

Los Riesgos Psicosociales en el área de Medicina Laboral Consorcio Salud y estrategias
de prevención

Patricia Chavarro Malagón

Cesar Giovanni Castillo

María Camila Vargas Díaz

Asesora

Ángela Fonseca Montoya

Especialización de Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá, Julio de 2019

Los Riesgos Psicosociales en el área de Medicina Laboral Consorcio Salud y estrategias
de prevención

Patricia Chavarro Malagón 13669

Cesar Giovanni Castillo 39909

María Camila Vargas Díaz 22536

Especialización de Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá, Julio de 2019

Contenido

Introducción.....	5
1. Problema de investigación.....	7
1.1. Descripción del Problema	7
1.2. Formulación del problema	8
1.3. Sistematización.....	8
2. Objetivos.....	10
2.1. Objetivo General	10
2.2. Objetivos Específicos	10
3. Justificación	11
3.1. Delimitación	12
3.2. Limitación	14
4. Marcos de referencia	15
4.1. Estado del arte	15
4.1.1. Resumen	15
4.1.2. Relación con el trabajo de investigación	15
4.1.3. Resumen	16
4.1.4. Relación con el trabajo de investigación	17
4.1.5. Relación con el trabajo de investigación	19
4.1.6. Relación con el trabajo de investigación	21

Resumen	21
Resultados.....	21
4.1.7. Relación con el trabajo de investigación	22
5. Marco teórico.....	23
5.1. Estrés laboral	23
5.2. Causas del estrés laboral	23
Fase de alarma	24
Fase de adaptación y resistencia:.....	24
Fase de fatiga:.....	24
5.3. Factores de riesgo psicosocial	26
Salud Ocupacional.....	26
5.4. Factores psicosociales	27
Los factores intralaborales.....	27
Los factores o condiciones individuales.....	28
5.5. Cambios recientes en el entorno social y económico con implicaciones para el sistema de trabajo	30
5.6. El sistema de trabajo y la prevención de los riesgos laborales.....	30
5.7. Denominación de las enfermedades derivadas del estrés.....	31
5.8. Trastorno de estrés postraumático.....	32
Factores de riesgo:	32

5.9.	Clima organizacional.....	33
5.10.	Acoso Laboral	34
5.11.	El acoso laboral sigue creciendo en Colombia.....	34
5.12.	Carga de trabajo	35
5.13.	Prevención Primaria del trastorno mental	36
5.14.	Condiciones y medio ambiente de trabajo	36
5.15.	EL Mobbing (acoso laboral) en España	37
6.	Marco legal.....	38
7.	Marco metodológico.....	43
7.1.	Población y Muestra.....	43
7.2.	Materiales	43
	Criterios	43
7.3.	Fuentes de información	44
7.3.1.	Fuentes primarias.....	44
7.3.2.	Fuentes secundarias	44
7.4.	Fases del estudio.....	44
7.4.1.	Fase 1 Diseño del Método para el levantamiento de información para Recolectar la información para identificar los factores de Riesgos Psicosociales en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.	44

7.4.2. Fase 2 Aplicación del método en el área de medicina laboral de Consorcio Salud para identificar los factores de Riesgos Psicosociales.	45
7.4.3. Fase 3 Análisis de datos obtenidos para Establecer la relación entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud.	45
7.4.4. Prueba piloto y validación de expertos.....	46
7.5. Cronograma de actividades	47
8. Resultados.....	48
8.1. Recolectar la información para identificar los factores de Riesgo Psicosocial en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.....	49
8.2. Establecer la relación entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud.	72
8.3. Definir las estrategias que se pueden establecer para mitigar los factores de los riesgos Psicosociales para el área de Medicina Laboral en el Consorcio Salud.....	73
8.4. Análisis financiero y costo beneficio	74
9. Conclusiones.....	76
10. Recomendaciones	78
11. Anexos	79
11.1. Formato de los instrumentos	79
11.1.1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo	79
11.2. Consentimiento Informado.....	82

11.2.1. Identificación de factores de riesgo psicosocial – estrés laboral en el área de medicina laboral de consorcio salud.....	82
Objetivo:	82
Metodología Empleada:.....	83
Riesgos:	83
Beneficios:	83
Acceso A La Información:	83
12. Referencias	84

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo es un tema que, aunque hoy es un requisito legal, es necesario para las organizaciones teniendo en cuenta que la gestión del talento humano con un enfoque de prevención de riesgos, la enfermedad laboral y promoción de la salud impacta directamente con la productividad de la organización.

En el área de medicina laboral de Consorcio Salud el estudio de los factores de riesgo psicosocial es de gran importancia ya que este impacta directamente sobre el desempeño del personal, y le permite al área efectividad en su labor y cumplimiento de sus metas.

El análisis de los diferentes factores asociados a los empleados como los psicológicos, sociales y biológicos, nos garantiza un resultado exacto para el análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.

El análisis y la identificación de factores de riesgo psicosocial deberían ser una estrategia organizacional y contemplarse en los planes de talento humano como un pilar organizacional, ya que este le aporta valor al factor más importante en la organización que es el recurso humano.

1. Problema de investigación

Factores de los Riesgos psicosociales que afectan el buen desarrollo de las actividades en el área de medicina laboral del Consocio Salud.

1.1. Descripción del Problema

Los Riesgos Psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los principales problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. El estudio del riesgo con el transcurrir del tiempo se ha convertido en una prioridad para las organizaciones en búsqueda del bienestar de sus colaboradores, en la actualidad las organizaciones se ven fuertemente afectadas por el continuo ausentismo que se presenta.

Los factores de riesgos Psicosociales representan gran importancia, debido a que comprenden variables, tales como el puesto de trabajo, el entorno laboral y familiar. El ausentismo laboral se puede definir como la ausencia de un colaborador de su puesto de trabajo durante la jornada laboral, sea justificada o injustificada. Lo anterior puede derivarse por factores tanto internos como externos, que afectan la salud física y mental de los trabajadores, la productividad y rentabilidad de la empresa. Con base a varios estudios y encuestas realizadas en Colombia a finales del 2015 por el Ministerio de Trabajo sobre condiciones de salud de los trabajadores, dos de cada tres empleados manifestaron exposición a riesgos dentro de su jornada laboral.

Consorcio Salud es una empresa dedicada primordialmente a ofrecer servicios de medicina laboral para Compensar. Aunque es una empresa muy reconocida, los servicios que ofrece se enfocan en llevar los procesos administrativos y asistenciales de los asegurados que requieran calificación de origen, presenten incapacidades prorrogas,

requieran calificación de pérdida de capacidad laboral, tramitar solicitudes ante las diferentes entidades como los son las Administradoras de Fondo de Pensión, Administradoras de Riesgos Laborales y Juntas de Calificación de Invalidez.

La principal preocupación radica en que las actividades realizadas por los trabajadores, son actividades rutinarias, las jornadas laborales superan las 9 horas diarias, el ambiente laboral continuamente genera rivalidad entre compañeros, las metas de cumplimiento están elevadas, la presión laboral por parte de los jefes y compañeros se refleja continuamente, las pausas activas no son prioridad para la empresa debido a que se realizan en promedio cada 15 días y solo una vez al día, la mayor parte del personal son mujeres, madres cabeza de hogar. Constantemente se evidencia como los trabajadores presentan continuas incapacidades (ausentismo laboral), por dolores osteomusculares, migraña, estrés laboral, depresión, entre otras.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan el desempeño laboral en los trabajadores del área de medicina laboral de Consorcio Salud?

1.3. Sistematización

Para la sistematización del problema se plantean las siguientes preguntas:

¿Cómo determinar los principales factores de riesgo Psicosociales que están afectando el área de medicina laboral?

¿Qué factores psicosociales se pueden encontrar en el área de medicina laboral de Consorcio Salud?

¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y las actividades desarrolladas por cada uno de los colaboradores del área de Medicina Laboral en Consorcio Salud?

¿Cómo se ve afectada la salud mental de los trabajadores en el área de medicina laboral en el Consocio Salud?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

“Analizar los factores de Riesgos Psicosociales en el área de medicina laboral del Consorcio Salud y generar estrategias de prevención”.

2.2. Objetivos Específicos

Recolectar la información para identificar los factores de Riesgos Psicosociales en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.

Establecer la relación entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud.

Definir las estrategias que se pueden establecer para mitigar los factores de los riesgos Psicosociales para el área de Medicina Laboral en el Consorcio Salud.

3. Justificación

A nivel mundial el Riesgo Psicosocial es un riesgo que se ha globalizado debido al intercambio de mercados y a las empresas multinacionales que en variadas ocasiones migran hacia estados o mercados donde la legislación sobre SST no es tan restrictivas; además, en su afán de ser más productivos aumentando la producción hace que un trabajo en condiciones decentes no sea tan importante. El poder económico que tienen varias organizaciones hace que puedan dominar mercados e incluso países imponiendo sus propios procesos donde en ocasiones no se tiene en cuenta varios riesgos todo en pos de ser cada día más competitivos y hacer dominio sobre los mercados, teniendo como efecto el desequilibrio de las condiciones laborales y sociales que afectan el entorno de los trabajadores. A pesar que el panorama en algunos países es desalentador se ve cada día la tendencia en mejorar la normatividad para atacar este tipo de riesgos, tratando de mejorar el entorno laboral y por ende de la salud de los trabajadores.

En la actualidad los factores de riesgo psicosocial constituyen uno de los principales problemas laborales, lo cual conlleva a que se presenten daños en la salud de los trabajadores, problemas familiares y que afectan la productividad y rentabilidad de la empresa con la cual presentan con vinculación activa.

En los últimos años, la mayoría de las empresas han demostrado gran atención en el seguimiento y prevención a los diferentes factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores. Adicionalmente, están reguladas por los diferentes entes de control, lo cual conlleva a que se implementen actividades que permitan incentivar a los trabajadores para que por iniciativa propia realicen pausas activas, reporten incidentes y accidentes presentados en el área de trabajo, identifiquen oportunamente los riesgos y peligros a los que están expuestos.

Cuando una empresa trabaja conjuntamente con sus colaboradores, identifica sus necesidades y está continuamente les realiza capacitaciones; el trabajador responde positivamente, mejorando su desempeño laboral, mitigando el ausentismo laboral y la interacción con la sociedad mejora al igual que su estado de salud.

En Colombia la Resolución 2646 de 2008 obliga a toda las empresas en Colombia a hacer una valoración anual del riesgo psicosocial a los que están sometidos los trabajadores durante las jornadas laborales y el desarrollo de las actividades asignadas en su puesto de trabajo, por esto “establecer disposiciones y definir 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 estrés ocupacional”, por este motivo en el Decreto 1072 de 2105 se establece que el riesgo psicosocial es uno de los factores más determinantes y que tienen un mayor impacto en los accidentes y enfermedades laborales que se están dando en el país.

El objetivo del proyecto es analizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el área de medicina laboral de la empresa Consorcio Salud, debido a que continuamente sus trabajadores están interactuando con diferentes condiciones de trabajo, tanto internas como externas; lo cual puede afectar positiva o negativamente el desarrollo de sus actividades diarias, por esta y otras razones se escoge esta área como lugar de estudio para determinar la presencia o no de riesgos Psicosociales y su impacto en la vida laboral, familiar y salud mental en los trabajadores.

3.1. Delimitación

El proyecto se desarrolla en la empresa Consorcio Salud la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá en la carrera 69 No 47 – 34 localidad Engativa, Diagonal a la

Contraloría General de la República, cuenta con diferentes vías de acceso principalmente por la carrera 69 o por la calle 26.



Figura 1 fachada Consorcio Salud

Fuente: Diseño original



Figura 2: Ubicación Consorcio Salud

Fuente: Google Maps

3.2. Limitación

La investigación presenta algunas limitaciones como las son: los tiempos libres con los cuales cuentan cada uno de los trabajadores para responder las encuestas o formatos de recolección de información, el ingreso a las instalaciones es muy restringido hay que diligenciar permisos especiales para poder acceder a las instalaciones, la información brindada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo es mínima por seguridad de la información, los desplazamientos constantes para la recolección de información puede ser una limitante que afecte la calidad de la misma, estos desplazamientos van ligados a la parte económica por el costo de los mismos asociados a el costo de papelería y documentación necesaria para el desarrollo del proyecto. El tiempo necesario para la recolección de la información por parte de los investigadores puede ser un factor que influya a que las actividades no se puedan desarrollar por completo debido a que los investigadores también se dedican a otras actividades que no les permiten tener el tiempo suficiente para visitar la empresa.

4. Marcos de referencia

4.1. Estado del arte

4.1.1. Resumen

Víctor H. Charria O; Kewy V. Sarsosa P; Felipe Arenas O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

Objetivo: Realizaron un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales.

Metodología: Se retomaron los referentes conceptuales principales que se han utilizado para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa.

Resultados: Se presentaron algunas metodologías e instrumentos que han mostrado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales de diferentes países del mundo. Se destaca el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo Frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social.

4.1.2. Relación con el trabajo de investigación

El anterior artículo aporta al trabajo de investigación varios referentes conceptuales que hablan del estrés intralaboral e identificación de factores psicosociales en organizaciones como el Consorcio Salud más específicamente en el área de Medicina Laboral.

4.1.3. Resumen

Abello B. Angela J. Lozano T. Deisy M. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Universidad del Rosario.

Objetivo: Describieron los riesgos Psicosociales como: bienestar, satisfacción, y la calidad de vida laboral de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional, el cual hace relación al pensar, sentir y actuar de cada individuo para lograr un desempeño adecuado y eficiente dentro de la organización.

