, físico y social de los empleados de manera particular, de

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

esta manera también se evitar accidentes laborales con el propósito de buscar métodos para solucionar los problemas detectados.

Es indispensable contar con el apoyo de la alta dirección de la empresa IPS Health Consulting para implementar SG-SST. Éstos, a menudo, no ven más allá del ámbito económico a la hora de tomar decisiones sobre la ejecución y puesta en marcha de este sistema, por eso que es bueno saber cómo explicarle los beneficios que la implantación de un SG-SST.

Se recomienda a la IPS realiza la implementación de esta propuesta, teniendo en cuenta se enfocó a una intervención fácil de aplicar con costos no tan elevados para lograr su ejecución en tiempo corto de esta manera se logra iniciar e ir complementándose a través del tiempo.

Es importante tener en cuenta que los riesgos psicosociales son de vital importancia y por ello es primordial empezar atacarlos y siempre ir avanzando en la implementación de la Seguridad y Salud en el trabajo, es muy importante el apoyo de las directivas de la IPS en la implementación de la propuesta, teniendo en cuenta todo debe ir ajustado a la política y cultura organizacional, que exista un interés de todos los actores involucrados, teniendo en cuenta es por el bienestar de todos y para todos, este cambio se busca para mejorar condiciones laborales y extra laborales de los médicos.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

9. Referencias bibliográficas

Ackerman, S. & Com, S, (2013). Metodología de la investigación. Argentina: Ediciones del Aula Taller, 2013. ProQuest ebrary. Web. 7 November 2014. Copyright © 2013. Ediciones del Aula Taller. All rights reserved.

Botero Carvajal, Alejandro (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(4),501- 508. [fecha de Consulta 17 de octubre de 2021]. ISSN: 0798-0264. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022>

Barnet, Rosalind. Género, estrés en el trabajo y enfermedad. En: MAGER, Jeanne. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p. 34.57-34.58.

Castillo IY, Santana M, Valeta A, Alvis LR, Romero E. Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2011; 29(4): 363-371. ISSN: 363-371

Chiang, V. M., & Krausse, M. K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales, 28.

Congreso de Colombia Ley 1616 del 2013, 21 de enero de 2013.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Diego Rivera-Porras, Universidad de Baja California – México Chaya. El acoso sexual.

En: MAGER, Jeanne. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p. 34.32-34.33. 8

El Ministro De Trabajo Y Seguridad Social, y de salud Resolución 1016 de marzo 31 de 1989.

El ministerio de trabajo y seguridad social, y de salud Resolución 2764 de 18 de julio de 2022.

El Presidente de la República de Colombia, numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 11 del Decreto 1295 de 1994

El Congreso de Colombia Ley 1010 23 de enero del 2006

Fondo de Riesgos Laborales de Colombia. fondoderiesgoslaborales.gov.co. (Online);

2016 (cited 2017 octubre 7. Available from:

<http://fondoderiesgoslaborales.gov.co/documents/infoestadistica/2015/INFORME%20IND>

[ICADORES%20SGRL%202011%20-%202015.pdf](#). [Links]

Gánster, Daniel. Autonomía y control. En: MAGER Jeanne. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p. 34.32-34.33.

Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública Rev Esp Salud Pública 2009, Vol. 83, N.º 2.

González, L.S; Polo, C (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud. un estudio comparativo. Universidad Sergio Arboleda. Disponible en:

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Jenkis, David. Patrones de comportamiento de los tipos A y B. En: MAGER, Jeanne. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p. 34.49

Jimenez, C.A, Orozco, M.M, Caliz, N.E (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Mansilla Izquierdo F. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica: Editorial Académica Española; 2012.

Ministerio de Protección Social. Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y de trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. 2007.

Ministerio de la Protección Social, julio 2008.

Ministerio de trabajo Diario Oficial No. 48.501 de 24 de julio de 2012.

Ministerio del trabajo. II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Bogotá. D.C., diciembre de 2013.

Ministerio del trabajo 1 decreto número 1471 de 2014, 5 de agosto del 2014.

Ministerio del trabajo de Colombia. Decreto 1072 de 2015. [Internet] [Cited September, 21 2015]. Disponible en:

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Paginas/mayo.aspx>

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

Ministerio del trabajo Resolución número 2404 del 2019, 22 julio 2019.

Moreno, Bernardo; BÁEZ, Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buena práctica. Madrid: Editorial INSHT, 2010. 181 p. 7. PIOTRKOWSKI,

Moreno, Bernardo; Gálvez, Macarena; Garrosa, Eva; Míngote, Carlos. Nuevos planteamientos en la evaluación del Burnout: La evaluación específica del desgaste profesional médico. En: Atención Primaria [en línea]. Vol.38, No. 10 (2006).

Rev. Esp. Salud Pública [online]. 2009, vol.83, n.2, pp.215-230. ISSN 2173-9110.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272009000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Rev.udcaactual.divulg.cient. vol.20 no.1 Bogotá Jan./June 2017. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004

Rev Asoc Esp Espec Med Trab vol.28 no.1 Madrid mar. 2019 Epub 28-Dic-202

Rund, Douglas. Trastornos de la conducta: Cuadro clínico. En: TINTINALLI, Judith. Medicina de Urgencias. México: McGraw-Hill, 2004. Vol. II. p. 2173-217

Oit, 1986, p.3, citado por Moreno Jiménez, UAM, 2010

Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2013
(<http://www.oiss.org/estrategia/siarin/>). [Links

Rousseau, Denise, Clima y Cultura Organizativos. En: MAGER, Jeanne. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p. 34.32- 34.33.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCION PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

- Stansfeld, Stephen; CANDY, Bridget. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. En: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Vol. 32, No. 6 (2006). p. 443-462. ISSN: 1795-990X.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197 - 201.

PROPUESTA PLAN DE INTERVENCIÓN PARA PELIGROS PSICOSOCIALES

10. Anexos

Anexo 1 Cuestionario del estrés

Apéndice E. Cuestionario para la evaluación del estrés



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				