Metodología: Usaron el Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cuestionario consta de siete escalas y un total de 75 preguntas que miden siete factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Cada uno de estos factores se valoran en una escala que va desde 0 a 10, distinguiendo tres situaciones de riesgo: situación satisfactoria (de 0 a 3 puntos), situación intermedia (desde 4 a 6 puntos), y situación nociva (desde 7 a 10 puntos). También usaron Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo [CFP]. Este instrumento, diseñado por Espinosa y Romero (2002), evalúa tres aspectos, 1) presencia de los factores de riesgo psicosocial, 2) el impacto que se percibe por la presencia de dichos riesgos y 3) las manifestaciones asociadas a los mismos (frecuencia de síntomas psicológicos y biológicos asociados con el estrés ocupacional y las enfermedades profesionales). Al igual se usó Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Villalobos (2010) propone la utilización de una batería batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Conclusiones: Se resaltó que para cualquier organización se debe incluir como parte de su plan de gestión, una medición de clima organizacional, es decir, contar la apreciación

compartida del entorno en el cual se realiza el trabajo y la percepción que tiene los trabajadores sobre el mismo, seguido por jornadas de reflexión, con el firme propósito de lograr la mejora de la organización como sistema social. Por otra parte es importante prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las diversas dependencias y diseñar sistemas de trabajo que sean compatibles con una excelente calidad de servicios que favorezcan a los distintos grupos de interés y promuevan el desarrollo de las organizaciones. Lo anterior a su vez tendrá un efecto sobre la prevención de los riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores, garantizando el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados.

4.1.4. Relación con el trabajo de investigación

La relación del presente trabajo de investigación con el artículo anteriormente mencionado radica en la evaluación del clima organizacional, la influencia de este ambiente en el individuo y su relación con los aspectos extra laborales e intra laborales, en el sentir y pensar del trabajador como individuo como un punto de importancia por parte de las organizaciones en la gestión del mejoramiento continuo de las condiciones del trabajo para lograr un beneficio en el mejoramiento del rendimiento y producción de organizaciones como lo es el Consorcio Salud.

Resumen: Germán F. Vieco Gómez, M. Raimundo Abello Llanos. (2013). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo.

Objetivo: Se revisó la literatura reciente (10 años) sobre los efectos que sobre la salud de las personas tienen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Para ello se analizaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto. Llama la atención los efectos que las condiciones adversas del trabajo tienen sobre los sistemas cardiovascular, músculo-esquelético, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los

desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores. Se observa un marcado interés de los investigadores de varios países en probar los modelos teóricos con mayor capacidad explicativa del fenómeno, como el dos (demanda / control- soporte social), de R. Karasek, y el der (desbalance esfuerzo / recompensa), de Johannes Siegrist.

Método: Para esta revisión se hizo un tamizaje sistemático en el que se obtuvieron 345 resúmenes de artículos de las bases de datos: apa Psyc Net, Hinari (oms), isi Web of Knowledge, Journal of Public Health Policy, Lilacs, Scielo, PubMed y Science Direct. Cumplieron los criterios de inclusión 92 artículos originales derivados de investigaciones sobre factores psicosociales en el lugar de trabajo, condiciones moduladoras o precursoras y efectos sobre la salud de las personas. Se agruparon por los desenlaces o efectos sobre los diversos sistemas de salud de las personas. Así mismo, se privilegiaron estudios de metaanálisis, revisiones sistemáticas por décadas o de fin de milenio, y estudios de tipo analítico o que comparan modelos teóricos. Son de especial interés aquellos que establecen comparaciones transnacionales y transculturales, y hay un énfasis en los publicados durante la última década.

Conclusiones: El estudio de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral y los altos niveles de estrés en el trabajo son motivo de análisis por parte de los investigadores de la psicología de la salud ocupacional, así como de la medicina del trabajo en todo el mundo, como lo informan estudios transnacionales de seguimiento de cohortes entre 5 y 31 años. En los estudios que relacionan la enfermedad cardiovascular con condiciones del trabajo adversas se observa que las pruebas estadísticas de asociación, como razón de disparidades (odds ratio), oscilan entre 1,3 y 1,7, lo que se considera como un tamaño del efecto medio (medium effect size). La psicología de la salud ocupacional tiene un nuevo reto científico:

intervenir la relación entre los factores de riesgo psicosocial adversos, presentes en los ambientes de trabajo, y la enfermedad cardiovascular (ecv). Rigurosos estudios analíticos y de cohortes seguidas entre los 14 y los 30 años así lo demandan. Algunas limitaciones del estudio se presentan por la dificultad lingüística en la traducción de algunos artículos, no obstante, la mayoría de los textos utiliza un lenguaje técnico de tipo epidemiológico y estadístico que los hace inteligibles.

4.1.5. Relación con el trabajo de investigación

Este artículo aporta al trabajo de investigación la afectación en la salud humana la exposición permanente a los riesgos psicosociales en diferentes organizaciones en el mundo, entre enfermedades cardiovasculares, músculo-esquelético, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores, todas estas enfermedades asociadas a los riesgos psicosociales, estrés en el trabajo, el ambiente laboral y familiar de los trabajadores en las organizaciones como el Consorcio Salud que afectan la calidad de vida de los mismos y a su vez la productividad de las empresas.

Resumen

Felipe Arenas O.; Verónica Andrade J.; (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia¹.

Objetivo: Se Realizó investigación tuvo como objetivo principal evaluar e identificar la relación entre los Factores psicosociales intralaborales establecidos por el Ministerio de la Protección Social (2010) y la experiencia de Engagement en el trabajo en sus tres dominios; vigor, dedicación y absorción (Shimazu y Schaufeli, 2009), en una institución del sector salud que presta servicios quirúrgicos y de alta complejidad en la ciudad de Cali, Colombia.

Metodología: Se aplicó el cuestionario para la evaluación de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), que hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por el Ministerio de Protección Social en Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010, para el cumplimiento de la resolución 2646 del 2008. La batería fue sometida a validación de contenido mediante jueces expertos y fue validada con 2360 empleados afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. Los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral, identifican cuatro dominios de evaluación: Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales, y Recompensa.

Resultados: En el puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la institución de salud evaluada, se encontró en un nivel de riesgo medio para todo el personal con cargos de jefatura (forma A). El dominio Demandas del trabajo es calificado en un nivel de riesgo alto (así como todas sus dimensiones a excepción de Demandas ambientales y de Esfuerzo físico). Los demás dominios obtuvieron una calificación media. Puntuaron en un nivel de riesgo alto las dimensiones: Capacitación, y Reconocimiento y Compensación. Se concluyó que los resultados de la presente investigación evidencian la pertinencia de estudiar el comportamiento humano en contextos de trabajo desde una mirada positiva, y de

implementar acciones que fomenten el desarrollo integral de experiencias óptimas de trabajo.

4.1.6. Relación con el trabajo de investigación

El anterior artículo aporta al trabajo de investigación varios referentes conceptuales que hablan de identificar los factores psicosociales en los que se concentra el riesgo, posibilitando respuestas de estrés y enfermedades derivadas, permitió identificar aquellos que mayor incidencia tienen en la generación de Engagement en el trabajo, y sus subsecuentes dominios (vigor, dedicación y absorción), en organizaciones como el Consorcio Salud más específicamente en el área de Medicina Laboral.

Resumen

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores.

Objetivo: Realizaron un análisis para identificar las consecuencias, conflictos y riesgos psicosociales que se presentan en las empresas y terceros con base en definiciones psicológicas y analizaron el impacto en grupos históricamente discriminados en el trabajo

Metodología: Se recopilan definiciones y conceptos psicológicos asociados a los riesgos laborales psicosociales, su definición, factores y clases, entre ellos el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el moobing y el acoso sexual. Hacen una asociación entre los conflictos laborales como base de los riesgos psicosociales, y finalmente identifican el impacto de los riesgos psicosociales en la población objetivo de estudio, el clima organizacional y los riesgos psicosociales.

Resultados

Se identifican las consecuencias que tiene el trabajador por la materialización de los riesgos psicosociales, que pueden ser físicas, psicológicas, conflicto trabajo-familia,

Violencia laboral y acoso laboral, igualmente para las empresas hay consecuencias, en los resultados del negocio, a causa del absentismo, presentismo y las intenciones de abandono, y para los terceros por su relación entre trabajador y cliente o usuario que recibe el servicio prestado por el trabajador que padece de afectaciones a causa de los riesgos psicosociales.

4.1.7. Relación con el trabajo de investigación

El anterior artículo aporta al trabajo de investigación varios referentes conceptuales como los factores de estrés psicosocial, las consecuencias de los riesgos psicosociales y su impacto con una visión general sobre el trabajador, la empresa y los terceros.

5. Marco teórico

5.1. Estrés laboral

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

5.2. Causas del estrés laboral

Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo, y la manera en que se gestionan, puede provocar estrés laboral.

El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlar las pueden tener su origen en una definición adecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. (Leka).

El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a un deterioro significativo de la salud y es el resultado de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo, que genera un impacto en los distintos sistemas biológicos. La teoría cognitiva plantea tres fases de respuesta al estrés las cuales conforman el SGA o Síndrome General de Adaptación que se caracterizan:

Fase de alarma: el organismo reacciona automáticamente, preparándose para dar una respuesta, ya sea enfrentarse o huir del agente estresor, esta reacción es de corta duración y no perjudica, siempre y cuando, la persona disponga del tiempo necesario para recuperarse. Esta fase, constituye el aviso claro de la presencia de uno o más de los agentes estresores; en esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos la dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.

Fase de adaptación y resistencia: se produce cuando el organismo, aunque intenta adaptarse, no tiene tiempo para recuperarse del estímulo estresor y por tanto, continúa reaccionando para hacer frente a la situación. En esta fase, aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido, el organismo se torna crecientemente vulnerable a problemas de salud.

Fase de fatiga: en ella se colapsa el sistema orgánico que se estaba enfrentando a los estresores, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas. Estos modelos de respuesta son mediados por el sistema locomotor con previa activación del sistema piramidal y el núcleo estriado. La respuesta hormonal de afrontamiento y adaptación al estrés, es desencadenada fundamentalmente por el CRH y la vasopresina. (4) El estrés se manifiesta con cambios fisiológicos, psicológicos y sociales en la persona que la padece, es claro que no es posible separar las condiciones físicas de las personas de sus condiciones psicológicas, pues una situación potencial de amenaza, daño o desafío activa no sólo un

proceso cognitivo-emocional sino biológico que, como se mencionó anteriormente, implica la activación de los diferentes subsistemas del cuerpo.

Algunos de los síntomas físicos y psicológicos que los especialistas destacan como posibles señales de alerta son:

Síntomas físicos: dificultad en conciliar o en mantener el sueño (denominado insomnio), aumento o disminución del apetito, gastritis, úlceras, migrañas, infartos, agotamiento, entre otros.

Síntomas psicológicos: dificultad para recordar eventos actuales (problemas de la memoria), disminución de la atención y concentración en las actividades que realiza, irritabilidad, poca tolerancia a la frustración, dificultades en la solución de los problemas, disminución del apetito sexual, dificultades en la erección, depresión, ataques de ansiedad, entre otros.

Sociales: dificultades en las relaciones con los compañeros de trabajo, con los miembros de su hogar, consumo de bebidas alcohólicas y tabaco, entre otros.

Estas manifestaciones del estrés se pueden clasificar, además, según su importancia de menor a mayor grado:

Leve: irritabilidad, insomnio, en ocasiones problemas de concentración.

Moderado: aumento de las horas de ausentismo al trabajo, sentir fatiga sin razón, indiferencia e indecisión, aumento en el consumo de sustancias psicoactivas (licor, cigarrillo, etc.).

Severo: depresión, problemas de salud (cardiovasculares, digestivos, respiratorios, endocrinos, sexuales), aislamiento social y presencia de pensamientos autodestructivos.

5.3. Factores de riesgo psicosocial

El concepto de estrés es una manera de relacionar la salud de los trabajadores y el medio ambiente psicológico laboral, donde al interactuar estos dos grupos se generan factores de riesgo psicosociales que afectan la salud de los trabajadores, afectando de una u otra forma su capacidad laboral, entendiéndose esta según la legislación Colombiana como el “conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual”. Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (o contexto laboral) y con las características del individuo. Los factores psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos. Según la Resolución 2646 del 2008, los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562.Art.1. pag. 1. 2012).

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las

acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562.Art.1. pag. 1. 2012).

5.4. Factores psicosociales

Una vez que el área de Salud Ocupacional comenzara a abordar la relación salud mental y trabajo, se fue haciendo entre los empresarios y trabajadores un tema de obligado cumplimiento, más aún con lo estipulado en la Resolución 1016 de marzo de 1989, Artículo 11 donde se considera la intervención del subprograma de higiene en la identificación de los agentes de riesgo en el trabajador, como los psicosociales. El comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés.

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intra laboral, extra laboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.

En el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es recomendable tener en cuenta otras fuentes de información, que permitan obtener una visión global de los aspectos organizacionales y psicosociales particulares de la empresa; dado que esto permitirá y/o facilitará plantear estrategias y acciones en la fase de intervención. (Riesgos Psicosociales en la población colombiana, 2018).

Cómo se evalúan los factores de riesgo psicosocial

Para la evaluación de los factores psicosociales del trabajo se deben tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los factores protectores, y con estos resultados poder promover acciones de promoción de salud y promoción de la enfermedad en este tipo de población. Los factores protectores o sea los factores positivos, son aquellos aspectos

dentro del ambiente laboral que le propician al trabajador bienestar, lo cual favorece la satisfacción personal y por consiguiente aumento en la eficiencia. Los principales factores psicosociales generadores de estrés, presentes en el medio ambiente de trabajo, involucran aspectos de gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, del medio ambiente del trabajo, interface persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. Los factores psicosociales extra laborales que se deben evaluar en los trabajadores son: utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud. Los factores individuales a identificar son: información socio-demográfica (sexo, edad, escolaridad, convivencia con pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo), características de la personalidad y estilos de afrontamiento (mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos) y condiciones de salud (evaluada con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional). En la evaluación de los factores psicosociales deben incluirse los siguientes aspectos: condiciones de salud, ocurrencias de accidente de trabajo y de enfermedad profesional (ATEP), estadísticas de morbimortalidad por ATEP y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género, ausentismo, rotación de personal, rendimiento laboral. (Díaz D, 2011)

5.5. Cambios recientes en el entorno social y económico con implicaciones para el sistema de trabajo

Las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas suponen un nuevo contexto de la actividad empresarial y productiva. La globalización de la economía, la internacionalización de los mercados, la diversificación de las demandas y preferencias de los consumidores y la fuerte competencia plantean exigencias cada vez mayores a las empresas en su productividad, calidad, reducción de costos, innovación, distribución, comercialización y otros aspectos relevantes. Estas exigencias requieren a su vez actuaciones de las empresas en diversos ámbitos y, muy particularmente, en las formas de organizar el trabajo. Además, los cambios tecnológicos, cada vez más fuertes y frecuentes, también tienen importantes consecuencias para la reorganización del trabajo y las actividades que lo configuran. Todos estos cambios requieren una gran capacidad de adaptación de los trabajadores y una gestión mucho más flexible de los recursos humanos por parte de la empresa.

5.6. El sistema de trabajo y la prevención de los riesgos laborales

Todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo ello, es necesario un análisis preciso de los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos. Existe evidencia suficiente para señalar que muchos de los cambios que persiguen la innovación tecnológica y el rediseño del sistema de trabajo tienen implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores. Por una parte, mejoran determinadas condiciones de trabajo (ruido, sobrecarga física, posturas inadecuadas, riesgos de accidente, trabajo monótono, etc.) pero por otra, acaban

introduciendo nuevos riesgos de carácter psicosocial. Entre esos riesgos cabe destacar, en primer lugar, los temores a perder el empleo por no estar cualificado para las nuevas exigencias y demandas del trabajo o por la reducción de mano de obra que con frecuencia conllevan esas innovaciones en la organización del trabajo. También son riesgos relevantes la sobrecarga mental, la incertidumbre de determinados procesos, las exigencias excesivas en la resolución de problemas y en la responsabilidad de sus consecuencias o la falta de preparación para realizar las nuevas actividades introducidas. Es importante, pues, tomar en consideración éstas y otras potenciales fuentes de estrés y plantear el diseño de los nuevos sistemas de trabajo de modo que se prevengan, desde el principio, las consecuencias negativas para la salud y el bienestar del trabajador. (Peiró, 2014)

5.7. Denominación de las enfermedades derivadas del estrés

Denominación de las enfermedades derivadas del estrés				
Decreto 1832 de 1994	Clasificación internacional de enfermedades 10ª versión (CIE 10)	Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, 4ª versión (DSM IV)	Otras denominaciones	Denominación en el Protocolo
Estados de ansiedad y depresión	Episodio depresivo (F32.x)	Trastorno depresivo mayor, episodio único (296.2x) Episodio depresivo mayor	Episodio aislado de reacción depresiva Depresión psicógena Depresión mayor (sin síntomas psicóticos)	Depresión mayor, episodio único
	Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)	Trastorno de ansiedad generalizada (300.02)	Estado de ansiedad Neurosis de ansiedad Reacción de ansiedad	Trastorno de ansiedad generalizada
	Trastorno de estrés postraumático (F43.1)	Trastorno por estrés postraumático (309.81)	Neurosis traumática	Trastorno de estrés postraumático
	Trastornos de adaptación (F43.2x)	Trastornos adaptativos (309.xx)	Trastorno de ajuste Trastornos reactivos	Trastornos de adaptación
	Reacción depresiva breve (F43.20)	Con estado de ánimo depresivo (309.0)		
	Reacción depresiva prolongada (F43.21)	Con estado de ánimo depresivo (309.0)		
	Reacción mixta de ansiedad y depresión (F43.22)	Mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo (309.20)		
	Con predominio de otras emociones (F43.23)	Con ansiedad (309.24)		
Con predominio de alteraciones disociales (F43.24)	Con trastorno de comportamiento (309.3)			
Con alteración mixta de emociones y disociales (F43.25)	Con alteración mixta de las emociones y el comportamiento (309.4)			
Otros trastornos de adaptación con síntomas especificados (F43.28)	Trastornos adaptativos no especificados (309.9)			

Ilustración 1. Denominación de las enfermedades derivadas del estrés

Fuente: Protocolo para la determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés

5.8. Trastorno de estrés postraumático

Trastorno que surge como respuesta tardía o diferida a un acontecimiento estresante o a una situación (breve o duradera) de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica, que causarían por sí mismos malestar generalizado en casi todo el mundo (por ejemplo, catástrofes naturales o producidas por el hombre, combates, accidentes graves, el ser testigo de la muerte violenta de alguien, ser víctima de tortura, terrorismo, de una violación o de otro crimen). Lo que caracteriza a este trastorno es la presencia de reviviscencias de algunos elementos de la situación traumática; reviviscencia que puede tomar la forma de pesadillas o de intrusión de dichos elementos durante estados de vigilia (flashbacks). Suelen temerse, e incluso evitarse, las situaciones que recuerdan o sugieren el trauma, los síntomas se acompañan de ansiedad y depresión. (CIE 10).

Factores de riesgo: Evento traumático de origen profesional.

Definición del factor de riesgo: Acontecimiento estresante y extremadamente traumático, donde el individuo se ve envuelto en hechos que representan un peligro real para su vida e integridad. De acuerdo con el DSM IV (1995), entre los acontecimientos traumáticos que pueden originar un trastorno de estrés postraumático se encuentran, aunque no de forma exclusiva, los siguientes: los combates en el frente de guerra, ataques personales violentos (agresión sexual y física, atracos, robo de propiedades), ser secuestrado, ser tomado como rehén, torturas, accidentes automovilísticos graves, la observación de accidentes graves o muerte no natural de otras personas por causa de accidentes, ataques violentos, desastres o ser testigo inesperado de muertes, amputaciones o fragmentación de cuerpos (remitirse al DSM IV o CIE 10 para mayores detalles). Este acontecimiento extremadamente traumático, debe ser sufrido por causa o con ocasión del trabajo, es decir, debe producirse como consecuencia directa de la actividad laboral del individuo, para que el trastorno de estrés

postraumático sea considerado como una enfermedad de origen profesional (Protección, 2004).

5.9. Clima organizacional

Cuando se estudia el clima organizacional, se aprecia que no existe una unificación teórica sobre su conceptualización. Diferentes autores,^{6,7} plantean que clima y cultura organizacional son lo mismo cuando los definen como la personalidad y el carácter de una organización, Ouchi,⁸ identifica el clima como un componente más de la cultura, pues plantea que la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una institución, Gonçalves,⁹ considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento.

Por su parte Zapata, lo explica como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional. Por lo tanto, al estudiar el clima organizacional es necesario identificar, por un lado, los diferentes elementos que constituyen el concepto de clima y por el otro, los diversos métodos de diagnóstico utilizados actualmente en las organizaciones y su desarrollo. Los elementos y los métodos, permiten hacer un análisis que demuestra la actitud hacia la organización por parte de los trabajadores al tiempo que contribuyen al desarrollo de cambios efectivos en las mismas.

Un elemento significativo en la definición del clima organizacional está dado por el conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución. Los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos

en las personas y estos comportamientos inciden en el funcionamiento de la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúan en forma sistémica. (Segredo, 2012).

5.10. 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. (Gonzalez, 2013)

5.11. El acoso laboral sigue creciendo en Colombia

En el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos. Bogotá ocupa el primer puesto en denuncias de este tipo de casos.

El acoso laboral parece no dar tregua en el país. Según cifras del Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales se calcula que menos del 10% han tenido alguna retribución a favor del demandante.

Adicional a esto, según un informe de la Universidad Libre sobre el tema, las cifras de acoso laboral en el país podrían incrementarse hasta en un 50%. “Este flagelo se volvió paisaje en Colombia. Solo el año pasado se presentaron 2.005 episodios relacionados con esta conducta, lo que indica que, si la problemática mantiene esta tendencia, las cifras de acoso laboral podrían incrementarse”, señaló la institución.

Frente a esto, la universidad señala que uno de los principales problemas es que las personas víctimas de este flagelo no denuncian. “El 70 por ciento de la gente no denuncia por miedo a perder su trabajo y por ignorancia, puesto que siete de cada diez empleados desconoce la Ley 1010 de 2006”, dijo Rocío Niño, profesora de la Facultad de Derecho de esta institución.

Este tipo de conductas presentó un comportamiento preocupante en los primeros seis meses del año en las ciudades de Bogotá – que ocupa el primer puesto con 972 casos -, Valle (109 denuncias), Bolívar (61), Antioquia (48), Atlántico (31), Tolima y Risaralda (26) y Caldas 25.

“Otros departamentos como Casanare, Magdalena, Huila, Norte de Santander, Quindío y Meta tuvieron indicadores de entre 12 y 24 reportes”, mencionó Niño.

Si se comparan estas cifras con las presentadas en el primer semestre de 2017, los datos son alarmantes y muestran un panorama preocupante frente al acoso laboral en el país, ya que mientras el año pasado el Mintrabajo recibió 803 denuncias, a junio de este año ya se registran 1.406.

Solo en la capital del país el incremento ha sido de casi el 45%, ya que se pasó de 492 casos en 2017 a 972 en 2018.

Junto con esto, el estudio reveló que el acoso laboral tiene como principales víctimas a las mujeres. El año pasado las mujeres interpusieron 108 denuncias por esta conducta, contra 82 de los hombres.

“Como dato curioso, Atlántico, Caldas, Magdalena, Norte de Santander, Quindío, Tolima y valle, fueron los únicos departamentos en los que se registraron más casos de acoso laboral en los hombres que en las mujeres”

5.12. Carga de trabajo

Una característica fundamental a considerar en una persona que está realizando una tarea es su capacidad para procesar la información que esta le plantea, concepto íntimamente ligado al de carga mental. En un sentido amplio, la capacidad de procesamiento o recursos mentales se define como el conjunto de componentes estructurales y energéticos que posee la persona (Cremer, 2001). Pueden diferenciarse,

históricamente, dos grandes enfoques en el abordaje de la carga mental: 1. El que hace referencia a sus componentes estructurales, identificados tradicionalmente con las operaciones específicas de procesamiento de información (Sternberg, 1969), los modelos de cuello de botella, como el que propuso Broadbent (1958) con su delimitación inicial de la que ahora llamamos memoria de trabajo, o su delimitación tardía o atenuación posterior tal y como propusieron otros autores (Deutsch y Deutsch, 1963) en base a la constatación de identificación de estímulos no deseados. Los modelos de cuello de botella no han podido verificarse en base los resultados obtenidos mediante tareas realizadas fuera del laboratorio (Meyer y Kieras, 1997), por lo que han perdido gran parte de su validez ecológica. (Ferrer, 2004)

5.13. Prevención Primaria del trastorno mental

La Prevención del trastorno mental hace referencia a las intervenciones tendientes a impactar los factores de riesgo relacionados con la ocurrencia de trastornos mentales, enfatizando en reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo y está dirigida a los individuos, familias y colectivos. (Ley 1616.2013. Art.5 pág. 2)

5.14. Condiciones y medio ambiente de trabajo

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el

apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1443 pag. 3. 2014).

5.15. EL Mobbing (acoso laboral) en España

La Asociación Alto al Mobbing (ASAM) pretende equiparar el acoso laboral a violencia. La entidad apunta a que la discriminación y el acoso sólo la terminan resistiendo los funcionarios, colectivo con una estabilidad laboral alta.

El presidente de Asam, Manel García, describe la dureza de la situación. "Vas a trabajar vacío por dentro y los efectos devastadores del mobbing aparecen en tu vida laboral, personal y social".

Un estudio de la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo, con datos de 2017, concluye que en España un 15% de los trabajadores sufre mobbing en su entorno laboral. Soportar esta situación agrava e incrementa las posibilidades el riesgo de sufrir un problema cardiovascular.

Víctimas y sindicatos concluyen: la reducción de burocracia y la simplificación de los procesos judiciales son las exigencias que demandan los trabajadores para dar el paso de denunciar.

6. Marco legal

Constitución Política de Colombia de 1991 de la Asamblea Nacional Constituyente en su artículo No 25 dice que:” El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Al igual en el artículo No 53 que recita: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

Ley 9 de 1979 del congreso de la Republica de Colombia, por la cual se dictan medidas sanitarias, en el artículo No 125 habla de: “Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica”.

Ley 1010 de 2006 del Congreso de la Republica de Colombia Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, el objetivo de esta ley es definir, prevenir, corregir

y sancionar toda forma de agresión o vejamen que atente contra la dignidad humana entre el contexto laboral.

Ley 1616 de 2013 del Congreso de la Republica de Colombia Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Ley 1562 de 2012 del Congreso de la Republica por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. En el artículo No 4 que se refiere a “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”.

Decreto 614 de 1984 de la Presidencia de la Republica de Colombia por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país., en el artículo No 2 se refiere a “Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos,

químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”.

Decreto 614 de 1984 de la Presidencia de la Republica de Colombia por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país., en el artículo No 30 se refiere a “Los programas de Salud Ocupacional de las empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos: a) El subprograma de Medicina preventiva, b) El subprograma de Medicina del Trabajo de las empresas deberá: 7. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores. c) El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial deberá: 1. Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los operarios. 2. Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia. 4. Elaborar y mantener actualizada las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgos del trabajo, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo. 5. Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre Salud Ocupacional, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo”.

Decreto ley 1295 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en su artículo No 2 en el literal a cita “Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que

puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”.

Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del Trabajo por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Que regula, actualiza y expide la tabla de enfermedades laborales dando importancia de los riesgos laborales en los agentes psicosociales “de las demás enfermedades que se pueden generar por medio de estos agentes que afecten la salud física y mental de los trabajadores”.

Decreto 1072 de 2015 de la Presidencia de la Republica de Colombia Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Donde dice: “El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera”.

Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, en su artículo No 10 que cita “Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo” en el literal 12 dice

explícitamente: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”. En el artículo No 11 también dice: El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores” más específicamente en el literal 2 habla sobre: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”.

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

Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, en la cual en el artículo No 12 habla de:” Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”.

7. Marco metodológico

La investigación responde un paradigma de tipo mixto, ya que está relacionada con la descripción, la interpretación y la construcción de dar sentido a la problemática analizada, partiendo de como la subjetividad de la población explica su comportamiento respecto a su entorno laboral.

El método de la investigación es inductivo ya que el análisis parte de lo particular a lo general, identificando mediante entrevistas y cuestionarios en algunos puestos de trabajo del área de medicina laboral los factores de riesgos psicosociales que pueden generar estrés laboral; teniendo en cuenta las entrevistas y cuestionarios realizados se concluye la investigación con una verdad dependiente de la muestra obtenida.

El Tipo de investigación, es explicativa debido a que se busca hallar la relación causa - efecto entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de medicina laboral del consorcio salud.

7.1. Población y Muestra

La encuesta se realizó a todos los empleados del área de medicina laboral de la empresa Consorcio Salud.

La muestra es el área de medicina laboral del Consorcio Salud que está compuesta por 38 colaboradores que corresponden al 100% de los trabajadores del área.

7.2. Materiales

1 Resma de Papel blanco tamaño carta

3 Esferos

1 PC con Office

Criterios de Inclusión y Exclusión

La población que están incluidas en el estudio son:

Los trabajadores que se encuentran en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.

Los colaboradores que tienen contratación directa o indirecta con el consorcio.

La población que está excluida del estudio son:

Los colaboradores que están en otras áreas administrativas fuera del área de medicina laboral del consorcio Salud.

Las áreas operativas que tienen dinámicas diferentes al área de medicina laboral.

Los proveedores de todo tipo del área de medicina laboral consorcio Salud.

7.3. Fuentes de información

7.3.1. Fuentes primarias

Las fuentes de información primaria para determinar los riesgos Psicosociales en el área de medicina laboral en el consorcio Salud son las encuestas que se realizaron a los colaboradores de dicha área, esta información es la base para poder evaluar la situación de impacto de estos riesgos en el desempeño, salud mental y relaciones familiares de los colaboradores de la organización

7.3.2. Fuentes secundarias

Como fuentes secundarias de información se tomaron artículos o estudios que relacionan el tema de riesgo Psicosocial y que pueden contribuir a la comprensión de la situación por la que están pasando los colaboradores del área de medicina laboral del consorcio Salud.

7.4. Fases del estudio

7.4.1. Fase 1 Diseño del Método para el levantamiento de información para

Recolectar la información para identificar los factores de Riesgos

Psicosociales en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.

Se busca asesoraría profesional para el diseño de la Encuesta, esta asesoría se por medio de recursos humanos del consorcio en donde se determinaron el tipo de preguntas que se

iban a formular a los colaboradores buscando determinar los posibles riesgos psicosociales a los que están expuestos.

Luego se diseñó la encuesta en hoja de cálculo de Microsoft Excel para poder hacer los ajustes más fácilmente y que el diseño quedara de la mejor forma para aprovechar el espacio en las hojas.

Después se Imprimieron las encuestas en hoja blanca tamaño carta y se forman los paquetes de acuerdo al orden de las preguntas de la encuesta y se organizan para poder hacer la encuesta en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.

7.4.2. Fase 2 Aplicación del método en el área de medicina laboral de

Consortio Salud para identificar los factores de Riesgos Psicosociales.

Se aplicó la encuesta a las 38 personas del área. La estudiante con acceso a la organización, explico la metodología de la encuesta, y la aplicó durante los espacios que logro con la autorización del responsable del área.

Se verifico que la encuesta fue desarrollada de la mejor manera, que los encuestados hayan contestado todas las preguntas y que la cantidad de encuestas correspondieran con la cantidad de encuestados para poder abarcar el total de trabajadores del área de medicina laboral del Consorcio Salud.

7.4.3. Fase 3 Análisis de datos obtenidos para Establecer la relación entre

factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud.

Se consolidaron los datos en una hoja de cálculo en un libro de Excel buscando organizar esta información para realizar el análisis de los mismos.

Se diseñaron los cuadros estadísticos y graficas que fueron creadas con los resultados de las encuestas para poder evidenciar la percepción de los trabajadores del área.

Se analizó la información comparando los resultados y se establece la relación causa efecto con los datos obtenidos para poder determinar cuáles pueden ser los riesgos psicosociales a los que están más expuestos los trabajadores.

Definieron las estrategias que se pueden establecer para mitigar los factores de los riesgos Psicosociales identificados para el área de Medicina Laboral en el Consorcio Salud, basado en la información analizada producto de las encuestas y de su graficación donde se pudo evidenciar que tipo de riesgos son los que más afectan a la población del área en mención, se expusieron las conclusiones del estudio y las recomendaciones de acuerdo al criterio del grupo de estudiantes que ejecutaron la investigación.

7.4.4. Prueba piloto y validación de expertos

Para la prueba piloto se realizó un cuestionario en el cual participaron todos los colaboradores del área de medicina laboral en total 38 personas, este cuestionario constaba de # preguntas en donde se buscaba validar información relacionada con los aspectos intra y extra laborales de cada uno de los participantes.

7.5. Cronograma de actividades

OBJETIVOS	FASES	ACTIVIDADES	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8	SEMANA 9	SEMANA 10	SEMANA 11	SEMANA 12	SEMANA 13	SEMANA 14	SEMANA 15	SEMANA 16	
Recolectar la información para identificar los factores de Riesgo Psicosocial en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.	Fase 1 Diseño del Método para el levantamiento de información	Consultar la batería de clima laboral	X	X															
		buscar asesoría profesional para el diseño de la encuesta			X	X													
		diseño de la encuesta				X	X												
		Impresión de la encuesta						X											
	Fase 2 Aplicación del método en el área de medicina laboral de consorcio salud	Aplicación de la encuesta al área de Medicina Laboral						X	X										
		Consolidación de la información obtenida de las encuestas								X	X								
		Análisis de la información obtenida									X								
	Fase 3 Análisis de datos obtenidos	Informe de resultados															X	X	
	Establecer la relación entre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud	Fase 1 Recolectar Histórico de Datos	Se identifican los datos que se requieren para medir el desempeño laboral										X	X					
Solicitud de información al área de SST												X	X						
Fase 2 Realizar comparativo de los datos		Creación de graficas de las encuestas y los indicadores que miden el desempeño laboral												X					
		Análisis de la información obtenida													X	X			
Definir las estrategias que se pueden establecer para mitigar los factores de los riesgos Psicosociales para el área de Medicina Laboral en el Consorcio Salud	Fase 1 Calificar riesgos psicosociales en cuanto probabilidad e impacto	mapa de factores de riesgos psicosociales y se califica probabilidad e impacto													X				
	Fase 2 Priorizar riesgos psicosociales por impacto al desempeño	Análisis de la información obtenida													X				
	Fase 3 Definir estrategias para mitigar los riesgos identificados	Planteamiento de las estrategias														X	X		

Fuente: Propia

8. Resultados

Se inicia este proyecto consultando la batería de clima laboral existente para los riesgos psicosociales que están presentes en el área de medicina laboral del Consorcio Salud con el fin de conocer la estructura de las preguntas que se deben realizar en una encuesta para identificar los factores de riesgo psicosocial, y de esta manera se diseña la encuesta a aplicar en el área de medicina laboral del consorcio salud, intentando abarcar tres aspectos que caracterizan la batería, la encuesta diseñada tienen preguntas formuladas asociadas a, primero, circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo, segundo, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Tercero aspectos individuales, que hacen referencia a las características psicosociales de cada trabajador en particular; de tal forma podemos hacer un análisis más detallado a la población objetivo, analizar los riesgos y determinar si su afectación sobre los colaboradores impacta el desempeño de las actividades y cumplimiento de sus metas.

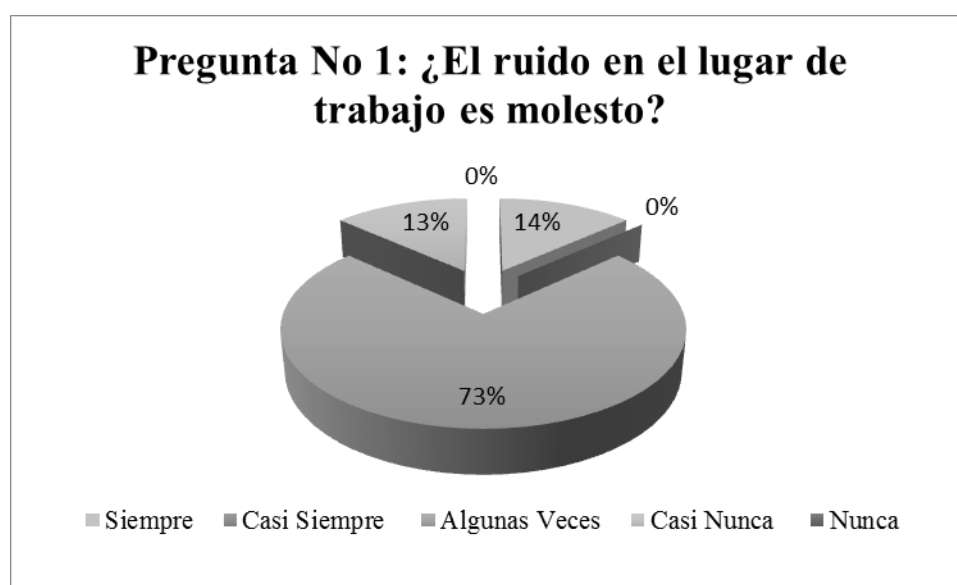
Para el diseño de las encuestas se consulta con el profesional en SST de la empresa, quien nos brinda recomendaciones y nos aclara algunos conceptos. Luego de diseñar las preguntas que se van a aplicar a los funcionarios del área de medicina laboral se imprimen 38 copias para aplicarla, se solicita las personas su respectivo diligenciamiento y se da una corta explicación en cuanto a su diligenciamiento, adicional se define en conjunto con ellos que en los espacios de tiempo que tengan disponibles durante su jornada laboral diligencian la encuesta y se la entregan a la estudiante de la especialización que conforma el grupo que realiza este proyecto. Se recolectan las encuestas diligenciadas, dos semanas posteriores a su entrega en el área, se consolidan los resultados con las herramientas necesarias para el análisis de los datos y la información para generar conclusiones y las

recomendaciones, estas actividades se realizan para el desarrollo de la investigación y a su dar cumplimiento a los tres objetivos planteados así:

8.1. Recolectar la información para identificar los factores de Riesgo Psicosocial en el área de medicina laboral del Consorcio Salud.

Los resultados arrojan la siguiente información:

Para la primera pregunta de la encuesta se encontraron los siguientes resultados expuestos en la siguiente gráfica:



Grafica 1. Pregunta No 1: ¿El ruido en el lugar de trabajo es molesto?

Fuente: Propia

Según los encuestados el 73% dicen que solo algunas veces el ruido en el lugar de trabajo es molesto en comparación del 14% que dicen que siempre, el 13% expresa que casi nunca les molesta el ruido, esto quiere decir que la percepción del ruido en el lugar de trabajo en la mayoría de los funcionarios es que no se hace mucho, solo algunas veces y el porcentaje que le sigue afirma que siempre es molesto el ruido, Otra parte de la población afirma solo algunas veces el ruido es molesto, situación que a pesar de que no se vea

reflejado en toda la población si afecta en un porcentaje a la misma generando estrés que repercute en su rendimiento y en el posible rendimiento de los otros compañeros del área..

En la segunda pregunta se encontró:



Grafica 2. Pregunta No 2: ¿En el lugar de donde trabajo hace mucho frio?

Fuente: Propia

En la segunda pregunta con un 73% de los encuestados afirma que en el área de medicina laboral hace la mayoría de las veces frio en comparación del 20% que afirman que solo algunas veces y el 7% dice que todo el tiempo hace frio.

Para la tercera pregunta se obtuvieron:

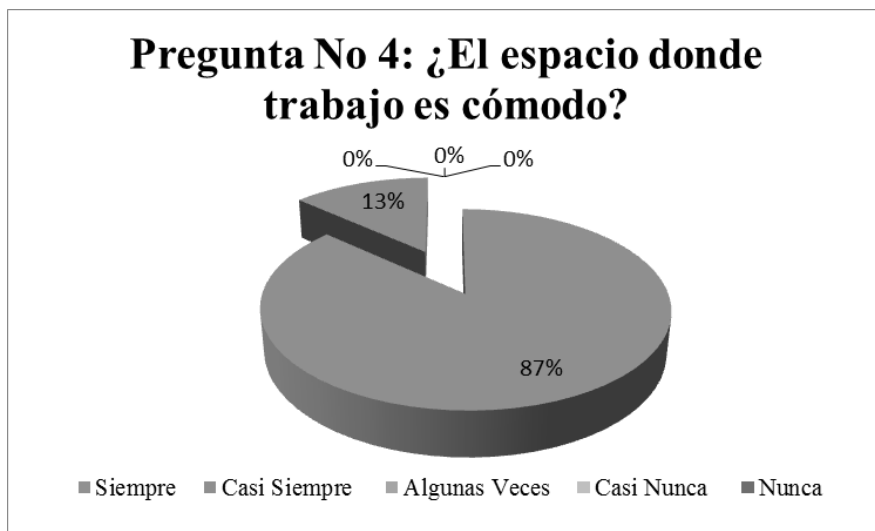


Grafica 3. Pregunta no 3: ¿La luz del sitio donde trabajo es agradable?

Fuente: Propia

En esta pregunta los encuestados afirman el 67% que la luz es agradable en el lugar de trabajo en comparación del 13% que dice que algunas veces y el 20% opinan que la mayoría de las veces la luz del sitio es agradable. Esto indica que las condiciones de iluminación de los puestos de trabajo son buenas y permiten el desarrollo de las actividades del trabajo.

En la cuarta pregunta se encontró que:

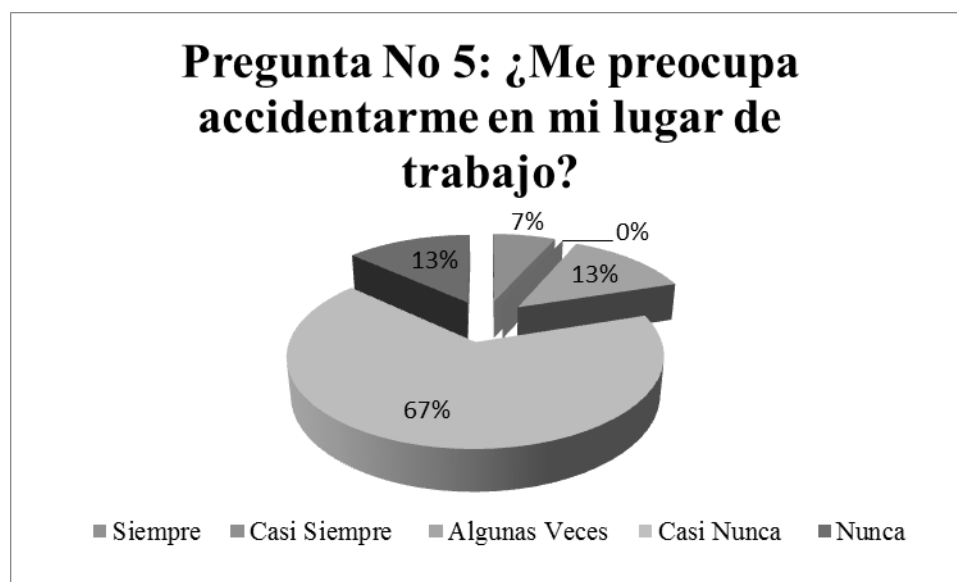


Grafica 4. Pregunta No 4: ¿El espacio donde trabajo es cómodo?

Fuente: Propia

Para esta pregunta las personas encuestadas afirmaron en un 87% que los puestos de trabajo son cómodos y un 13% afirman que la mayoría de los puestos de trabajo son cómodos, pero tienen algunos reparos o cosas por mejorar pero la sensación es de que son cómodos, esto indica que por la comodidad de los puestos de trabajo no hay mayor problema o incidencia en el rendimiento del personal no es una limitación para que puedan cumplir con sus obligaciones.

En la pregunta numero 5 las personas respondieron de la siguiente forma según la gráfica:

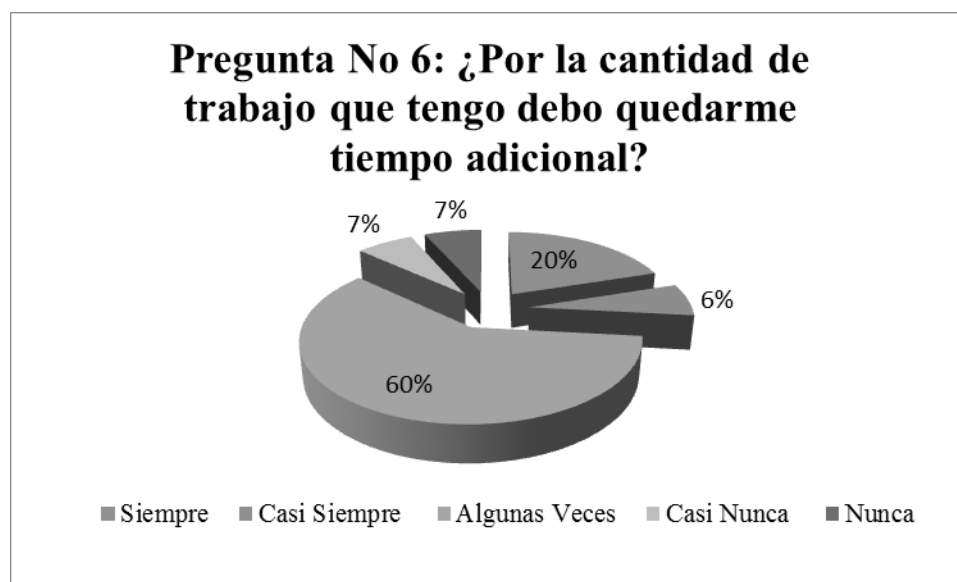


Grafica 5. Pregunta No 5: ¿Me preocupa accidentarme en mi lugar de trabajo?

Fuente: Propia

Como se puede evidenciar de la gráfica anterior el 67% de los encuestados dicen que no se preocupan mucho en sufrir accidentes en el lugar de trabajo en comparación del 13% que afirman que siente mucha preocupación de accidentarse, el 7% dice que no sienten temor de accidentarse en comparación de un 13% que dicen que a veces se han preocupado por accidentarse en el lugar de trabajo. Esto indica que el lugar de trabajo son seguros en su mayoría, aunque también hay cierta sensación de inseguridad en los puestos de trabajo, no sobra revisar las condiciones de los puestos de trabajo para determinar si esta sensación es real o no.

Para la pregunta número 6 se obtuvieron los siguientes resultados analizados en la gráfica:

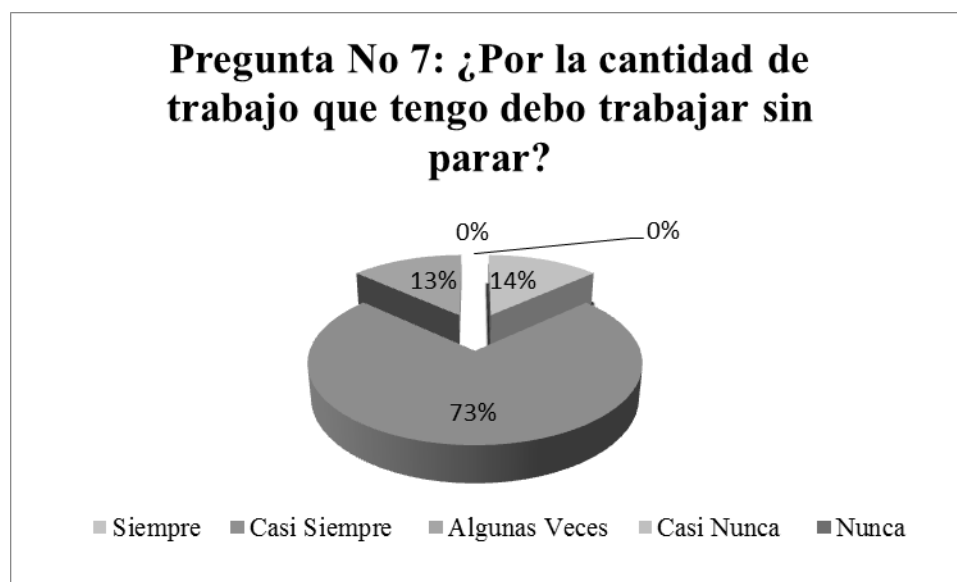


Grafica 6. Pregunta No 6: ¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional?

Fuente: Propia

Según los encuestados el 60% opinan que algunas veces se tienen que quedar tiempo adicional para terminar el trabajo adicional en comparación del 20% que afirma que se tiene que quedar la mayoría de las veces, el 6% dice que casi siempre le toca quedarse a trabajar y un 7% afirma que nunca y en el mismo porcentaje dicen que casi nunca. Esto indica que solo algunas veces se tienen que quedar ocurre más a menudo que casi siempre en quedarse a cumplir con trabajo adicional. Esta situación ocurre para poder cumplir las metas que se establecen y disminuyen el tiempo de calidad que pueden compartir con sus familias afectando la relación trabajo-familia que afectan el rendimiento del funcionario en el trabajo.

En la séptima pregunta se obtuvieron los siguientes resultados que se ven en la siguiente gráfica:

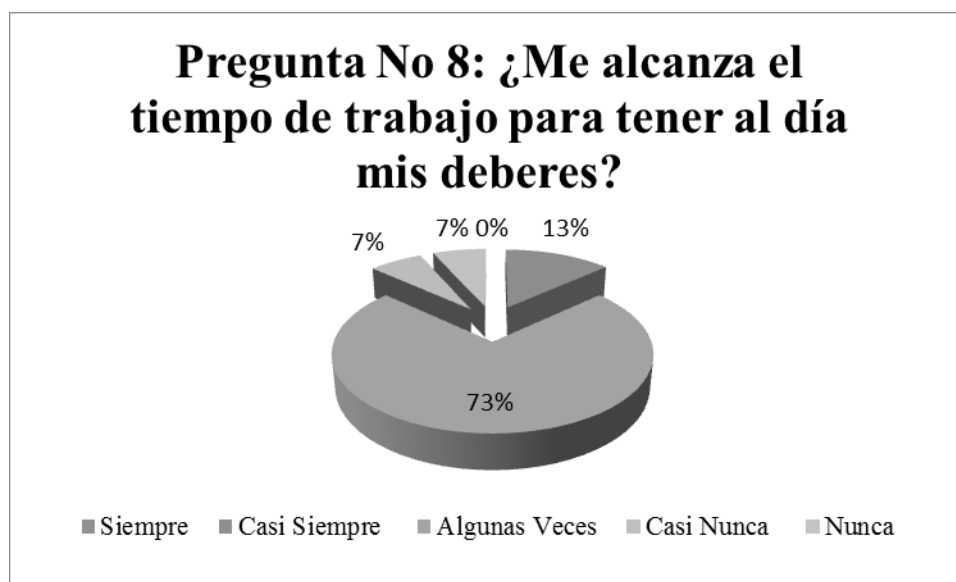


Grafica 7. Pregunta No 7: ¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar?

Fuente: Propia

En esta pregunta los encuestados afirmaron en un 73% que casi siempre deben trabajar sin para para poder cumplir las metas que les imponen en comparación de un 13% que dicen que esta situación ocurre algunas veces, el 14% que opinan que siempre les ha tocado trabajar sin parar para poder cumplir por la cantidad de trabajo que les toca hacer. Esta situación refleja que por la cantidad de trabajo y la minuciosidad el tiempo no les alcanza y no les deja tiempo para hacer pausas necesarias para descansar de la monotonía del trabajo esta situación genera estrés y ansiedad por tratar de cumplir con las metas impuestas.

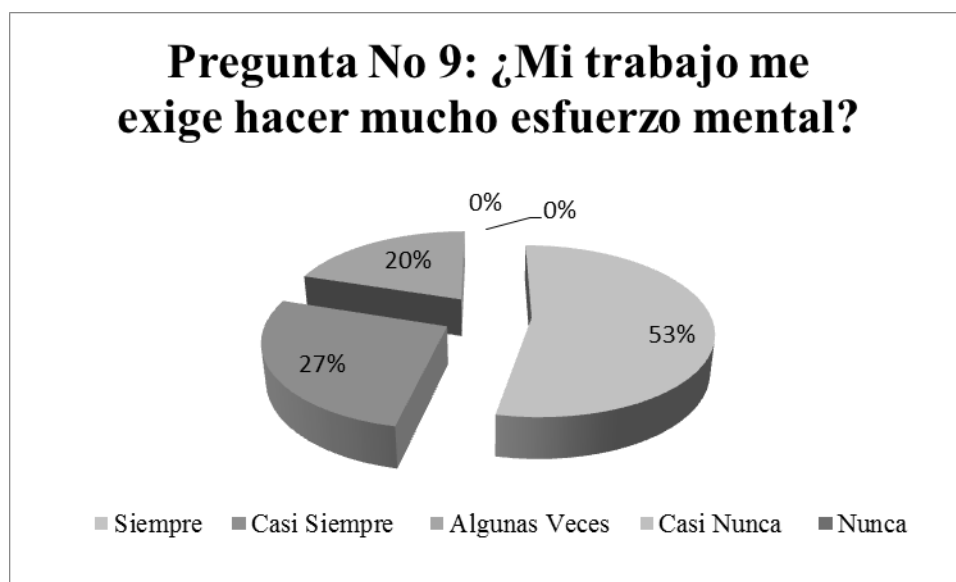
En la octava pregunta se obtuvo:



Grafica 8. Pregunta No 8: ¿Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes? **Fuente:** Propia

Las personas que fueron encuestadas en esta pregunta el 73% dicen que algunas veces les alcanza el tiempo para tener al día sus deberes en comparación de un 7% que afirman que nunca y casi nunca con el mismo porcentaje que no les alcanza el tiempo para cumplir con sus deberes laborales, ya el 13% dice que casi siempre les alcanza el tiempo para tener sus deberes al día. Esto nos puede indicar que la mayoría de los funcionarios no les alcanza el tiempo para poder cumplir con sus deberes posiblemente por la sobrecarga laboral a que están expuesto y a pesar de los largos horarios de trabajo que van de 9½ horas e inclusive hacer horas extra para poder cumplir las laborales diarias.

Los resultados para la pregunta 9 se observan en la siguiente gráfica:

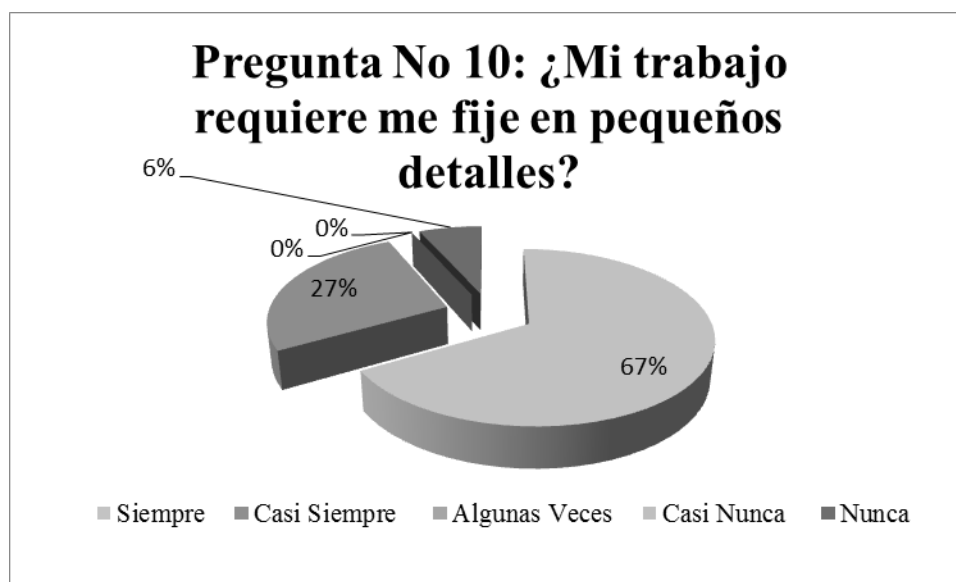


Grafica 9. Pregunta No 9: ¿Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental?

Fuente: Propia

El 53% de las personas encuestadas afirma que su trabajo le exige mucho esfuerzo mental en comparación de un 20% que dice que algunas veces, el 27% afirma que casi siempre le exige esfuerzo mental, al parecer es por las metas que cada día les son asignadas y que si no son cumplidas les toca quedarse a hacer horas extras que no son remuneradas. Estas exigencias pueden causar estrés sobre los trabajadores que repercuten en patologías diversas como cefaleas, ansiedad, úlceras, hipertensión arterial entre otras.

En la pregunta número 10 los resultados son:



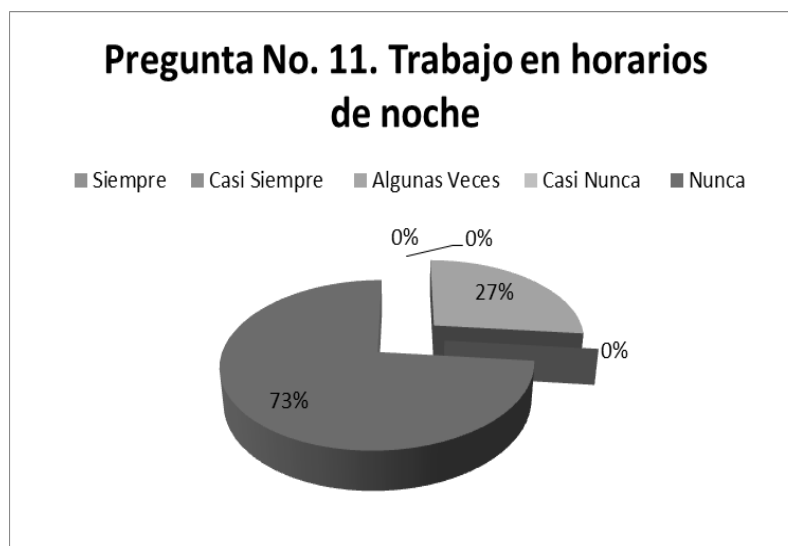
Grafica 10. Pregunta No 10: ¿Mi trabajo requiere me fije en pequeños detalles?

Fuente: Propia

Para el 67% de los encuestados opinan que siempre requieren fijarse en los pequeños detalles en comparación de un 6% que dicen que no se requiere, el 27% opina que casi siempre requiere que se fijen en los pequeños detalles. Por las diferentes responsabilidades y la necesidad de que todo el proceso quede muy bien para evitar problemas y reclamaciones futuras que representan pérdidas de tiempo y disminución del rendimiento o efectividad en el proceso hacen que se deba tener mucha atención a cada uno de los pasos que se realizan, lo que se necesita mucha concentración y prestar mucha atención a todo lo que se hace, esto causa estrés y ansiedad por que a la vez se está pidiendo agilidad y el cumplimiento de unas metas para poderlas cumplir en el horario laboral y si estas metas no son cumplidas en estos tiempos el personal debe quedarse hasta poder cumplir las o venir los sábados para completar las actividades, estos tiempos nos son reconocidos como tiempos extras por lo tanto no tienen remuneración, esta situación afecta a los trabajadores

por no tener más tiempo para compartir con sus familias, esto implica desmejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En la pregunta 11 se obtiene que:

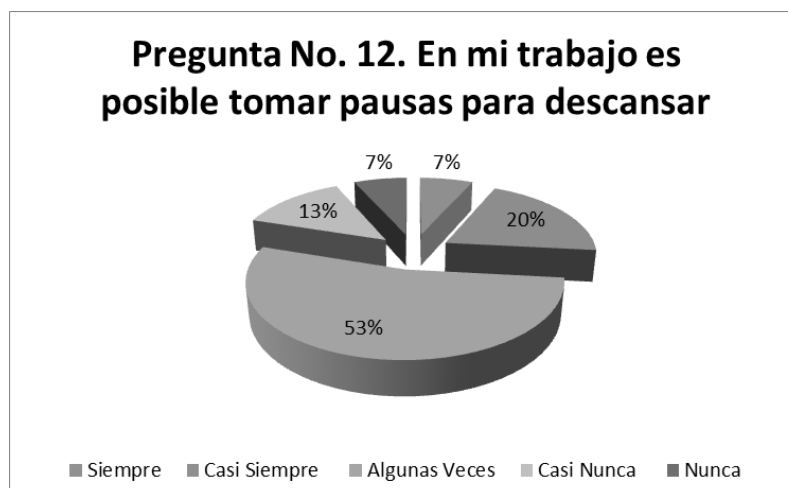


Grafica 11. Pregunta No 11: ¿Trabajo en horarios de noche?

Fuente: Propia

De la gráfica se concluye que 73% del personal encuestado no tiene que realizar trabajos de noche y el 27% algunas veces, situación que nos indica que el riesgo de agotamiento por trabajo nocturno es relativamente bajo.

En la pregunta 12 se obtiene que:

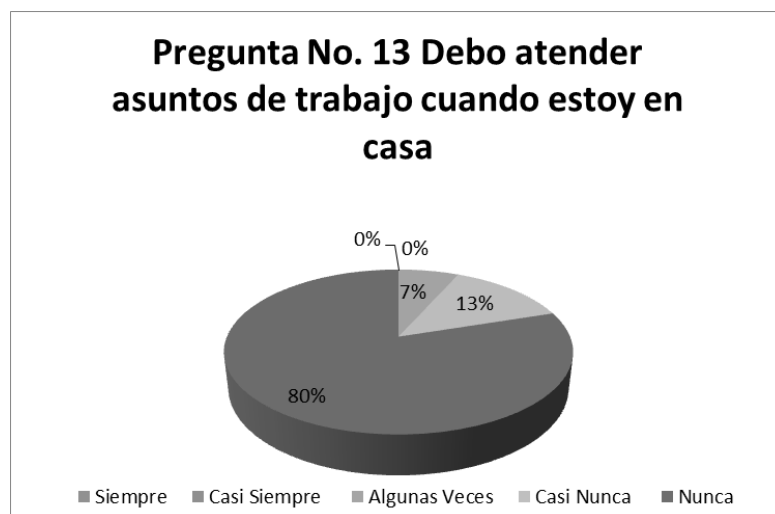


Grafica 12. Pregunta No 12: ¿En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar?

Fuente: Propia

De la gráfica podemos concluir que del personal encuestado el 80% algunas veces toma pausas para descansar mientras que el 20% no lo hace, situación fuente generadora de riesgo de fatiga profesional en el área, y aunque por los resultados obtenidos no es muy frecuente que no lo hagan el impacto del 20% que deja de hacerlo puede ocasionar enfermedades, incidentes o accidentes laborales.

En la pregunta 13 se obtiene que:



Grafica 13. Pregunta No 13: ¿Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa?

Fuente: Propia

Del gráfico se concluye que aunque existe un porcentaje que si debe atender asuntos de trabajo en casa es un porcentaje muy pequeño equivalente al 20%, y el 80% restante nunca ha tenido que trabajar desde su casa, situación que aunque está siendo una fuente de riesgo puede ser fácil controlarla.

En la pregunta 14 se obtiene que:

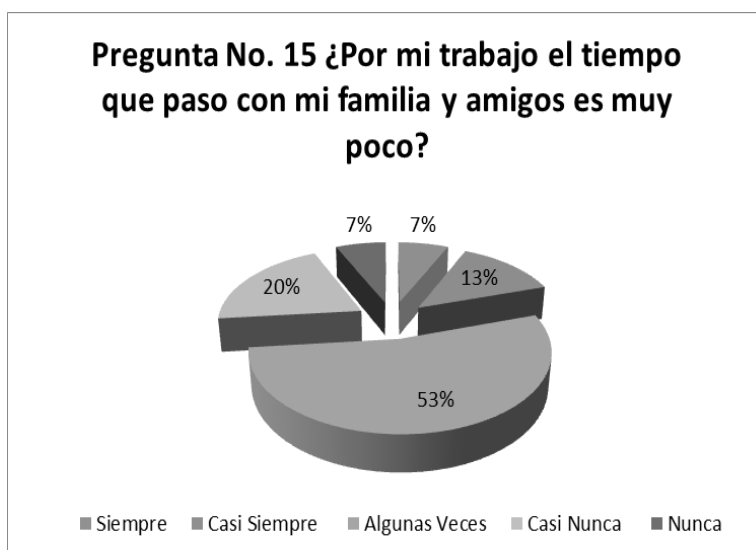


Grafica 14. Pregunta No 14: ¿Mi trabajo me exige laborar días de descanso, festivos o fines de semana?

Fuente: Propia

De la gráfica se concluye que si hacemos una relación con la pregunta inmediatamente anterior, aunque las personas no deban o tal vez no les sea posible llevar trabajo a sus casas, si es muy frecuente que las personas deban ir a su trabajo en días de descanso, factor que está ocasionando un impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores en el área porque como lo hemos dicho en análisis de respuestas anteriores las personas no alcanzan a terminar su trabajo si cumplieran su horario laboral normal.

En la pregunta 15 se obtiene que:



Grafica 15. Pregunta No 15: ¿Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco?

Fuente: Propia

Del gráfico se concluye que al igual que el análisis anterior es muy común que las personas deban sacrificar el tiempo de su familia por el trabajo, situación que puede generar con mayor frecuencia un impacto negativo en el bienestar y la salud de los trabajadores

En la pregunta 16 se obtiene que:

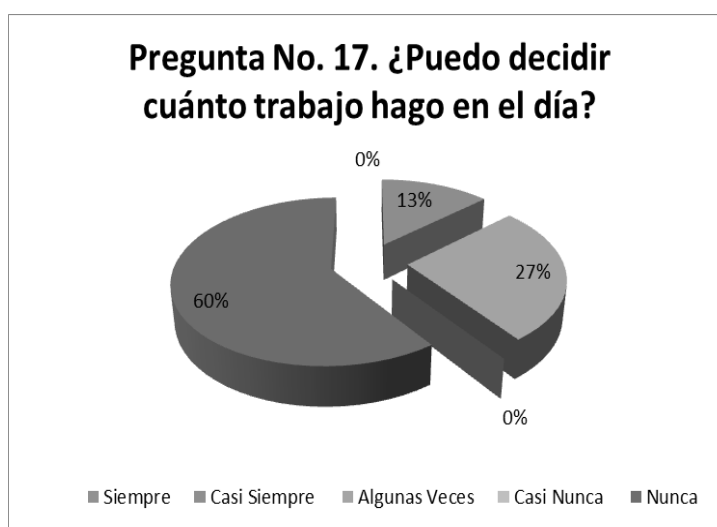


Grafica 16. Pregunta No 16: ¿Mi trabajo me permite desarrollar habilidades?

Fuente: Propia

El grafico nos muestra que las personas encuestadas en su mayoría perciben oportunidad de desarrollo lo que beneficia y compensa de cierta manera el impacto negativo que se observa en las preguntas de tipo “Relaciones Familiares”, sin embargo un poco menos de la mitad coinciden en que solo algunas veces o nunca o casi nunca, que no perciben oportunidades de desarrollo, y este factor puede ser generador de enfermedades, accidentes e incidentes laborales.

En la pregunta 17 se obtiene que:



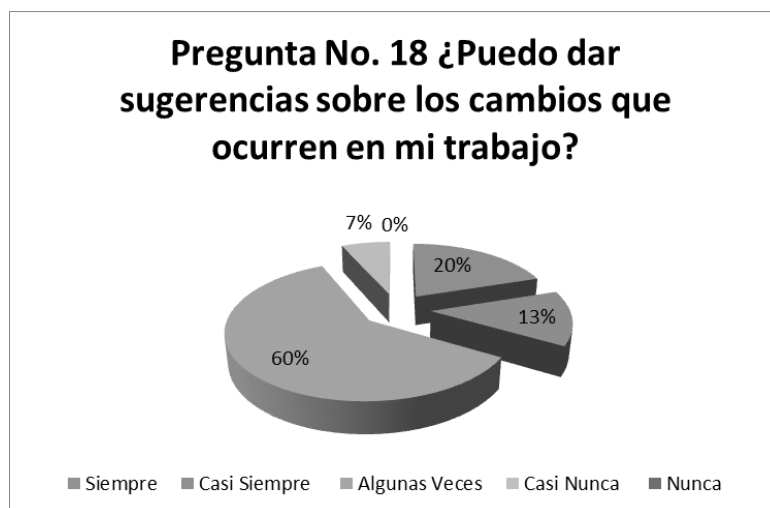
Grafica 17. Pregunta No 17: ¿Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día?

Fuente: Propia

Por ser un área en la que se realizan actividades tan operativas la capacidad de decisión de las personas no se ve muy bien impactada, como se observa en la gráfica el 60% de la población percibe no poder decidir cuánto trabajo hace en el día un tema totalmente relacionado con las metas asignadas en el área. Y aunque el 40% restante algunas veces y casi siempre puede decidir cuánto trabajo puede hacer, está relacionado con el mismo

porcentaje que debe ir en sus días de descanso a trabajar, lo que significa que decidir hacer poco trabajo obliga al empleado a sacrificar su tiempo familiar.

En la pregunta 18 se obtiene que:



Grafica 18. Pregunta No 18: ¿Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo?

Fuente: Propia

Del gráfico se concluye que el 60% de la población percibe poder dar sugerencias el 20% casi nunca y nunca, situación que puede afectar de cierta manera el ambiente laboral, y el desarrollo del empleado, debido a que su operatividad le impide la actitud hacia la mejora ocasionando violencia en su entorno por sentimientos de frustración.

En la pregunta 19 se obtiene que:



Grafica 19. Pregunta No 19: ¿Recibo capacitaciones que me ayuda hacer mejor mi trabajo? **Fuente:** Propia

Este factor es positivo, como se puede observar en la gráfica el 67% expone recibir algunas veces capacitaciones, y aunque la carga laboral es alta en el área, se dispone de las herramientas entre otras la capacitación para el desarrollo de sus funciones.

En la pregunta 20 se obtiene que:



Grafica 20. Pregunta No 20: ¿Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo?

Fuente: Propia

El 67% de la población percibe positivamente el ambiente laboral, sin embargo, el 20% de la población con un “nunca” percibe negativamente el ambiente laboral, lo que ocasiona en la organización materialización del riesgo de Violencia con una frecuencia baja, pero si no se trabaja adecuadamente el impacto puede llegar a ser muy alto.

En la pregunta 21 se obtiene que:



Grafica 21. Pregunta No 21: ¿Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo?

Fuente: Propia

Los resultados de esta pregunta están relacionados con la anterior y se evidencia claramente que el 87% confía en sus compañeros y el 13% restante nunca confiaría en sus compañeros, igualmente están se ve materializado el riesgo de violencia en este caso, el cual debe ser abordado adecuadamente para disminuir su impacto.

En la pregunta 22 se obtiene que:

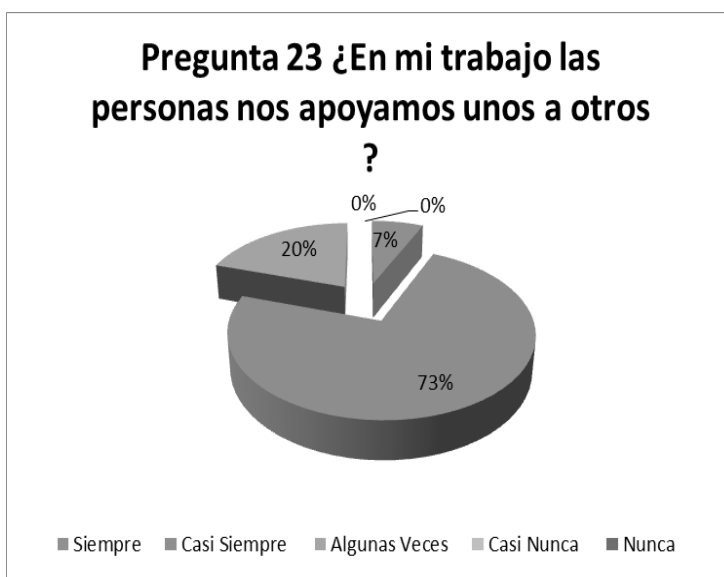


Grafica 22. Pregunta No 22: ¿Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo?

Fuente: Propia

El 67% de los encuestados se siente a gusto sin embargo ese 27% que no se sienten del todo a gusto son los que pueden ocasionar indisposición en el área o pueden ser víctimas de acoso laboral, violencia psicológica, acoso discriminatorio.

En la pregunta 23 se obtiene que:

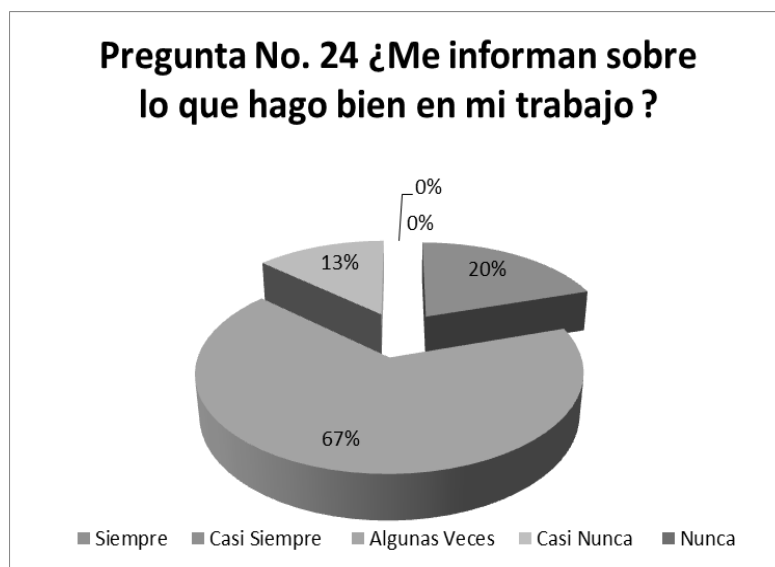


Grafica 23. Pregunta No 23: ¿En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros?

Fuente: Propia

De los resultados se puede concluir que el 73% percibe claramente un buen ambiente laboral por el compañerismo, sin embargo, se mantiene el 7% de la población que percibe falta de apoyo por parte de los compañeros, coincidimos en que son casos que se deben trabajar profesionalmente para mitigar el riesgo.

En la pregunta 24 se obtiene que:

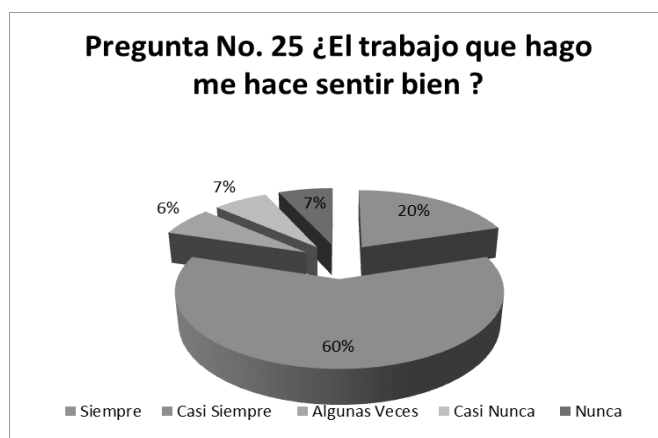


Grafica 24. Pregunta No 24: ¿Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo?

Fuente: Propia

En su gran mayoría con un 67% el personal percibe positivamente la retroalimentación de su trabajo y un 13% casi nunca recibe retroalimentación, es importante trabajar con ese aspecto con el fin de motivar aún más el área.

En la pregunta 25 se obtiene que:

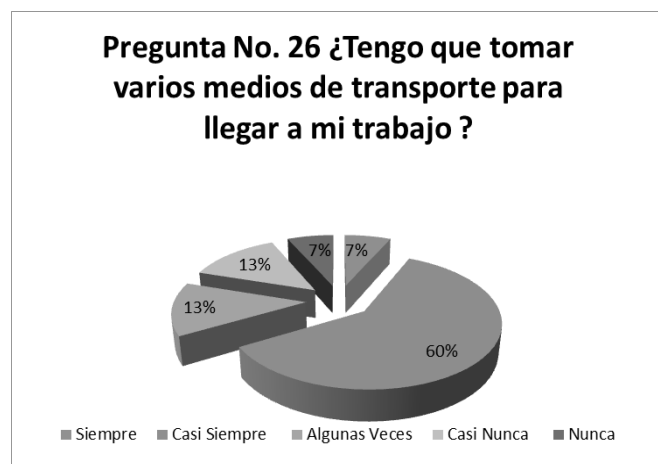


Grafica 25. Pregunta No 25: ¿El trabajo que hago me hace sentir bien?

Fuente: Propia

El 60% de los encuestados se sienten a gusto con su trabajo, sin embargo, el 7% restante casi nunca y nunca se sienten bien con su trabajo, aquí se puede observar como los aspectos evaluados en las preguntas anteriores reflejan el descontento de dicha población.

En la pregunta 26 se obtiene que:

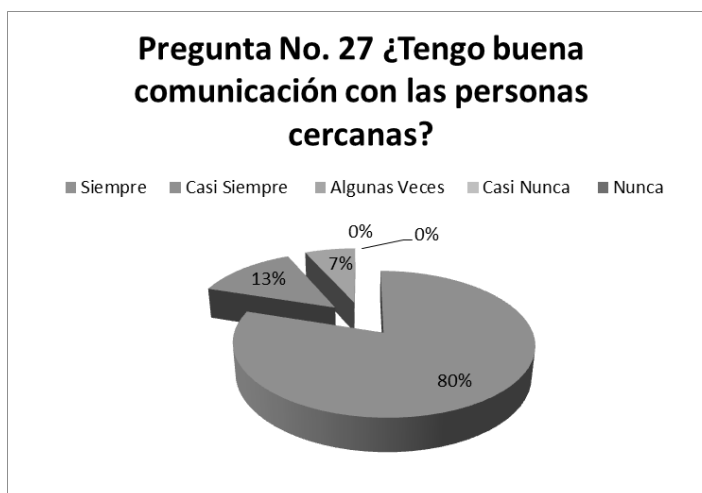


Grafica 26. Pregunta No 26: ¿Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo?

Fuente: Propia

El 60% de los encuestados usualmente debe tomar varios medios de transporte para ir a su trabajo, y el 7% restante no debe hacerlo, este factor impacta y genera la materialización del riesgo de fatiga del empleado por desplazamientos hacia su trabajo, de igual forma esto afecta su tiempo familiar.

En la pregunta 27 se obtiene que:

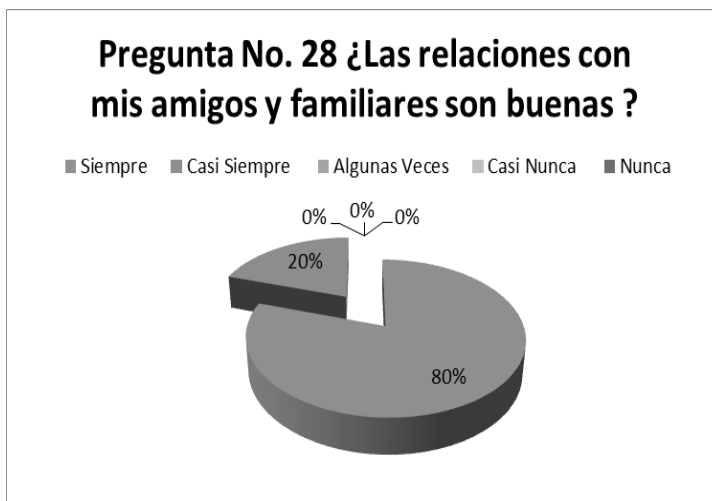


Grafica 27. Pregunta No 27: ¿Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo?

Fuente: Propia

El 80% tiene una buena comunicación con su entorno sin embargo un 7% de los encuestados no, impactando negativamente su relación con el entorno, se puede decir que el riesgo asociado a este factor es el de Síndrome de Burnout por la deshumanización que causa la ausencia de relacionamiento.

En la pregunta 28 se obtiene que:

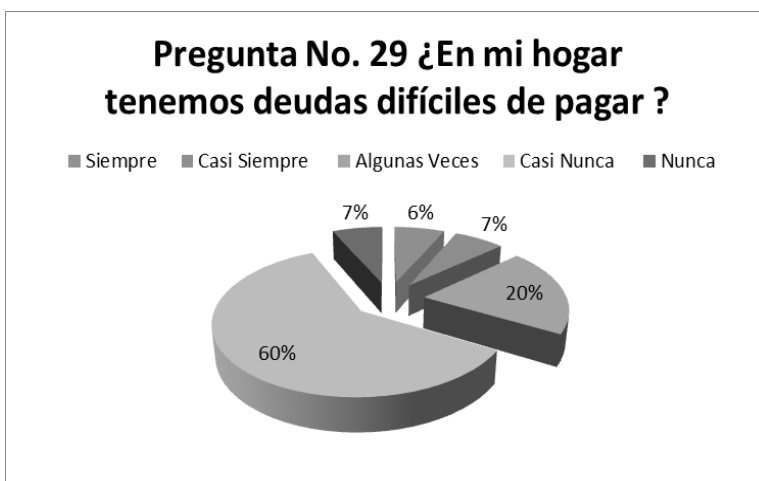


Grafica 28. Pregunta No 28: ¿Las relaciones con mis amigos y familiares son buenas?

Fuente: Propia

El 80% tiene buenas relaciones con sus familiares y amigos lo que permite identificar que el trabajo hasta ahora no ha generado impacto negativo en las relaciones familiares de los encuestados.

En la pregunta 29 se obtiene que:

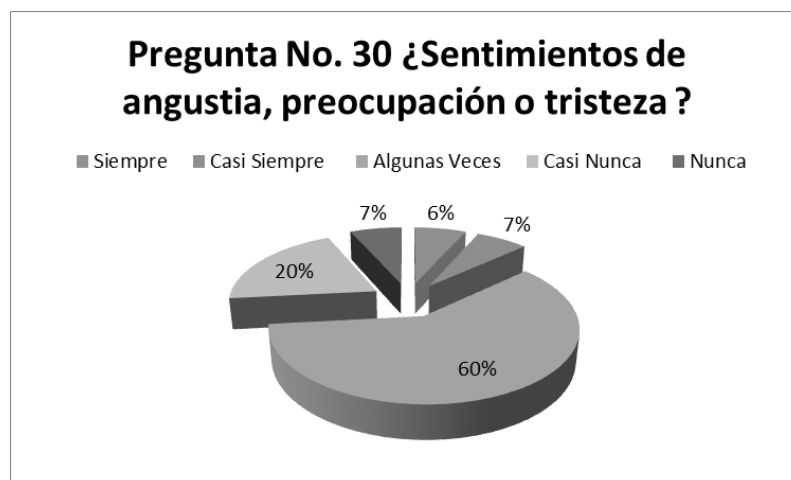


Grafica 29. Pregunta No 29: ¿En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar?

Fuente: Propia

La situación financiera de los encuestados hasta el momento no es una fuente de riesgo de estrés en el área, cuentan con los recursos económicos suficientes para mantenerse.

En la pregunta 30 se obtiene que:



Grafica 30. Pregunta No 30: ¿Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza?

Fuente: Propia

El gráfico nos permite identificar que los riesgos de estrés laboral, fatiga profesional, violencia se pueden ver materializados con mayor frecuencia en el área, haciendo un análisis en su relación con las demás preguntas el impacto hoy no es alto, sin embargo, es necesario trabajar diferentes aspectos en el área con el fin de mitigar estos riesgos, y prevenir enfermedades, incidentes y accidentes laborales.

8.2. Establecer la relación entre factores de riesgos psicosociales y desempeño

laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud.

Para establecer la relación entre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud, se utilizó la base de datos que lleva el registro diario de la productividad realizada por cada uno de los colaboradores y de igual forma de la productividad pendiente.

Se realizó una comparativa entre las metas diarias establecidas para los 17 colaboradores que realizan verificación de incapacidades médicas, la cual corresponde a 145 casos o usuarios en un periodo de 9.5 horas, en promedio el colaborador debía realizar la verificación y registro de un caso en 4 minutos, sin tener en cuenta la complejidad de la solicitud o información aportada por el cliente.

De las 17 personas que realizan actividades operativas “verificación de incapacidades” 7 de ellas no cumplen con las metas establecidas a diario, y de acuerdo al sondeo realizado en el área, las personas expresan que las metas son muy altas y el tiempo establecido para cada gestión es muy corto, lo cual no permite el cumplimiento de las mismas. Adicionalmente, el no cumplir semanalmente con las metas les exige invertir tiempo adicional diariamente o asistir a trabajar los días sábados.

El esfuerzo laboral que realizan semanalmente los colaboradores del área de medicina laboral de consorcio salud por lograr el cumplimiento de las metas operativas, está generando un impacto psicológico, de estrés, ansiedad y agotamiento físico y mental; aunque, en el momento esto no ha desencadenado una enfermedad en ningún colaborador, se evidencia constante rotación del personal y ausentismo laboral por diagnósticos relacionados.

8.3. Definir las estrategias que se pueden establecer para mitigar los factores de los riesgos Psicosociales para el área de Medicina Laboral en el Consorcio Salud.

Con el análisis de los riesgos psicosociales presentes con mayor frecuencia en el área de medicina laboral del Consorcio Salud y de cómo estos han impactado en el desempeño de los funcionarios con el cumplimiento de las metas establecidas se plantean las siguientes estrategias como posible solución a los inconvenientes que se han presentado para dar cumplimiento a lo establecido en el tercer objetivo que se planteó desde el principio de este

proyecto: “Definir las estrategias que se pueden establecer para mitigar los factores de los riesgos Psicosociales para el área de Medicina Laboral en el Consorcio Salud”.

Estas estrategias se describen a continuación:

Reestructuración de procesos: Hacer un análisis de tiempos y movimientos, con el fin de evaluar los tiempos muertos durante las actividades operativas, y proponer mejoras soportadas en agilidad, y calidad que promuevan la productividad,

Alianza con el área de bienestar: Lograr con el área de bienestar capacitaciones en manejo y buen uso del tiempo. Implementar pausas activas, y actividades que en su naturaleza promuevan la mitigación del riesgo de fatiga y estrés laboral, ocasionado por la carga laboral identificada mediante las encuestas.

Actividades que promuevan el trabajo en equipo, y cuidado del otro gestionando la necesidad de ese 7% que en los resultados de las encuestas revelan cierto inconformismo con su ambiente laboral.

Implementación de Home Office u horarios flexibles de tal forma que las personas del área tengan la oportunidad del manejo de su tiempo y aprovechamiento de espacios familiares o personales, esta actividad implementarla con asesoría con el fin de enseñar el buen uso del tiempo.

8.4. Análisis financiero y costo beneficio

PRESUPUESTO DE GASTOS				
DESCRIPCIÓN	CANTID		VALOR	VALOR TOTAL
	AD			
1. Elementos de papelería				\$ 75.000
Resmas de Papel	2		\$ 20.000	\$ 40.000

Lapiceros	1	\$	10.000	\$	10.000
Impresiones	60	\$	25.000	\$	25.000
2. Especialización				\$	1.200.000
Costo del Curso por Integrante del					
proyecto	3	\$	400.000	\$	1.200.000
3. Transporte				\$	130.000
Movilidad		\$	80.000	\$	80.000
Parqueadero		\$	50.000	\$	50.000
ANALISIS FINANCIERO					
El siguiente análisis hace referencia a los costos que le representan al consorcio la materialización de Riesgos Psicosociales					
1. Costos por Ausencia de Controles				\$	2.598.240
Horas Extras (38 empleados/16hrs					
Extras mes)	608	\$	3.780	\$	2.298.240
Ausentismo (5 personas/2 días incap)	10	\$	30.000	\$	300.000
2. Implementación de Controles				\$	20.000.000
Actividades de Bienestar				\$	20.000.000
3. Reducción Costos por Implementación de Estrategias					
Home Office por lo menos 8 días mes					
Costos mes en Oficina por persona					
servicios públicos					
arriendo					
café					

Fuente: Propia

9. Conclusiones

El trabajo en el área de Medicina laboral de Consorcio Salud por tratarse del manejo de información muy sensible, los colaboradores deben estar muy atentos a los detalles y mantener la concentración necesaria para realizarlo de forma adecuada, es por esta razón, que se le debe brindar un tiempo prudencial para hacerlo de forma adecuada, planteando metas que se puedan desarrollar en el tiempo laboral que ya de por sí es bastante amplio.

La misma presión para poder cumplir con las metas diarias con que se está trabajando en el área de Medicina Laboral de Consorcio Salud hace que los trabajadores estén sometidos a estrés y ansiedad para poder cumplir las metas, que el rendimiento y calidad del producto que deben entregar se vea afectado por esta presión y que el personal se preocupe por cumplir las metas diarias que muchas veces hace que no haya una buena revisión.

Los trabajadores del área de Medicina Laboral del Consorcio Salud por presión para el cumplimiento de las metas que se les establece hace que los mismos trabajen horas extras que muchas veces no son reconocidas y remuneradas, teniendo que emplear tiempos extras que se restan de su tiempo en familia, situación que afecta la calidad de vida de los trabajadores y generando un conflicto entre el trabajo y la familia, esto desmejora la vida familiar de los mismos.

Debido a los retrasos y a no poder revisar bien los requerimientos por el afán de entregar los documentos para cumplir con las metas que se establecen en el área de Medicina Laboral del Consorcio Salud se generan devoluciones y varias PQR afectando la efectividad del Consorcio en la labor por la cual ha sido contratada, esta situación genera aún más presión sobre los colaboradores y reprocesos que afectan el rendimiento de los mismos, generando horas extras de trabajo que le restan tiempo de calidad a los

trabajadores para compartir con sus familias o poder realizar otro tipo de actividades como ejercicio, actividades lúdicas, académicas o de esparcimiento.

EL proceso medicina laboral, se ve continuamente afectado debido a que constantemente se presenta ausentismo laboral, principalmente por diagnósticos relacionados con a las actividades laborales y su tiempo de exposición.

10. Recomendaciones

Realizar un ajuste a las metas operativas partiendo de la capacidad que tienen las personas del área para el desarrollo de las actividades asignadas, con el fin de no sobrecargar al personal.

Se recomienda diseñar un plan de trabajo por turnos rotativos y así lograr tener más personal disponible y cumplir con las metas del área en los tiempos establecidos.

Revisar e implementar horas de home office de por lo menos 2 días semanales, 8 días al mes, contribuyendo con la disminución de los costos en el consorcio, promover el tiempo en familia de esta manera se controlan los factores que generan la materialización de riesgos psicosociales.

Implementar políticas lideradas por la Alta Dirección que promuevan el cuidado del personal en lo que respecta a su tiempo y el respeto de los horarios laborales motivando al personal para contribuir con su calidad de vida y las relaciones familiares.

Realizar pausas activas y tiempos de descanso en medio de la jornada para que el personal pueda despejarse, tener un momento de tranquilidad y distracción que son necesarios para poder hacer de una mejor forma este tipo de trabajos que requieren mucho esfuerzo mental.

11. Anexos

11.1. Formato de los instrumentos

11.1.1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

- Instrucciones para completar el cuestionario
- Se recomienda leer detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- Este cuestionario mide la exposición a 18 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y 2 factores de doble presencia y permite conocer cómo está cada uno de ellos en su trabajo.
- Para lograr un adecuado diagnóstico sobre la percepción de riesgos de su organización, es imprescindible que usted responda sinceramente.
- Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
- La aplicación total de la encuesta demora alrededor de 15 a 20 minutos.
- Concéntrese y no converse mientras responde la encuesta, recuerde que lo que importa es su opinión respecto de los distintos temas.
- Muchas gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones del sitio de trabajo y el trabajo que usted realiza:

	Siem pre	Casi Siempre	Algun as Veces	Casi Nunca	Nun ca
FACTOR					
El ruido en el lugar de trabajo es					

	molesto					
	En el lugar de donde trabajo hace mucho frio					
	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
	El espacio donde trabajo es cómodo					
	Me preocupa accidentarme en mi lugar de trabajo					
	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
	Mi trabajo requiere me fije en pequeños detalles					
	Trabajo en horarios de noche					
	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					

	Mi trabajo me exige laborar días de descanso, festivos o fines de semana					
	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
	Mi trabajo me permite desarrollar habilidades					
	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
	Recibo capacitaciones que me ayuda hacer mejor mi trabajo					
	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
	El trabajo que hago me hace sentir					

bien					
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo					
Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
Las relaciones con mis amigos y familiares son buenas					
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					
Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza					

Fuente: propia

11.2. Consentimiento Informado

11.2.1. Identificación de factores de riesgo psicosocial – estrés laboral en el área de medicina laboral de consorcio salud

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del área de medicina laboral de la empresa Consorcio Salud.

Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, cuyo fin es identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado. Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción.

Metodología Empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie un cuestionario que busca recolectar información, el cuestionario fue diseñado por algunos estudiantes de la Especialización de Gerencia en SST de la Universidad ECCI.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

Beneficios: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los principales riesgos psicosociales intra laborales y extra laborales que están presentes en el área de medicina laboral, con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mitigar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Acceso A La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo _____ *identificado con C.C.* _____

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio ___ *No, deseo participar en el estudio* _____

Firma del Funcionario

Fecha: _____

12. Referencias

Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral, 4(4), 380-391.

Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. Revista Cubana de Higiene y Epidemiología , 49(3), 1561-3003.

El acoso laboral sigue creciendo en Colombia. (2018). Obtenido de El acoso laboral sigue creciendo en Colombia.

El Presidente De La República De Colombia. (26 de Mayo de 2015).

Factores de riesgo psicosocial laboral. (2011). Charria V, Sarsosa K, Arenas F, 4(4), 380-391. os Cuidados Primarios de Salud, Ginebra: OMS; (Serie Salud para Todos No.1)

Factores de riesgo psicosocial laboral. (2011). Charria V, Sarsosa K, Arenas F, 4(4), 380-391.

Istas, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Que son los riesgos Psicosociales.PDF

J, S. (2019). En 2019, crece el acoso laboral en España. Obtenido de En 2019, crece el acoso laboral en España: <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/2019-crece-acoso-laboral-espana>.

Laura Blanco, universidad Central, 2017. Medir, mitigar y prevenir el riesgo psicosocial, tarea de todos.

Leka, S. (s.f.). La Organización del Trabajo y el Estrés. Obtenido de La Organización del Trabajo y el Estrés: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Organización Mundial De La Salud. (1978). Conferencia Internacional sobre los Cuidados Primarios de Salud, Ginebra: OMS; (Serie Salud para Todos No.1)

República, E. P. (Julio de 2014).

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa. Obtenido de Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión.

Revista Española de Salud Publica vol.83 no.2 Madrid mar./abr. 2009.

Reyes Alonso, M. C. (2017). Las Responsabilidades En Materia de Prevención. Universidad de Córdoba, 3-282.

Reyes Alonso, M. C. (2017). Las Responsabilidades En Materia de Prevención Universidad de Córdoba, 3-282.

Salas, M. M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. Estudios Sociológicos XXI : , 644-665.

Social, M. d. (17 de Julio de 2008).

Trabajo, M. d. (2014). Protocolo para la determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés. Protocolo para la determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés. Obtenido de Protocolo para la determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés.