

**Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales En Clínica Erasmo Ltda**

**Mercy Beatriz Orozco Vidal**

Código 86810

**Hasbleidy Muñoz Montenegro**

Código 69803



**Especialización En Gerencia De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

**Facultad de Posgrados**

**Universidad ECCI Bogotá D.C**

**Mayo, 2020**

**Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales En Clínica Erasmo Ltda**

**Mercy Beatriz Orozco Vidal**

Código 86810

**Hasbleidy Muñoz Montenegro**

Código 69803

**Asesor**

**Gonzalo Eduardo Yepes Calderón**



**Especialización En Gerencia De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

**Facultad de Posgrados**

**Universidad ECCI**

**Bogotá D.C Mayo, 2020**

## Contenido

Introducción .....	9
Resumen.....	12
Abstract.....	14
1. Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales En Clínica Erasmo Ltda .....	16
2. Problema De Investigación .....	16
2.1. Descripción Del Problema .....	16
2.2. Formulación Del Problema .....	18
3. Objetivos .....	19
3.1. Objetivo General.....	19
3.2. Objetivo Específicos .....	19
4. Justificación y Delimitación.....	20
4.1. Justificación .....	20
4.2. Delimitación .....	22
4.3. Limitaciones .....	23
5. Marcos de referencia.....	23
5.1. Estado Del Arte .....	23
5.2. Marco Teórico .....	32
5.2.1. Riesgos Psicosociales.....	33
5.2.2. Factores De Riesgo Psicosocial.....	33
5.2.3. Principales Riesgos Psicosociales .....	35

5.2.4. Prevención Del Riesgo E Importancia De La Vigilancia Epidemiológica En El Trabajo. .....	36
5.2.5. Batería De Instrumentos De Medición.....	38
5.3. Marco Legal.....	46
6. Marco metodológico de la investigación .....	52
6.1. Recolección de Información.....	55
6.2. Análisis de la información.....	59
7. Propuesta de Solución.....	102
7.1. Diseño Programa de Vigilancia Epidemiológico para la Prevención de Riesgo Psicosocial .....	102
8. Conclusiones y Recomendaciones .....	121
Referencias Bibliográficas .....	126

## **Agradecimientos**

Queremos dar nuestros sinceros agradecimientos a:

Dios por haber permitido realizar y culminar este postgrado como respuesta a las diferentes problemáticas que puedan presentarse al capital valioso de toda empresa.

La Empresa CLINICA ERASMO LTDA Por permitir el acceso a la información primaria que permitió la consolidación del proyecto

Al asesor del proyecto Gonzalo Eduardo Yepes Calderón por sus valiosos aportes y correcciones que fueron guía para la realización del trabajo

A cada uno de las fuentes argumentativas citadas en el cuerpo del proyecto, ya que sin ellos no hubiera sido posible plasmar la idea original y el fin de la investigación.

A nuestras familias por ser nuestra motivación y apoyo en momentos de flaqueza.

## Lista de tablas

Tabla 1. Dominios y Dimensiones Intralaborales .....	39
Tabla 2. Definiciones de las Dimensiones Psicosociales Intralaborales e Indicadores de Riesgo	40
Tabla 3. Dimensiones Extralaborales. ....	43
Tabla 4. Definiciones de Dimensiones Psicosociales Extralaborales e Indicadores de Riesgo...	43
Tabla 5. Variables Socio-Demográficas y Ocupacionales que se Indagan con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores Psicosociales .....	44
Tabla 6. Ficha Técnica de la Batería de medición Riesgos Psicosociales.....	57
Tabla 7. Cronograma de Actividades .....	58
Tabla 8. Acciones de Promoción y Prevención Enfocadas a la Salud .....	116
Tabla 9. Acciones de Promoción y Prevención sobre los Factores Psicosociales .....	117
Tabla 10. Acciones de promoción, prevención e intervención bajo el modelo del PHVA. ....	118

## Lista de figuras

Figura 1. Población por Rango de Edad .....	59
Figura 2. Población por Genero .....	60
Figura 3. Población por Nivel de Escolaridad .....	61
Figura 4. Población por Estado Civil .....	61
Figura 5. Población por Estrato.....	62
Figura 6. Población por Tipo de Vivienda.....	62
Figura 7. Población Personas a Cargo .....	63
Figura 8. Población por Antigüedad.....	63
Figura 9. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo .....	64
Figura 10. Dimensión: Características del Liderazgo – Forma A.....	65
Figura 11. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo– Forma A.....	65
Figura 12. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño – Forma A .....	66
Figura 13. Dimensión: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo – Forma A .....	67
Figura 14. Dominio: Control sobre el Trabajo – Forma A .....	67
Figura 15. Dimensión: Claridad del Rol – Forma A .....	68
Figura 16. Dimensión: Capacitación – Forma A .....	68
Figura 17. Dimensión: Participación y Manejo del Cambio – Forma A.....	69
Figura 18. Dimensión: Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos– Forma A.....	70
Figura 19. Dimensión: Control y Autonomía sobre el Trabajo – Forma A.....	70
Figura 20. Dominio: Demandas del Trabajo– Forma A.....	71
Figura 21. Dimensión: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico– Forma A .....	72
Figura 22. Dimensión: Demandas Emocionales – Forma A.....	72
Figura 23. Dimensión: Demandas Cuantitativas – Forma A .....	73
Figura 24. Dimensión: Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral– Forma A.....	74
Figura 25. Dimensión: Exigencias de Responsabilidad del Cargo– Forma A.....	74
Figura 26. Dimensión: Demandas de Carga Mental– Forma A.....	75
Figura 27. Dimensión: Consistencia del Rol – Forma A.....	76
Figura 28. Dimensión: Demandas de la Jornada de Trabajo – Forma A.....	77
Figura 29. Dominio: Recompensa – Forma A .....	77
Figura 30. Dimensión: Recompensas Derivadas de Pertenencia y Trabajo que se Realiza– Forma A .....	78
Figura 31. Dimensión: Reconocimiento y Compensación – Forma A.....	79
Figura 32. Puntaje Total Cuestionario Intralaboral– Forma A .....	80
Figura 33. Dominio: Liderazgo y Relaciones Sociales– Forma B.....	80
Figura 34. Dimensión: Características del Liderazgo – Forma B .....	81
Figura 35. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo – Forma .....	82
Figura 36. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño – Forma B.....	83
Figura 37. Dominio: Control sobre el Trabajo– Forma B .....	83
Figura 38. Dimensión: Claridad de Rol – Forma B .....	84

Figura 39. Dimensión: Capacitación – Forma B.....	85
Figura 40. Dimensión: Participación y Manejo del Cambio – Forma B.....	85
Figura 41. Dimensión: Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos – Forma B.....	86
Figura 42. Dimensión: Control y Autonomía Sobre el Trabajo – Forma B.....	87
Figura 43. Dominio: Demandas del Trabajo – Forma B.....	87
Figura 44. Dimensión: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico – Forma B.....	88
Figura 45. Dimensión: Demandas Emocionales– Forma B.....	89
Figura 46. Dimensión: Demandas Cuantitativas– Forma B.....	89
Figura 47. Dimensión: Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral – Forma B.....	90
Figura 48. Dimensión: Demandas de Carga Mental – Forma B.....	91
Figura 49. Dimensión: Demandas de la Jornada de Trabajo– Forma B.....	92
Figura 50. Dominio: Recompensas – Forma B.....	92
Figura 51. Dimensión: Recompensas derivadas de la Pertenencia y del Trabajo – Forma B.....	93
Figura 52. Dimensión: Reconocimiento y Compensación– Forma B.....	94
Figura 53. puntaje total cuestionario intralaboral-Forma B.....	95
Figura 54. Tiempo Fuera del Trabajo.....	95
Figura 55. Relaciones Familiares.....	96
Figura 56. Comunicación y Relaciones Interpersonales.....	97
Figura 57. Situación Económica del Grupo Familiar.....	97
Figura 58. Características de la Vivienda y su Entorno.....	98
Figura 59. Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo.....	99
Figura 60. Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda.....	99
Figura 61. Puntaje Total Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	100
Figura 62. Puntaje Total Evaluación de Estrés – Forma B.....	101
Figura 63. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.....	112



## **Introducción**

La Legislación colombiana define la obligatoria identificación de los riesgos en todas las empresas, independientemente de su actividad económica. Pero sin duda, existen condiciones de riesgo de mayor criticidad, de acuerdo con el sector laboral, asociadas a la complejidad del proceso productivo que desarrollan o del servicio que prestan. El sector de la Salud es uno de ellos, en donde las condiciones impuestas por la demanda del trabajo especialmente en las jornadas, influencia del trabajo sobre el entorno del trabajador y demandas emocionales, constituyen factores de urgente intervención y vigilancia.

Este panorama genera desafíos y exigencias tanto para los trabajadores del sector Salud que demandan mayor complejidad en las tareas, incremento en la demanda de asistencia, nuevas formas de organización de los procesos asistenciales, prolongación de jornadas de trabajo, inestabilidad del empleo, afectación de las relaciones sociales y familiares, entre otros, como a las empresas ya que les obliga a modificar perfiles de salud de los propios trabajadores. Todas estas condiciones favorecen la aparición o el empeoramiento de problemas psicosociales, factores que se convierten en una creciente preocupación por los efectos negativos que pueden tener sobre la salud y el bienestar de los trabajadores y en la calidad del trabajo.

Por su parte, El Ministerio de la Protección Social al publicar la Resolución 2646 de 2008 que establece las “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”, y recientemente la Resolución 2404 de 2019 “Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población

trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”, estableció la metodología para la evaluación, priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora. En consecuencia, toda empresa pública y privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

Buscando ser una Organización saludable, CLÍNICA ERASMO ubicada en la ciudad de Valledupar pretende con este proyecto gestionar las demandas de trabajo, es decir, los procesos de trabajo, incluidos horarios, entornos laborales e incluso formas de relación psicosociales de manera que puedan alinearse para preservar la salud y el bienestar de quienes laboran allí, y para implementar buenas prácticas, entre muchas la conciliación del ámbito laboral y familiar.

Para este proyecto se ha considerado la vigilancia epidemiológica como una estrategia que permite mantener controlados los factores de riesgo que ocasionan enfermedades laborales, que requiere de un sistema de información organizado para la toma de decisiones, para el control de los riesgos resultantes de las evaluaciones de las condiciones de trabajo y de la salud. La vigilancia epidemiológica estructurada bajo el ciclo PHVA con un enfoque permanente de mejora continua, garantizará la gestión de estos riesgos.

CLINICA ERASMO LTDA aplico a su población, un instrumento para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial con el fin de intervenir y buscar la reducción de estos, de los cuales puedan derivar en algún tipo de enfermedad en la población. Este informe de medición de riesgo psicosocial describió el proceso de aplicación de los instrumentos aplicados y los resultados arrojados por estos. De igual forma se reconocieron aspectos del Clima Organizacional que sirvió para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica a

nivel psicosocial donde se propone la estrategia de intervención según el análisis general recolectado.

La CLÍNICA ERASMO LTDA, busca desarrollar un Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) para el factor de riesgo psicosocial, con el fin de unificar criterios metodológicos, hacer aportes en el estudio y control de este factor de riesgo que sea una herramienta eficaz, de fácil implementación, con el fin de estimular la ejecución del trabajo con unas condiciones de calidad adecuadas para la prevención del riesgo psicosocial.

La propuesta está basada en la normatividad colombiana vigente, en la validez de conocimientos científicos y técnicos actualizados. Su estructura sencilla y práctica centrada funcionalmente en el ciclo de mejoramiento, hace que se constituya en una herramienta de fácil aplicación donde la intervención de las condiciones de riesgo que ocasionen riesgo psicosocial sea una prioridad en la gestión de los riesgos.

El presente documento muestra una primera parte en la cual se contemplan los aspectos legales que apoyan el sistema, luego define el marco conceptual que contiene los lineamientos generales para el diseño y ejecución de un programa de vigilancia epidemiológica para factor de riesgo psicosocial.

Con la implementación de este programa se logrará mejorar las condiciones psicosociales del trabajador de la Institución, prevenir la aparición de signos y síntomas por los diferentes ambientes de trabajo, además la contribución al bienestar integrado de los trabajadores dentro de un marco de máxima productividad. Es importante la participación de los trabajadores, el grupo administrativo y operativo para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

## **Resumen**

El Presente trabajo de investigación tiene como objetivo el estudio de Factores de Riesgo Psicosocial en los colaboradores de la CLINICA ERASMO LTDA para determinar dichos riesgos y diseñar un Sistema de Vigilancia Epidemiológico que permita crear Estrategias para la prevención de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral (2008). Con base en esta Resolución, en la actualidad se enmarcan las acciones de gestión del riesgo psicosocial en las empresas colombianas y, además, se han desarrollado esfuerzos significativos por parte del Ministerio de la Protección Social a fin de favorecer la estructuración de estos procesos.

El método de investigación es cualitativo de tipo descriptiva correlacional y transversal que comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. Se aplicó el instrumento para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial con el fin de intervenir y buscar la reducción de estos, de los cuales puedan derivar en algún tipo de enfermedad en la población.

Este informe de medición de riesgo psicosocial describe el proceso de aplicación de los instrumentos usados y los resultados arrojados. De igual forma se reconocen e identifican aspectos del clima organizacional que nos sirve para la implementación de un programa de vigilancia epidemiológico desde la perspectiva psicosocial, para el cual, proponemos la estrategia de intervención según el análisis general recolectado en CLINICA ERASMO LTDA.

Los aportes de la investigación son importantes para el cuidado y el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo y para el mejoramiento del entorno laboral. Los resultados permitirán tomar acciones desde las directivas o los ejecutivos de la organización para fomentar la productividad. Todo lo anterior, refuerza la importancia de centrar la atención integral a la salud laboral y monitorear los factores y riesgos psicosociales.

**Palabras Claves:** Riesgo Psicosocial, Prevención, Estrategias, Intervención, Diseño

## **Abstract**

The objective of this research work is to study Psychosocial Risk Factors applied to employees of CLINICA ERASMO LTDA in order to determine those risks and design an Epidemiological Surveillance System that allows the creation of strategies aimed at the prevention of Psychosocial Risks, considering the Resolution 2646 of the Ministry of Social Protection, which establishes provisions and defines responsibilities for the identification, evaluation, prevention, intervention and permanent monitoring of exposure to psychosocial risk factors at work and thus, for the determination of the origin of pathologies caused by work stress (2008). Based on this Resolution, currently psychosocial risk management actions are framed in Colombian companies and in addition, the Ministry of Social Protection has made significant efforts in order to promote that those processes are structured.

This research is qualitative with a descriptive, correlational, cross-sectional method, that includes intra-labor, extra-labor or external aspects of the organization and the individual conditions or employee intrinsic characteristics. It was applied the instrument for Psychosocial Risk Factors evaluation in order to intervene and reduce them, because those risks can lead some type of disease in the population. This psychosocial risk measurement report describes the application process of the used instrument and the results obtained.

Likewise, we have recognized and identified organizational climate aspects that enable us to implement an epidemiological surveillance program from the psychosocial perspective for which, we propose the intervention strategy according to the general analysis collected at CLINICA ERASMO LTDA.

This research contribution are important for the employees improvement and well-being at workplace and the labor enviroment imporvement. The results will allow company executives to take actions to promote productivity. Al lof the above, reforces the importance of focusing comprehensive care on occupational health and monitoring psychosocial factors and risks.

**Key Words:** Psychosocial Risk, Prevention, Strategies, Intervention, Design

# **1. Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales En Clínica Erasmo Ltda**

## **2. Problema De Investigación**

### **2.1. Descripción Del Problema**

En la actualidad diversos estudios han evidenciado que los factores de riesgo psicosocial laboral, constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial. En Colombia, estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral.

La constante necesidad de los seres humanos de relacionarse con su medio ambiente familiar, social y laboral, lo llevan a permanecer en contacto con dicho ambiente. Si esta interrelación es nociva, producirá trastornos e inconvenientes no solo al trabajador en su salud, desempeño y a la empresa incremento de ausentismo, enfermedades incapacitantes, entre otros. (Reyes, H., 2009)

Los factores psicosociales en el contexto laboral, influyen de manera positiva o negativa en todos los trabajadores, y como estos riesgos por lo general son perturbadores, pueden desequilibrar el ambiente y clima laboral, dificultando el desarrollo de barreras protectoras para que los trabajadores puedan enfrentar los cambios que puedan suceder a su alrededor y mantener su calidad de vida. Notándose en el entorno laboral no solo prestación inadecuada de los servicios por parte de los trabajadores, también un incremento considerable en el ausentismo, deterioro de su salud mental y un clima organizacional notablemente afectado (Gil-Monte, Pedro R. 2009).

El programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el control del riesgo psicosocial pretende abordar de manera amplia la problemática psicológica y social que presentan los



colaboradores de la organización como fruto de sus interrelaciones humanas desde lo personal hacia los demás, con sus compañeros de trabajo y usuarios. De igual forma aborda las condiciones Intralaborales que puedan generar efectos en la salud debido a la exposición al riesgo psicosocial y por último fortalecer los estilos de afrontamiento de forma individual para minimizar los efectos en la salud.

Así mismo, las estrategias de mitigación del riesgo son aplicables a todo el personal que forma parte de la Clínica Erasmo Ltda, independiente de la forma de contratación (Decreto 1072 de 2015).

La prevención de los riesgos psicosociales por diversos factores de riesgo sumado a la optimización de la productividad en las empresas, es el objetivo básico de la seguridad y salud en el trabajo. Se espera que, dentro del desarrollo de la entidad en este aspecto, las diferentes actividades tengan esta clara orientación y actúen sinérgicamente. Los problemas psicosociales no deben ser ajenos a esta orientación y deben sobrepasar rápidamente la etapa diagnóstica para enfocarse en la intervención.

Considerando que en el desarrollo de problemas psicosociales intervienen múltiples factores (intralaborales, extra laborales y personales), pueden plantearse estrategias de intervención de manera simultánea al diseño de estrategias organizacionales y de bienestar.

El planteamiento que se presenta a continuación, parte de la premisa de que la intervención del riesgo psicosocial debe basarse en un modelo de gestión integral, donde pueden desarrollarse actividades en todos los niveles de la organización y con acciones de diferente complejidad, orientadas a un mismo objetivo claramente definido.

Por lo anteriormente expuesto, la legislación colombiana (Resolución 2646 de 2008) exige un control de los riesgos ocupacionales y prevención de las enfermedades de origen ocupacional, debido a los costos sociales y económicos que se ocasionan, siendo estos mayores por riesgo psicosocial, en ocasiones por encima del riesgo biomecánico. Los costos directos son producto de las indemnizaciones secundarias, de la pérdida de personal experimentado, de la nueva contratación, de la formación y el entrenamiento cada vez más altos y frecuentes, estos aspectos justifican la implementación de estrategias de intervención con enfoque de prevención integral y promoción de la salud.

Para Clínica Erasmo Ltda, es muy importante no solo identificar, y medir estos riesgos, para cumplir la normatividad sobre este ítem, es necesario y urgente hacer una adecuada intervención sobre resultados de la aplicación del instrumento autorizado por el Ministerio y establecer trazabilidad sobre ellos, es decir establecer un sistema que permita estudiar la distribución y los determinantes de estados o eventos de esos riesgos en la población trabajadora de la Institución, como su influencia en otros indicadores de Seguridad y Salud Laboral.

## **2.2. Formulación Del Problema**

¿Cuáles son las Estrategias necesarias para la prevención de riesgos psicosociales en Clínica Erasmo Ltda. (Valledupar)?

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

Proponer Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales En Clínica Erasmo Ltda (Valledupar) que redunde en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de sus colaboradores.

#### **3.2. Objetivo Específicos**

- Determinar los factores de riesgo psicosocial Extralaboral de los colaboradores vinculados a la institución.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial Intralaborales de los colaboradores vinculados a la institución.
- Definir las estrategias que permitan realizar actividades de promoción y prevención de Riesgos Psicosociales para los colaboradores de la Clínica Erasmo Ltda (Valledupar).

## **4. Justificación y Delimitación**

### **4.1. Justificación**

El sector salud ha tenido una evolución muy rápida en el país, particularmente en las dos últimas décadas, como consecuencia de los cambios introducidos por la Ley 100 de 1993, las transformaciones económicas y la modificación de la relación Salud - Estado - Sector privado. (Gestión de demandas en el trabajo. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social. Min Trabajo, Universidad Javeriana, 2016, p 7).

Estos cambios derivados de la Ley 100 de 1993 produjeron repercusiones sobre distintos actores, particularmente en lo que concierne al personal que se dedica a la atención de “pacientes”, “usuarios o clientes”. Así mismo estos cambios implicaron nuevas formas de relación laboral, en particular en la modalidad de contratación, en la concepción del trabajo y en las jornadas laborales.

De todas formas, la atención al paciente-usuario, tiende a ser cada vez más inclusiva y con énfasis en la promoción y prevención de la salud como factor fundamental para procurar una sociedad saludable.

Esta nueva dinámica ha representado para el personal que brinda sus servicios en el sector de la atención de la salud humana y de asistencia social, unas condiciones que determinan el comportamiento de los factores psicosociales. (Gestión de demandas en el trabajo. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social. Min Trabajo, Universidad Javeriana, 2016, p 7).

Dentro de los Factores psicosociales más representativos del sector de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social, según el Ministerio del Trabajo y Organización Iberoamericana de Seguridad Social, en el 2013, identificaron que las mayores dificultades de los trabajadores del sector salud y de servicios sociales se relacionan con las demandas del trabajo, en particular con las siguientes: Demandas de la jornada de trabajo e influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral, Demandas emocionales, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas y demandas de carga mental, Exigencias de responsabilidad del cargo, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Actualmente existen mecanismos que permiten prevenir y controlar los efectos adversos que se puedan presentar en el desarrollo de una actividad y esto requiere de una gestión administrativa con una perspectiva integral. La legislación actual exige un nivel de intervención y control para que tanto los empresarios como los trabajadores, se aseguren de llevar a cabo actividades encaminadas a la prevención y control los riesgos y promover la salud.

En el año 2011, El Ministerio de la Protección Social, en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales, publicó el diseño de una batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia. Esta Batería de instrumentos de medición clasifica estos factores de riesgo psicosocial en Intralaborales y Extralaborales, a partir de los cuales se identifican cuatro dominios que agrupan un amplio número de Condiciones Intralaborales, estos son Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control Sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas. Esta batería fue ratificada o adoptada con la resolución 2404 de 2019, como el instrumento autorizado en Colombia para la medición de los riesgos psicosociales.

La importancia del diagnóstico y la intervención del riesgo psicosocial va más allá del cumplimiento del requisito legal, pues lo que debe convocar a los Directivos de las empresas, los jefes y a los responsables de SST, es el bienestar y la salud física y mental de las personas, teniendo presente que esto, traerá un adecuado desempeño y productividad a la empresa.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, las empresas deben responder a la presencia inherente del riesgo psicosocial en la interacción de las personas con su trabajo y al incremento e impacto de las enfermedades mentales en el ámbito laboral, pero también sensibilizar y promover en sus trabajadores mayor control de las situaciones estresantes con el fin de disminuir la posible aparición de enfermedades asociadas a la exposición de factor de riesgo psicosocial laboral.

En ese sentido, el diseño, de un Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, resultará como una estrategia para el control - minimización de los factores de riesgo y sus efectos, en el mejoramiento de la salud y el bienestar de los trabajadores. Así a través de este trabajo se aporta a la Gestión del Riesgo y al Sistema de Gestión de SST como tal, más empresas asesoradas y enfocadas a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables, reconociendo esta posición como un beneficio y no como un costo para su economía.

## **4.2. Delimitación**

Este trabajo se realiza durante el año 2020, tomando como base la información suministrada por los trabajadores de la Clínica Erasmo Ltda, localizada en Valledupar y expuestos a factores de riesgo psicosociales.

### **4.3. Limitaciones**

De tipo económico con respecto a actividades de Intervención que requieran facilitadores externos u otro tipo de recursos humanos, locativos, traslado de personas, viáticos. Entre los factores más importantes.

## **5. Marcos de referencia**

### **5.1. Estado Del Arte**

En Colombia y en general en el mundo, los estudios e investigaciones relacionadas con el tema de este proyecto, son abundantes e interesantes, podría decirse que el propósito de vigilar los factores de riesgo psicosocial es un tema retador tanto para la academia como para las empresas. Los adelantos en la nueva normatividad a nivel nacional como mundial sobre Riesgos Ocupacionales, muestran que en primer lugar de prevalencia se encuentran los riesgos de origen psicosocial y luego riesgos como los biomecánicos. Por lo tanto, esto obliga a las empresas a realizar investigaciones y establecer mediciones sobre estos riesgos de manera prioritaria en sus SGSST.

A continuación, algunos de esos estudios efectuados en universidades Nacionales e Universidades Internacionales:

Deaza, Galeano y Valencia (2011) en el Modelo de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica Empresarial de la Universidad del Rosario permite identificar a través de un sistema de alerta temprana patologías empresariales que requieren acciones rápidas para su control. Su objetivo primordial es monitorear la tendencia epidemiológica de estos eventos que se consideren de gran impacto en la salud empresarial, para ser controladas con acciones específicas. También

permitirá la captura de información con el objetivo de construir bases de datos que generen estadísticas necesarias para la creación de políticas empresariales del sector, adicionalmente estos datos nos facilitarán la construcción de indicadores. Se realizó un estudio de tipo descriptivo exploratorio (corte transversal), población Hospitales del Distrito Capital y que cumplieron con criterios de inclusión y exclusión. Se aplicó un instrumento para la recolección de datos a 43 empresas, 10 gerentes subgerentes, 3 subgerentes financieros y 6 administrativos.

Este estudio señaló que, con la elaboración de un modelo de sistema de vigilancia epidemiológica empresarial se puede innovar y crear estrategias para disminuir la morbi-mortalidad de las instituciones. Establecer estrategias que sean incluyentes teniendo en cuenta los productos, los servicios y los clientes. Desarrollar nuevos conceptos en salud que fortalezcan el entorno de las empresas. Evidenció también que las empresas del sector salud no presentan en el aspecto financiero debilidades, lo que permite proponer estrategias de innovación y liderazgo empresarial. Baja productividad de algunas actividades ofertadas en el portafolio de servicios de las empresas del sector.

Francoise, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. Investigación realizada en conjunto por la Universidad del Rosario, Universidad Javeriana, Universidad del Norte, describe el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, y observar si existen diferencias significativas entre ellas. Para ello se aplicó el ECO (Escala de Clima Organizacional), el CFP (Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo) y el PAT (Test de Adjetivos de Pitcher). De acuerdo con los resultados, los participantes presentaron riesgos psicosociales de diversa índole, siendo más relevantes los



concernientes a las relaciones interpersonales; el clima organizacional, aunque no es óptimo, tampoco es adverso. Los dos estilos de liderazgo resultantes en el estudio fueron evidenciados solamente en Bogotá. Se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las variables estudiadas, posiblemente por aspectos culturales.

Con este estudio comparativo se pudo demostrar la importancia de la responsabilidad social empresarial que deben aplicar en su interior las organizaciones, debido a que el bienestar psicosocial de los colaboradores se debe medir mediante un factor de riesgo que no es visible de las empresas, El propósito de este estudio fue observar si existían diferencias con respecto a la presencia de riesgos psico-sociales, estilos de liderazgo y clima organizacional en entidades promotoras de salud EPS en cuatro ciudades colombianas. Los grupos presentaron diferencias significativas en todas las características estudiadas, aspecto que resulta particularmente llamativo en cuanto se trata de sujetos que comparten un trabajo similar en el mismo sector. Aunque la proporción entre hombres y mujeres presenta diferencias significativas entre ciudades, hay un aspecto que resulta interesante, a excepción de Bogotá, donde la proporción de hombres y mujeres fue similar, las demás ciudades presentan una presencia laboral femenina que casi duplica la proporción de hombres.

Arango, Bolívar Martínez y Cudris (2018) de la Universidad CES, en su Propuesta de guía diferencial para el diagnóstico y la intervención del estrés severo, síndrome de burnout y fibromialgia en ambientes laborales, constituye a través de conocimientos interdisciplinarios que integran nuevas tecnologías y saberes de la profesión médica, la psicología y la fisioterapia. Se realizó una revisión bibliográfica en relación con síntomas, causas, consecuencias y estrategias de intervención que permitan mitigar los riesgos psicosociales laborales que se asocian al estrés severo.

El propósito de este trabajo es aportar en los procesos de gestión del conocimiento empresarial, educativo y social, como parte integral del aprendizaje significativo y la medicina basada en evidencia con respecto a estas enfermedades laborales.

Es importante para las organizaciones conocer a fondo el síndrome de burnout y la fibromialgia debido a que con ellos se puede estimar las consecuencias que se obtienen en las largas jornadas laborales, el estrés puede generar uno de estos dos síndromes si no se cuenta con un seguimiento psicológico a los colaboradores, por medio de este proyecto se recomienda a los empresarios indagar a fondo la vida personal de los colaboradores afectados que tenga y de acuerdo a ello les permite recopilar los síntomas y signos diferenciales en el diagnóstico inicial y así generar estrategias que permite propiciar una cultura y educación sobre el estrés severo, gestionando herramientas adecuadas de adaptación, tratamiento a tiempo, apropiación por parte de la familia y de la sociedad en general.

Gaviria, Cortes y Delgado (2017) Universidad de Manizales, sus investigaciones frente a los Factores Psicosociales, Autoeficacia Percibida Y Engagement En La Empresa People Contact S.A.S. permiten establecer planes de intervención que a su vez fortalezcan los sistemas de vigilancia y mejorar la calidad de vida de los colaboradores, con acciones de mitigación y prevención del daño. Para realizar el estudio se utilizó la medición de los cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social la cual mide factores intralaborales, extra laborales y externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas de cada colaborador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de los colaboradores, así mismo se aplicaron las encuestas de engagement y autoeficacia.

Evaluar los factores de riesgos psicosociales dentro de una organización es muy importante debido a que por medio de esta herramienta se puede verificar que niveles psicológicos pueden afectar en los colaboradores, el estado colombiano ha priorizado la evaluación de estos riesgos mediante la normatividad colombiana, teniendo a la mano estos mecanismos se puede evidenciar de manera más clara como estos factores afectan en la productividad de un trabajador. Es importante que las empresas lo apliquen y verifiquen de qué manera se puede lograr mejorar las aptitudes de sus trabajadores.

López, Sierra, Puerto y Moreno (2017), Universidad Distrital Francisco José de Caldas en el Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, empresa constituida hace 20 años, la cual nace por la necesidad en la prestación de servicios de transporte a nivel ejecutivo y de carga para el sector de hidrocarburos y energéticos. Desde el año 2011 esta empresa cuenta con las respectivas resoluciones emitidas por el Gobierno Nacional, las cuales la habilitan para la prestación de servicio público especial de pasajeros y transporte de carga a nivel nacional, cuenta con las certificaciones de Bureau Veritas en las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 Y OHSAS 18001, además cuenta con calificación RUC emitida por el Consejo Colombiano de Seguridad. Actualmente esta empresa no cuenta con un estudio acerca de la identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados a los niveles de estrés.

Es importante verificar dentro de las organizaciones cuales son las deficiencias que hay a la hora de identificar un factor de riesgo, en su mayoría las empresas no tienen prioritarios los riesgos psicosociales, debido a que no los ven importantes dentro de la organización, aplicar la batería de riesgos psicosocial es una normativa de cumplimiento legal que deben realizar las

empresas, pero antes que eso es una forma de verificar con anticipación los niveles de estrés con los que trabaja las personas dentro de una compañía.

Sánchez Patiño (2019) de la Pontificia Universidad Javeriana en su investigación sobre la Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias en diferentes instituciones de la salud de la ciudad en Cali, Colombia, fue determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los médicos que se desempeñan en los servicios de urgencias y consulta externa en diferentes instituciones de la salud de la ciudad de Cali. Es un estudio cuantitativo de tipo descriptivo y con un diseño transversal, en el que participaron 44 médicos, entre los cuales 21 laboraban en consulta externa y 23 en urgencias.

El sector salud es uno de los entes que tiene más afectación en los riesgos psicosociales y altos niveles de estrés asociados a los cargos que manejan estas entidades, es importante verificar el estado emocional y psicológico que puede tener un trabajador, por medio de ello se pueden implementar estrategias que disminuyan los índices de enfermedades laborales que se pueden obtener dentro de las empresas. Conocer y enfatizar en los factores de riesgos psicosociales en una organización suele ser un poco persuasivo para los gerentes debido a que se debe escarbar la vida cotidiana de los colaboradores teniendo en cuenta que factores inherentes al trabajo pueden estar causando niveles altos de estrés.

Alvarado (2018). De la Universidad de Chile en su Investigación sobre los Factores Psicosociales Del Trabajo Y Síndrome De Burnout En Trabajadores De La Salud, el propósito de este trabajo fue analizar la posible asociación entre los factores psicosociales y el Síndrome de Burnout, en un grupo de trabajadores de un hospital de la ciudad de Santiago Chile. Los resultados contribuyeron con más evidencias para el desarrollo de la salud ocupacional y para

quienes se dedican a establecer legislación y normas para la vigilancia y prevención de la salud mental de las personas que trabajan, Utilizaron Un diseño observacional, de tipo transversal, porque las variables de exposición y efecto estudiadas son medidas al mismo tiempo.

Esta investigación indica como en materia de riesgos psicosociales se puede evidenciar en el personal de una organización los altos niveles de estrés y como por medio de síntomas se pueden asociar con el síndrome burnout, existe modelo de aproximación al estrés los cuales se pueden medir dentro de la empresa. Este trabajo buscó afirmar y destacar el papel de algunos de los factores psicosociales del ambiente laboral en la producción del desgaste del trabajador de la salud de una institución pública, con el fin de aportar evidencias sobre su magnitud e interrelaciones asociadas, todo lo cual podría ser utilizado en estrategias de prevención o de manejo de estas condiciones para reducir el riesgo de generación de este problema, ya sea con intervenciones de carácter individual, grupal u organizacional, de acuerdo al contexto de cada organización o institución.

Cortez, Nancy, Marín y Evelyn. De la Universidad Peruano Cayetano Heredia en su investigación sobre Factores De Riegos Psicosociales De Los Conductores De Una Empresa De Transporte. Tuvo como objetivo, determinar los factores de riesgos psicosociales de los conductores de la empresa de transporte TAHUANTINSUYO SAC. Investigación cuantitativa, descriptiva, trasversal, prospectivo porque recoge la información al momento de aplicar el instrumento; cuya muestra se llevará a cabo a 25 trabajadores de transporte público. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; se empleará el instrumento del SUSESO-ISTAS21 versión corta, el cual es un instrumento validado internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014). Se realizará el análisis con este método ya que el método original

actualmente se ha extendido a nivel internacional, siendo validado en España, Alemania, Chile y otros países están desarrollando su validación. Recolección de datos: se utilizará la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario SUSESO –ISTAS 21 versión corta) para obtener la información; cuestionario que será aplicado a los 25 conductores de la empresa de transporte.

Hoy en día el trabajador está expuesto a aquellas condiciones presentes en su situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea; que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del mismo. Estas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

López Arteaga (2009), Universidad Dr. José Matías Delgado, Factores De Riesgos Psicosociales Que Inciden En El Estrés Laboral Del Personal Ejecutivo Y Administrativo De Una Empresa Industrial Ubicada En La Zona Metropolitana De San Salvador. La investigación trata sobre la exposición de los factores de riesgos psicosociales: ergonómicos, físicos, químicos y biológicos, se podrán prevenir las enfermedades relacionadas con el estrés laboral como lo son los problemas mentales, cardiovasculares, osteomusculares, sociales y organizacionales. Dentro de la prevención de los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo administrativo, de igual forma para el resto de factores de riesgo psicosocial, sean éstos: químicos, físicos, biológicos y ergonómicos; se plantean dos principios en materia de salud laboral, en primer lugar: identificar, medir y controlar los conceptos aplicables a cualquier factor de riesgo laboral y en segundo lugar: relacionar el valor obtenido de factores de riesgos higiénicos para compararlos con un valor de referencia establecido previamente.

La importancia de poner en práctica este proyecto fueron los resultados encontrados debido a que por medio de los estudios de higiene se pudieron identificar otras fuentes que afectan en riesgo psicosocial, pues las condiciones de las instalaciones y la condición de los puestos de trabajo generan un mayor nivel de estrés laboral. Con el anterior estudio se demuestra que las condiciones laborales no acorde a las actividades de un colaborador puede generar inconformismo y al mismo tiempo estrés, teniendo un bajo nivel de productividad, es importante verificar de manera permanente el estado del sitio de trabajo del colaborador. Adicional en cumplimiento con la normatividad se debe cumplir con los estudios de higiene y las inspecciones de puestos de trabajo y así riesgos prioritarios dentro de las organizaciones.

Llambías Gallardo (2016). Universidad De Chile, en su investigación sobre Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial. Los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen una gran preocupación por parte de las organizaciones mundiales relacionadas con la salud y el trabajo como lo son la OMS y la OIT y están realizando esfuerzos para que los Estados y todos los actores involucrados en el mundo del trabajo tomen conciencia de la magnitud del problema. Los efectos negativos a la salud de los trabajadores y la repercusión en la productividad, debido a diversos tipos de enfermedades y ausentismo con el consiguiente daño económico global hoy en innegable. El presente estudio intenta explorar la asociación entre la percepción de riesgos psicosociales laborales y el ausentismo en 2 grupos de trabajadores, un grupo que realiza su trabajo en jornada ordinaria diurna y el otro grupo en turnos rotativos (incluido el trabajo nocturno), en una empresa del rubro químico industrial en la Región Metropolitana de Santiago de Chile.

Parece cada vez más relevante estudiar en profundidad las condiciones ambientales y psicológicas en las que los trabajadores se desempeñan día a día en el mundo laboral. Es importante contar con instrumentos de medición que puedan establecer los niveles de percepción de riesgo psicosocial en el trabajo, como lo es el cuestionario SUSESO ISTAS-21, de tal manera que en forma más detallada revele la situación en cada dimensión, para así poder realizar intervenciones focalizadas en los ámbitos que resulten percibidos como más riesgosos por los trabajadores.

También resulta importante la participación de todos los actores en el proceso de comunicación de lo encontrado en la evaluación, de tal manera de generar en conjunto una solución colectiva que proponga planes de mitigación o erradicación de los riesgos, focalizarlos en las dimensiones de más alta percepción, como por ejemplo en el presente estudio lo sería la dimensión Compensaciones. Esta dimensión debiera requerir una especial atención para mitigar su impacto en los trabajadores.

## **5.2. Marco Teórico**

En primer lugar, se considera pertinente definir la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo como la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. Es indispensable para la planificación ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.



A continuación, un marco conceptual sobre los aspectos que directamente conforman, aplica y hacen parte de este proyecto.

### **5.2.1. Riesgos Psicosociales.**

Moreno Jiménez (2010), define Los riesgos psicosociales laborales como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

### **5.2.2. Factores De Riesgo Psicosocial.**

Los avances tecnológicos, y todos los cambios en las condiciones del trabajo, causados por la globalización empresarial de este siglo, han obligado a que las organizaciones ahonden y perciban diferente el tema de salud laboral, específicamente todo lo relacionado con los riesgos psicosociales, riesgos a los cuales se encuentran diariamente expuestos los trabajadores. Según la definición de la OIT en 1986: “Los factores psicosociales en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p.3).

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA por sus siglas en inglés y citada por Moreno Jiménez, UAM 2010, Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los 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. Por lo tanto, los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, que se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo.

Desde esa perspectiva, los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. La OIT agrega algo importante: los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal. Y sus factores (FP) pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador.

De acuerdo con Toro F., Londoño M.E., (2010), Un Factor Psicosocial (FP) es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral.

Según el INSTH, (citada por citado por Moreno Jiménez, UAM, 2010) los principales factores de riesgo psicosocial tienen dos vertientes:

Factores organizacionales: afectan a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales.

Factores laborales: están relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

### **5.2.3. Principales Riesgos Psicosociales**

Es complejo clasificar los riesgos psicosociales, aunque sí parece haber consenso en torno a los siguientes:

- El estrés: es el más global porque es una respuesta general a todos los factores psicosociales. La OSHA /OIT (1986) define el estrés como "un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos". Cuando esta situación se vuelve crónica, se produce el desgaste profesional o burnout.
- La violencia laboral: se refiere a la violencia ejercida desde una posición de poder contra una persona o un grupo en un ámbito relacionado con el trabajo. En general existen dos tipos de violencia: la física y la psicológica.
- El acoso laboral: está estrechamente relacionado con un mal clima en la empresa y un comportamiento negativo entre compañeros de trabajo, incluidos los superiores o directivos.
- El acoso sexual: existen dos principales tipos: el quid pro quo o chantaje sexual y el producido por un ambiente hostil.
- La inseguridad contractual: se trata de una preocupación constante derivada de la inestabilidad del trabajo y de las condiciones cambiantes del mismo.
- El conflicto familia-trabajo: se manifiesta con dos vertientes: familia-trabajo y trabajo-familia.

#### **5.2.4. Prevención Del Riesgo E Importancia De La Vigilancia Epidemiológica En El Trabajo.**

En cuanto a la prevención de todos estos riesgos algunos autores proponen realizar esta gestión y prevención en 3 direcciones: 1) El trabajo como tal y su ambiente, 2) el individuo y 3) la organización. Cualquiera que sea la propuesta que adopte una empresa, debe desarrollarla con el enfoque de Responsabilidad Social Corporativa, de tal forma que demuestre su interés en las repercusiones sociales y ambientales de los factores de riesgo y sus posibles consecuencias. En estos planteamientos, deben participar los trabajadores, los empresarios, los sindicatos y los legisladores.

Como intervención, primaria, secundaria y terciaria. La intervención primaria es aquella que está dirigida a la organización con el objetivo de transformar o suprimir las causas de estrés y de tal forma minimizar en impacto nocivo sobre los trabajadores.

La intervención secundaria es la que atañe a la detección precoz, principalmente en los grupos de riesgo, con la idea de controlar el detrimento y las consecuencias de los riesgos psicosociales; incluye además la capacitación a los trabajadores suministrando recursos y rutas para restringir las consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud y bienestar de estos.

La intervención terciaria comprende estrategias enfocadas a minimizar los resultados de los problemas en curso que se presentan en la organización y dando tratamiento y seguimiento completo a los síntomas de la enfermedad laboral. Estos tres niveles de intervención, se complementan entre sí y permiten prevenir, captar y tratar oportunamente los casos de efectos psicosociales en el ámbito laboral. Sin embargo, lo ideal, sería que, si la intervención primaria y

secundaria de realizan de manera juiciosa, los casos presentados serán mínimos, así como las consecuencias a nivel personal, familiar, social y organizacional. (Moreno Bernardo, 2010).

Al hacer énfasis en el aspecto preventivo, es importante resaltar los aspectos más relevantes de la aplicación organizacional de los programas, teniendo en cuenta que debe promover un ciclo de mejora continuo que permita un análisis periódico por parte de las áreas interesadas de la compañía. Hacer un programa preventivo al cual se pueda aplicar el PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) es una estrategia interesante y práctica en todos los niveles.

La prevención, por lo tanto, implica contar con un sistema de Gestión de SST bien estructurado, no obstante, diseñar e implementar un sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los Riesgos Psicosociales. Todo esto redundará no sólo en beneficio al trabajador, sino en una mayor productividad para la organización, un alto compromiso empresarial y la creación de una cultura organizacional motivante y progresista, que producirá una reducción de los costos directos (atención médica) e indirectos (perdidas de horas laboradas por enfermedad de los trabajadores).

El término vigilancia de la salud de los trabajadores engloba una serie de actividades referidas tanto a los individuos, como a las colectividades y orientadas ambas a la prevención de riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de los problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas. La actividad de la vigilancia de la salud tiene una doble dimensión, por un lado, una dimensión individual referida a cada trabajador o trabajadora, y por otro una dimensión colectiva o de vigilancia epidemiológica.

La vigilancia epidemiológica tiene como objetivo conocer el estado de salud del conjunto de trabajadores y resulta imprescindible para poder describir la importancia de los efectos de los

distintos factores de riesgo laboral en poblaciones determinadas, explicar o sospechar las causas de los daños relacionados con el trabajo, identificar grupos de trabajadores expuestos a riesgos específicos, preparar estrategias preventivas para eliminar el riesgo o atenuar sus consecuencias, priorizar y evaluar la efectividad de dichas medidas preventivas.

Un Factor Psicosocial es una condición presente en el trabajo de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral. En el año 2010, el Ministerio de la Protección Social desarrolló una Batería de instrumentos de medición que clasifica estos factores de riesgo psicosocial en Intralaborales y Extralaborales, a partir de los cuales se identifican cuatro dominios que agrupan un amplio número de Condiciones Intralaborales, estos son Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control Sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas.

#### **5.2.5. Batería De Instrumentos De Medición.**

Para la medición del Riesgo Psicosocial se utiliza el conjunto de instrumentos avalados por el Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo). Este instrumento mide las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos

modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Por su parte las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Esta batería es la principal fuente de datos que se utilizan para el diagnóstico, por esta razón se describe en detalle a continuación:

Tabla 1. *Dominios y Dimensiones Intralaborales*

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencias del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza Participación y manejo del cambio Claridad del rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgos Psicosociales Manual General

Tabla 2. *Definiciones de las Dimensiones Psicosociales Intralaborales e Indicadores de Riesgo*

DIMENSION	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención. Memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos O información detallada O que puede provenir de diversas fuentes.</li> <li>• La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo. o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</li> </ul>
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El individuo se expone a los sentimientos. Emociones O trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios O público.</li> <li>• El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres. Amenaza a Su integridad O a la integridad de Otros. contacto directo con heridos O muertos, etc.).</li> <li>• El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones O sentimientos durante la ejecución de Su labor.</li> </ul>
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tienen un impacto importante en el área en la empresa o en las personas. Adicionalmente los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se pueden constituir en fuentes de riesgo cuando:	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que la determinan.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencias a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son de tipo físico, químico y biológico; se diseñó del	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación o que afecta negativamente el desempeño del trabajador



	<p>puesto de trabajo de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Estas se convierten en riesgo cuando:</p>	
Demanda de la jornada de trabajo	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a descansos y descansos periódicos.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso</p>
Consistencia de rol	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se hace a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>
Control y autonomía sobre el trabajo	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <p>El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente</p>
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, de saber y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimiento y habilidades.</p> <p>Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>
Participación y manejo del cambio	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio</p> <p>En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</p> <p>Los cambios afectan significativamente la realización del trabajo</p>
Claridad del rol	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos de trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y resultado del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>
Capacitación	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El acceso a las actividades de capacitación es limitado e inexistente.</p> <p>Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo</p>
Características del liderazgo	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción comunicativa con sus colaboradores.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o solución de problemas.</p> <p>El grupo de colaboradores tiene dificultad para comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>

Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos a la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse, relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p> <p>El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>
Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<p>Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otra personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</li> <li>• Las características y calidad de las Interacciones entre compañeros.</li> <li>• El apoyo social que se recibe de compañeros.</li> <li>• El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</li> <li>• La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</li> </ul> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</li> <li>• Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.</li> <li>• Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</li> <li>• Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</li> <li>• El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</li> </ul>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</li> <li>• Se percibe inestabilidad laboral.</li> <li>• Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</li> </ul>
Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</li> <li>• El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</li> <li>• La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</li> </ul> <p>La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>

Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgos Psicosociales Manual General

Tabla 3. Dimensiones Extralaborales.

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

Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgos Psicosociales Manual General

Tabla 4. Definiciones de Dimensiones Psicosociales Extra laborales e Indicadores de Riesgo

.DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.  Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</li> <li>• La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</li> </ul>
<b>Relaciones familiares</b>	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.  Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La relación con familiares es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</li> </ul>
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.  Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</li> <li>• La relación con amigos o allegados es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</li> </ul>
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar</li> <li>• Existen deudas económicas difíciles de solventar</li> </ul>
<b>Características de la vivienda y su entorno</b>	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual del lugar de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de vivienda del trabajador son precarias</li> <li>• Las condiciones de vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar</li> <li>• La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud</li> </ul>
<b>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</b>	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo</li> </ul>

<b>Desplazamiento vivienda-trabajo vivienda</b>	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El transporte para acudir al trabajo es difícil e incómodo.</li> <li>• La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada</li> </ul>
---	---	--

Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgos Psicosociales Manual General

Así mismo, las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la Entidad, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Tabla 5. *Variables Socio-Demográficas y Ocupacionales que se Indagan con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores Psicosociales*

CONSTRUCTO	VARIABLES
<b>INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRAFICA</b>	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
<b>INFORMACION OCUPACIONAL</b>	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual

---

Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja  
Tipo de contrato  
Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas  
Modalidad de pago

---

Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgos Psicosociales Manual General

### **5.2.5.1. Valoración Del Riesgo**

Riesgo muy Bajo: Ausencia del riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar modalidades de intervención. Las dimensiones y los dominios que se encuentren en esta categoría serán objetos de acciones o programas de promoción.

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

Riesgo Medio: Nivel de riesgo que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y los dominios que se encuentren en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para evitar efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo Alto: Nivel de riesgo tiene importante posibilidad de asociación de respuestas de estrés alto, y por tanto, las dimensiones y los dominios que se encuentren en esta categoría requieren intervención en el marco del programa de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy Alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociación de respuestas muy altas de estrés alto. Por tanto, las dimensiones y los dominios que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco del programa de vigilancia epidemiológica.

### **5.3. Marco Legal**

En Colombia se han desarrollado esfuerzos significativos para trabajar sobre la gestión de los riesgos psicosociales. El estudio de los factores de riesgo psicosocial en Colombia se inició a partir del desarrollo de la legislación referente a la seguridad social y promoción de la salud en los lugares de trabajo. Es así como en normas como el decreto 614 de 1984, la resolución 1016 de 1989 empezaron a mencionar la importancia de intervenir el riesgo psicosocial.

El Acuerdo 496 de 1990 define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de las empresas.

La Ley 9 de 1979 en su artículo 125 hace referencia a la responsabilidad del empleador frente a 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. En el título VII, en su artículo 478 se establece que la vigilancia y controles epidemiológicos deben basarse en: el diagnóstico, pronóstico, prevención y control de enfermedades, la recolección, procesamiento y divulgación de la información y el cumplimiento de las normas y la evaluación del resultado obtenido de su evolución.

El Decreto Ley 1295 de 1994 en el literal a, del artículo 2, determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es “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 pueden 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 1530 DE 1996: Reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994. Se priorizan los riesgos a controlar y los PVE a desarrollar.

La ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo.

Resoluciones 2844 de 2007, tiene por objeto adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para: a) Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo; b) Desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad De Quervain); c) Hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el trabajo; d) Neumoconiosis (silicosis, neumoconiosis del minero de carbón y asbestosis); e) Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo. Es de obligatoria referencia por parte de las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos profesionales, prestadores de servicios de salud, prestadores de servicios de salud ocupacional y empleadores, en la prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los trabajadores en riesgo de sufrir o que padecen las mencionadas patologías ocupacionales.

Resolución 3673 de 2008, tiene por objeto establecer el reglamento técnico para trabajo seguro en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la

economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas. Para efectos de la aplicación de la presente resolución se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior. Considerando el Trabajo en Alturas como de alto riesgo y conforme a las estadísticas nacionales, la primera causa de accidentalidad y de muerte en el trabajo.

Resolución 1013 de 2008, tiene por objeto adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para: a) Asma ocupacional; b) Trabajadores expuestos a benceno y sus derivados; c) Cáncer pulmonar relacionado con el trabajo; d) Dermatitis de contacto relacionada con el trabajo; e) Trabajadores expuestos a plaguicidas inhibidores de la colinesterasa. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la primera causa de muerte relacionada con el trabajo es el cáncer (Estimaciones mundiales de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo mortales desglosadas por género. Organización Internacional del Trabajo 2000). Sin embargo, en Colombia, el subregistro de esta patología es del 100%; Que diversos estudios epidemiológicos concluyen que al menos el 70% del cáncer en humanos es prevenible, si los factores de riesgo y factores protectores pudiesen ser identificados, lo que justifica el desarrollo de una guía destinada a la prevención de estas patologías a través del control de los factores de riesgo laboral;

GATISO y riesgos específicos. Son 10 Guías de Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen como fin orientar a los diferentes actores del Sistema de Riesgos Laborales, el Sistema General de Seguridad Social en Salud, pacientes y ciudadanos para realizar actividades generales de prevención, vigilancia, diagnóstico e intervención ocupacional. Riesgos específicos asma ocupacional, dolor lumbar, dermatitis, cáncer de pulmón, hombro doloroso, neumoconiosis, derivados de exposición a trabajos de rocas silíceas, polvos de carbón y asbestos,



hipoacusia del ruido, bencenos utilizados en fábricas de pinturas, pegantes e industria química, organofosforados o manipulación, contacto con plaguicidas de alta toxicidad, y desórdenes musculoesqueléticos. (Guías: Hipoacusia, Bencenos Hombro Doloroso, Asma Ocupacional, Dermatitis Contacto Ocupacional, Dolor Lumbar, Organofosforados, Guía Cáncer de Pulmón, DMEMS, Neumoconiosis).

La Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país los siguientes artículos definen los aspectos a evaluar por el empleador.

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.”

También en esta resolución (2648 de 2008) se advierte sobre la reserva de la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales: la cual “está sometida a reserva, conforme

lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”.

En relación con lo anterior en el año 2011 se publicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual fue validada para la población de trabajadores colombianos. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

La resolución 652 de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de prevenir el acoso laboral.

La ley 1616 de 2013, cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo expidió la Tabla de Enfermedades Laborales a través del Decreto 1477 de 2014, en donde se clasificaron las enfermedades ocasionadas por el cumplimiento de una labor determinada. Dentro de esta tabla se presentan los aspectos psicosociales que pueden derivar en diversos tipos de enfermedades.

Dentro de las enfermedades relacionadas con una influencia en riesgo psicosocial elevado se mencionan: Trastornos psicóticos agudos y transitorios, Depresión, Episodios depresivos,

Trastorno de pánico, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno mixto ansioso – depresivo, Reacciones a estrés grave, Trastornos de adaptación, Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, Hipertensión arterial secundaria, Angina de pecho, Cardiopatía isquémica, Infarto agudo de miocardio, Enfermedades cerebrovasculares, Encefalopatía hipertensiva, Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar, Úlcera gástrica, Úlcera duodenal, Úlcera péptica, de sitio no especificado, Úlcera gastrointestinal, Gastritis crónica, no especificada, Dispepsia, Síndrome del colon irritable con diarrea, Síndrome del colon irritable sin diarrea, Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos y Estrés postraumático.

El Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario en Seguridad y Salud en el Trabajo realiza una compilación de la norma sobre el tema y enmarca la obligación de implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019, por medio de la cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector. En concordancia con este marco legal, la Clínica Erasmo Ltda desarrollará el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial con el cual pretende llegar a mitigar los peligros identificados y reducir dichos factores de riesgo propiciando la participación activa de los trabajadores de la Institución en el desarrollo de actividades tendientes a disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los trabajadores de la entidad sin importar el tipo de vinculación.

## **6. Marco metodológico de la investigación**

El método de investigación es cualitativo de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, la técnica empleada es la herramienta Batería de Medición de Factores de Riesgos Psicosocial, cuya aplicación tiene como objeto realizar el diagnóstico de riesgo Psicosociales de acuerdo a lo exigido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgos Psicosocial en el Trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés. En tanto a toda la población, se extenderá los programas de promoción y prevención, de acuerdo a los riesgos identificados, y a los que resulten en niveles de riesgo, alto y muy alto, (producto de la EVALUACIÓN) ya sea por factor o en su totalidad se incluirán en la etapa de monitoreo e intervención en cada una de sus dimensiones que aporten Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales que apunten al mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de sus colaboradores.

### **Fases del Estudio**

El desarrollo del estudio se realizó en 4 etapas:

#### **a. Sensibilización:**

En esta etapa se citó la Junta Directiva para sensibilizar sobre la necesidad de diseñar e implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, dada las condiciones y los niveles de estrés de los colaboradores en los puestos de trabajo, así como dar a conocer los requisitos legales de obligatorio cumplimiento. Del mismo modo se plantearon acciones específicas para

sensibilizar a todos los colaboradores de todas las áreas, mostrando las ventajas de contar con su participación.

#### b. Aplicación de la Prueba

Se realizó la apertura de propuestas de trabajos de empresas nacionales y locales en búsqueda de maximizar el potencial humano y la productividad en la compañía.

Se comenzó explicando los objetivos de La aplicación de la batería, así como el marco legal que la soporta. Igualmente se informó a los participantes sobre el manejo de la información enmarcada en los parámetros de la confidencialidad por ser un documento que hace parte de la historia clínica. Cada participante (trabajador) diligenció consentimiento informado en el que acepta ser parte de la evaluación y en el que autoriza el uso de sus respuestas para el análisis de resultados.

De esta manera, comprometidos a iniciar el proceso de evaluación de los factores de riesgo, se realiza una explicación para la aplicación de la Encuesta de Factores de Riesgo Psicosociales a los trabajadores de CLINICA ERASMO LTDA. Se usa un cuestionario aplicado a técnicos, tecnólogos y profesionales, a funcionarios con cargos auxiliares u operarios de cada Proceso y/o dependencia, Para la aplicación de la prueba fue necesario adecuar las instalaciones, de modo que cada uno de los colaboradores se sintiera en un ambiente tranquilo. Se citó al personal alternándolos de acuerdo al turno laboral, en un tiempo de 2 horas por grupo.

#### c. Intervención Diagnóstica

Una vez arrojados los resultados en la Batería de Riesgo Psicosocial, se lleva a cabo el estudio enfatizando en los objetivos y alcances del proceso de medición en el carácter

confidencial de los resultados individuales y generales obtenidos. Como lo indica la norma vigente y dando cumplimiento a la misma, el proceso es intervenido por un Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual inicia el abordaje directamente con los participantes, explicando el proceso de intervención. Se realiza una serie de pruebas físicas, entrevistas y preguntas abiertas para indagar sobre el estado mental y toda la información contenida en la historia clínica del colaborador, permitiendo detectar las situaciones que dieron lugar a los resultados previstos. A través de la intervención se comprueba el nivel de riesgo, las observaciones y recomendaciones individuales y grupales según sea el caso. Dando a conocer el informe final a las directivas de la Empresa ERASMO LTDA para que tomen las medidas pertinentes, de forma exitosa que garanticen la implementación de estrategias en pro del bienestar de sus colaboradores.

#### d. Diseño

Después de conocer los resultados de la intervención diagnóstica por parte del profesional a cargo del proceso, se determina crear un programa de prevención y promoción de vigilancia epidemiológica que permita Proponer Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales que maximicen el mejoramiento de las condiciones de trabajo y disminuyan el riesgo como el impacto en la salud de los colaboradores de la organización. Para el plan de trabajo se cuenta con un equipo interdisciplinario altamente responsables de sus funciones en las siguientes dependencias: Jefe de Talento Humano, Coordinador en Seguridad y Salud en el Trabajo, Administradora de Riesgos Laborales y Asesor Externo Especializado.

## 6.1. Recolección de Información

Para la recolección de la información se utilizaron fuentes primarias y secundarias confiables, sustentadas en diversos tipos de documentos investigativos, normas legales, instrumentos validados en el país, como información de primera mano por parte de la empresa CLINICA ERASMO LTDA.

- **Población:** La población total es de 208 colaboradores, se determina el personal vinculado a la empresa independientemente de su forma de contratación, se tienen en cuenta la antigüedad dentro de la organización, definiendo un cronograma de actividades con fin el aplicar la batería de Riesgo psicosocial en un tiempo definido.

Los criterios de inclusión Frente a la Percepción de los Factores de Riesgo Psicosocial, para determinar la muestra se tendrán en cuenta las variables en nivel de Muy Alto, alto, Medio, Bajo, Sin riesgo o Riesgo Depreciable para resultados potenciales. Con el fin de priorizar e impactar la población que se encuentra en niveles potenciales de riesgo. Los criterios que se tienen en cuenta para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo son: la Evaluación de factores de riesgos Extralaborales (aplicada a todos los trabajadores), Evaluación de Factores de Riesgos Intralaborales y Evaluación del estrés.

- **Muestra:** Se estableció que se evaluaría el personal con más de 6 meses de vinculación a la Institución, esto buscando mayor objetividad en las respuestas brindadas por los trabajadores. Es así como de una población de 208 empleados queda definida una población de 172 colaboradores, una muestra del 82.6 %

- **Material:** Se utiliza como mecanismos de ayuda:

- Computador de mesa: 2
- Computador portátil: 1
- Internet inalámbrico
- Fotocopias: 1.164

- **Técnica/Instrumento:**

La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamento científico, empírico y que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país. Se empleó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B; Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral; Cuestionario de Estrés, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Las preguntas de los cuestionarios cuentan con un solo método de respuesta la cual es la siguiente:

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca



También las preguntas están enumeradas y cuentan en cada sección con un enunciado que guía al colaborador en dar la respuesta más acertada.

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. (Manual batería riesgo psicosocial, Min. de Protección Social, 2010).

A continuación su ficha técnica:

Tabla 6. *Ficha Técnica de la Batería de medición Riesgos Psicosociales*

<b>Nombre</b>	<b>Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intra laboral y extra laboral)</b>
<b>Fecha de Publicación</b>	Julio de 2010
<b>Autores</b>	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, sub centro de seguridad social y riesgos
<b>Instrumentos que la componen</b>	· Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
	· Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A)
	· Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B)
	· Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral
	· Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo
	· Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral
	· Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral

	· Cuestionario para la evaluación de estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
<b>Población a quien va dirigida</b>	Trabajadores afiliados al sistema general de Riesgos Profesionales en Colombia
<b>Puntuaciones</b>	Específicas para cada instrumento que compone la batería
<b>Objetivos de la Batería</b>	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en población laboralmente activa.
<b>Alcance</b>	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo.

Fuente: Batería de Instrumentos para medición de Riesgos Psicosociales Manual General

- Procedimiento:** Para llevar a cabo esta medición de Factores de Riesgo Psicosocial, se realiza una explicación para la aplicación de la Encuesta de Factores de Riesgo Psicosociales a los trabajadores de CLINICA ERASMO LTDA. Se lleva a cabo el estudio por medio de aplicación de batería a la población colaboradora ubicada en la Carrera 19 # 4C - 72. Se usa un cuestionario aplicado a técnicos, tecnólogos y profesionales, a funcionarios con cargos auxiliares u operarios de cada Proceso y/o dependencia, enfatizando en los objetivos y alcances del proceso de medición en el carácter confidencial de los resultados individuales y generales obtenidos.
- Cronograma**

Tabla 7. Cronograma de Actividades

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES											
		MESES (Semanas)											
FASES	ACTIVIDADES	FEBRERO			MARZO			ABRIL					
SENSIBILIZACION	Divulgación, comunicación interna directivos y colaboradores	■	■										
	Aplicación de encuestas			■									
APLICACIÓN DE LA PRUEBA	Estudio de resultados de la prueba				■	■							
	Intervención individual a los trabajadores						■	■	■				
INTERVENCION DIAGNOSTICA	Informe final observaciones y recomendaciones										■	■	

## 6.2. Análisis de la información

Inicialmente, para la aplicación se empleó la modalidad del Cuestionario de Auto aplicación con acompañamiento de un profesional en psicología, en donde se entregó a cada trabajador el cuestionario teniendo por sí solos que responder a cada una de las preguntas, logrando aclarar inquietudes en el momento que así lo requirieran con el profesional. Se realiza posteriormente una correlación entre Dominio y sus respectivas Dimensiones, con el tipo de riesgo obtenido (Alto, Muy Alto, Medio, Bajo, Sin riesgo o Riesgo Depreciable), tanto para los Riesgos Intralaborales (Formas A: jefes, Profesionales, Técnicos; como para la Forma B: Operarios y Auxiliares); para Riesgos Extralaborales y Estrés.

### Factores Sociodemográficos

#### - Distribución población por rango y edad

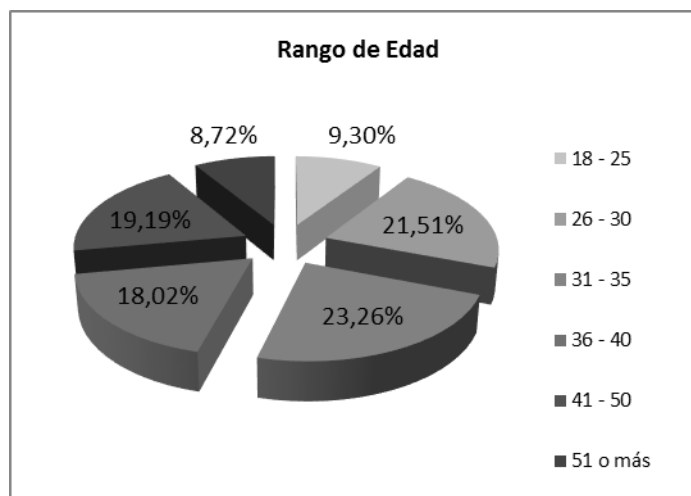


Figura 1. Población por Rango de Edad

El 23,26% de los colaboradores se encuentran en un rango de edad entre los 31 a 35 años, el 18,02% de 36 – 40 años, el 19,19% de 41 – 50 años, el 8,72% de 51 – o más años, el 9,30% de 18 a 25 años y de 26 – 30 años el 21,51%.

#### - Distribución población por genero

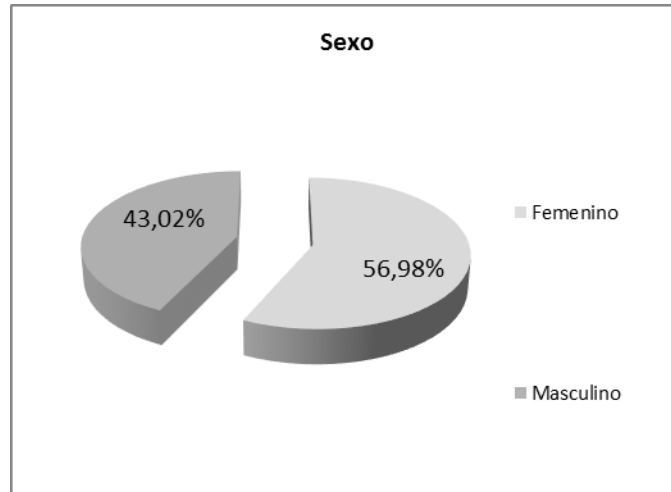


Figura 2. Población por Genero

En la población evaluada se encontró un porcentaje de 56,98% perteneciente al género femenino y el 43,02% al género masculino.

#### - Distribución población por escolaridad

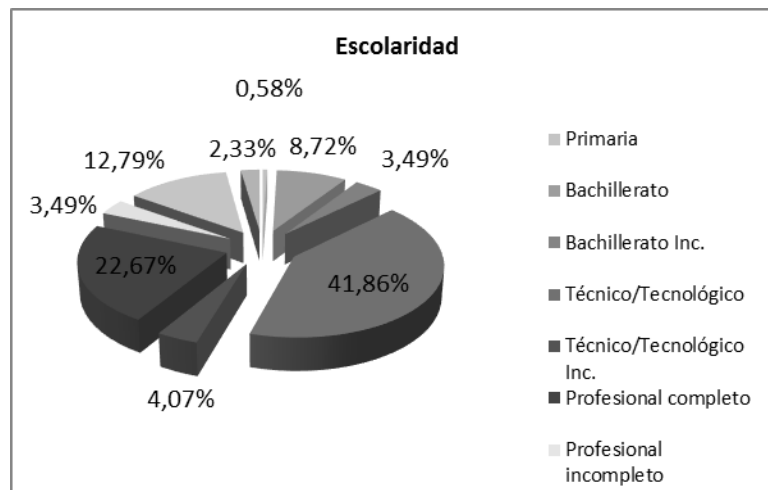


Figura 3. Población por Nivel de Escolaridad

El nivel de escolaridad del personal evaluado se encuentra que, el 41,86% ha realizado estudios Técnico/Tecnólogo Completo, el 3,49% tiene estudios de bachillerato incompleto, el 3,49% Primaria, el 22,67% tiene estudio Profesional completo; el 8,72% tiene estudio de bachillerato completo; un 4,07% tiene estudio profesional incompleto y/o técnico/tecnólogo incompleto.

**- Distribución por estado civil**

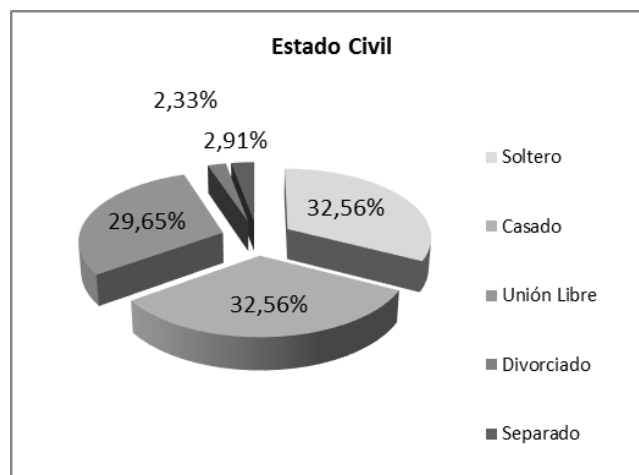


Figura 4. Población por Estado Civil

De acuerdo a los datos obtenidos de la población evaluada el 32,56% manifiesta estar Soltero(a), el 32,56 manifiesta estar casado, el 29,65% Unión Libre, el 2,91% está Separado(a); y el 2,33% es Divorciado.

- **Distribución de Población por Estrato**

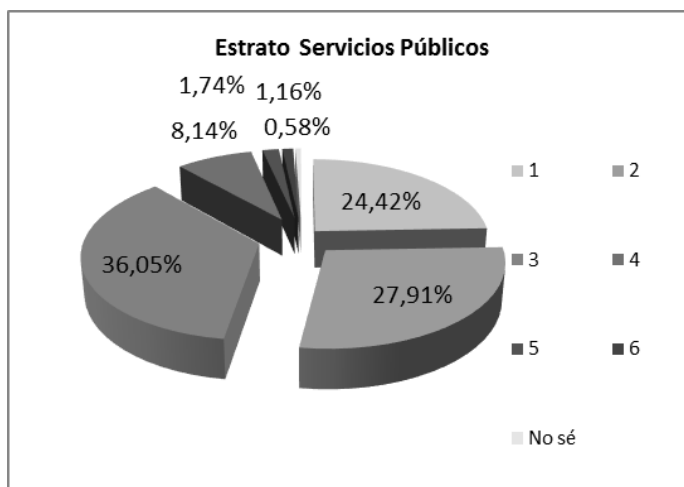


Figura 5. Población por Estrato

De acuerdo a la información obtenida el 36,05% de las personas pertenecen al estrato 3, el 27,41% al estrato 2, el 24,42% al estrato 1; el 8,14% pertenece al estrato 4; el 1,16% pertenece al estrato 5; y un 0,58% pertenece al estrato 6 o no sabe.

- **Distribución de Población por Tipo de Vivienda**

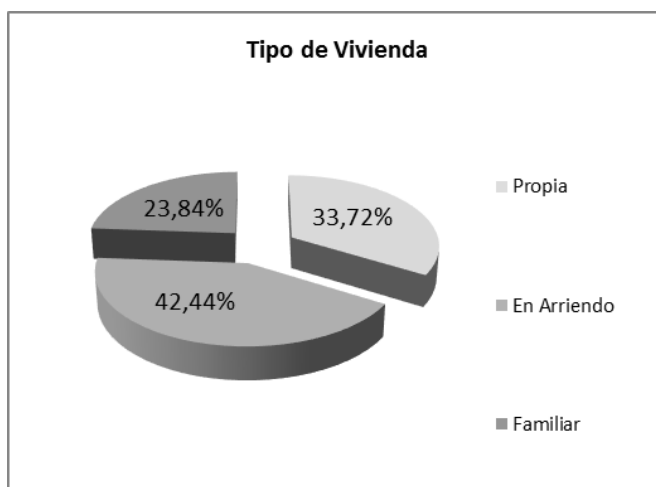


Figura 6. Población por Tipo de Vivienda

De las personas valoradas el 23,844% manifiesta que se encuentran en vivienda Familiar, el 33,72% vivienda Propia y el 42,44% en vivienda arrendada.

- **Distribución de Población por Personas a Cargo**

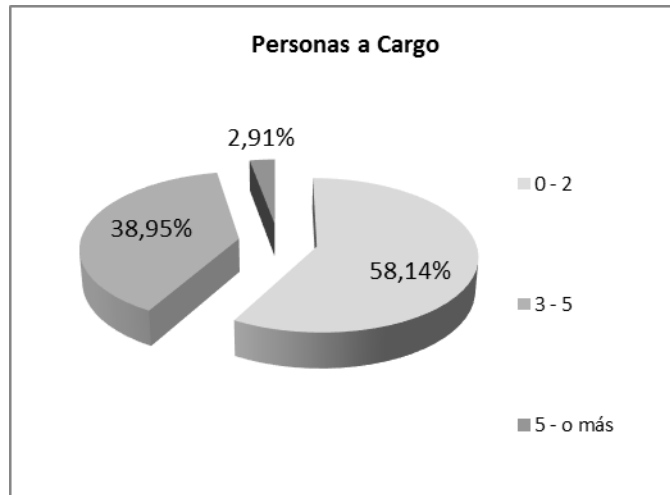


Figura 7. Población Personas a Cargo

De acuerdo a la información se identifica que el 38,95% tiene a cargo económicamente de 3 - 5 personas, el 58,14% de 0 a 2; y el 2,91% tiene a cargo a 5 o más personas.

- **Distribución de Población por Antigüedad**

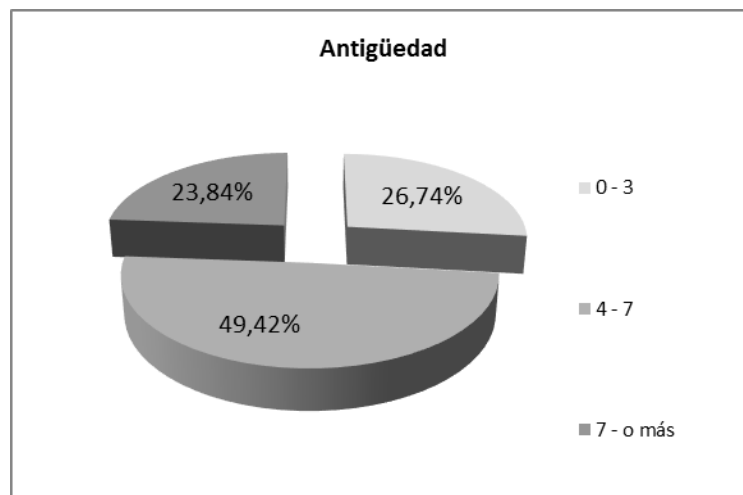


Figura 8. Población por Antigüedad

Del personal evaluado el 26,74% manifiesta que lleva de 0 a 3 años de antigüedad en la empresa, el 23,84% de 7 o más años, y el 49,42% de 4 – 7 años.

### ➤ Factores De Riesgo Intralaborales Forma A

Diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

#### - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

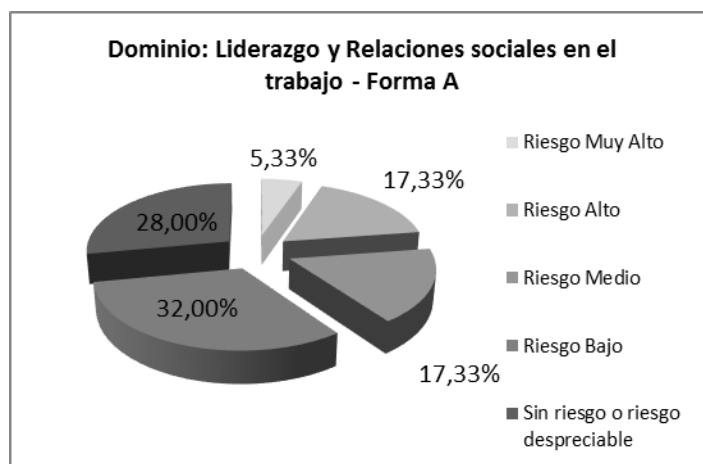


Figura 9. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Se logra determinar que cerca del 28,00% de las personas encuestadas no presentan riesgo o el riesgo es despreciable relacionado con el Liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, un 32,00% de personas con riesgo Bajo; el 17,33% se ve representado en un riesgo medio, riesgo alto y muy alto muestran un porcentaje del 17,33% y 5,33% respectivamente.

#### - Características del Liderazgo



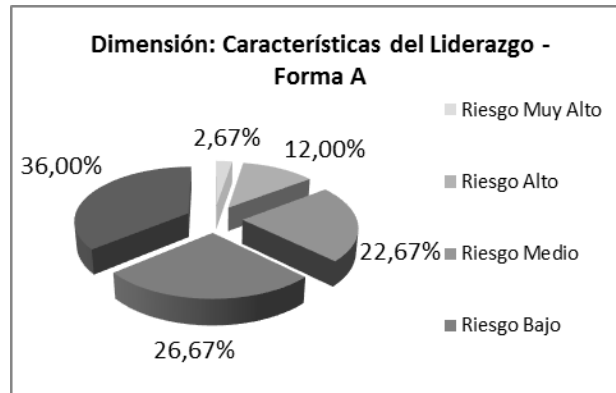


Figura 10. Dimensión: Características del Liderazgo – Forma A

Para la Dimensión “Características de Liderazgo”, el 26,67% indica riesgo Bajo; lo cual muestra que los colaboradores perciben que la gestión que realiza el jefe no representa para ellos dificultades en la planificación, la asignación de trabajo o en la solución de problemas, además de contar con un eficiente apoyo social.

- **Relaciones sociales en el trabajo**

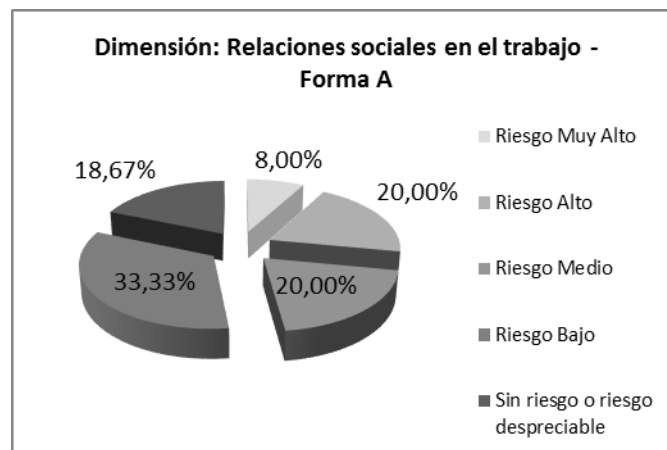


Figura 11. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo– Forma A

Para la Dimensión “Relaciones sociales en el trabajo”, el 33,33% de las personas encuestadas presentan un riesgo bajo; el 18,67% tiene un riesgo despreciable o sin riesgo, existe además un 20,00% que presenta Riesgo medio.

- **Retroalimentación del desempeño**

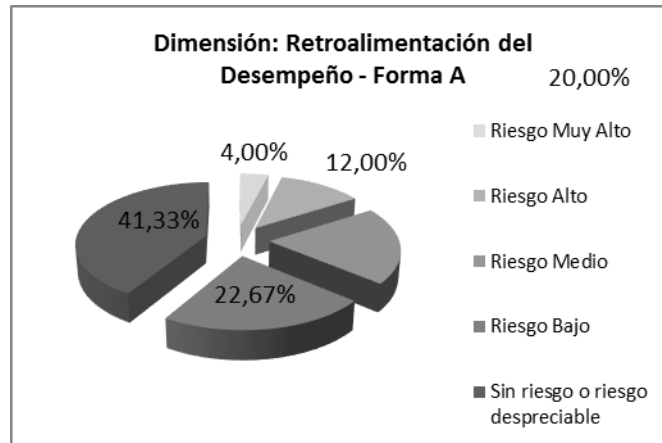


Figura 12. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño – Forma A

En la Dimensión “Retroalimentación del desempeño”, el 41,33% de la población se encuentra Sin Riesgo o riesgo despreciable; el 22,67% presenta un riesgo bajo.

- **Relación con los colaboradores**

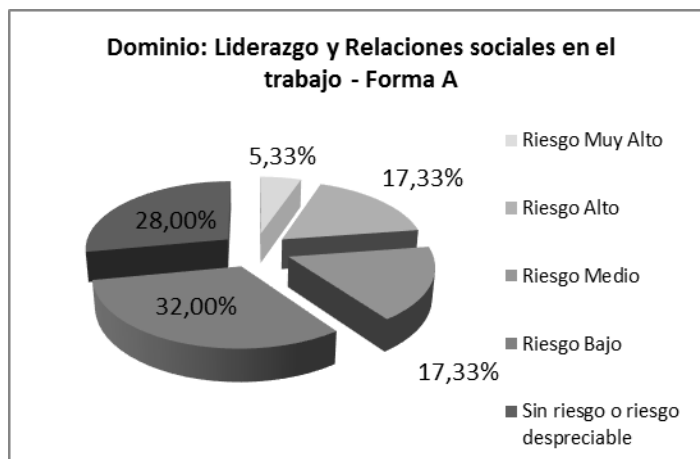


Figura 13. Dimensión: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo – Forma A

En la Dimensión “Relación con los colaboradores”, más del 32,00% presentan Riesgo Bajo y Sin Riesgo el 28,00%; relacionado a la posibilidad de recibir apoyo por parte de los colaboradores cuando se presentan dificultades laborales. El 17,33% de los encuestados indican Riesgo Medio.

- **Dominio: Control sobre el trabajo**

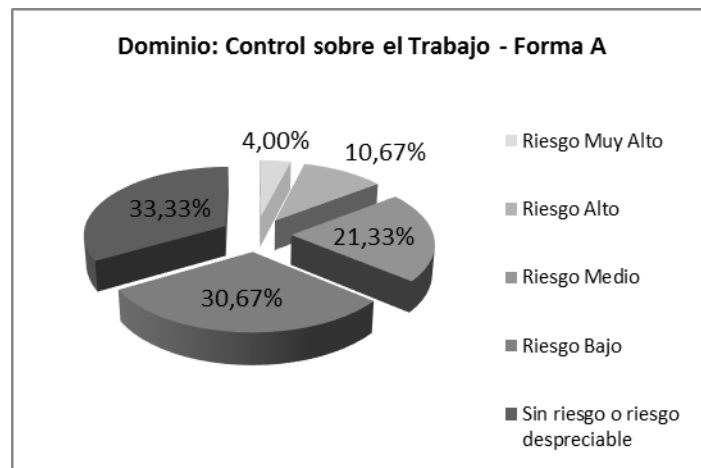


Figura 14. Dominio: Control sobre el Trabajo – Forma A

El 33,33% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Despreciable o Sin Riesgo; el 30,67% se encuentra en riesgo bajo; por lo tanto, las personas consideran que tienen influencia sobre algunas decisiones en cuanto a las actividades y la forma en que se realizan.

- **Claridad rol del trabajo**

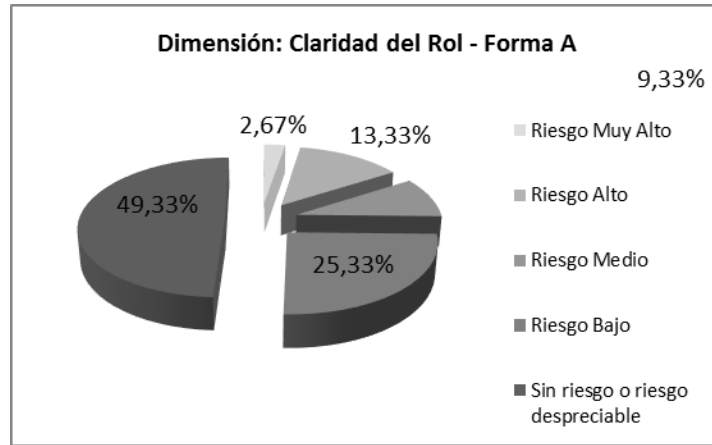


Figura 15. Dimensión: Claridad del Rol – Forma A

En la Dimensión “Claridad del Rol”, el 49,33% indica riesgo Despreciable o Sin Riesgo y un 25,33%; por lo que se evidencia igualdad de percepciones en cuanto a los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

- **Capacitación**

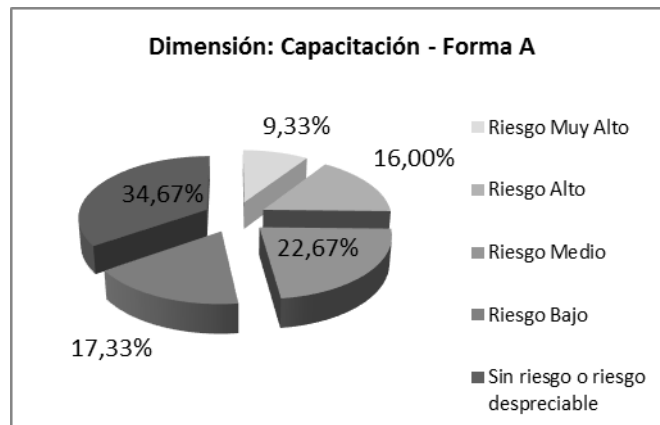


Figura 16. Dimensión: Capacitación – Forma A

En la Dimensión “Capacitación”, el 34,67% de los encuestados con un Riesgo Despreciable o sin riesgo, y el 17,33% consideran que la organización les brinda oportunidades de crecimiento profesional acorde con su nivel académico, así como oportunidades de formación, entrenamiento.

- **Participación y manejo del cambio**

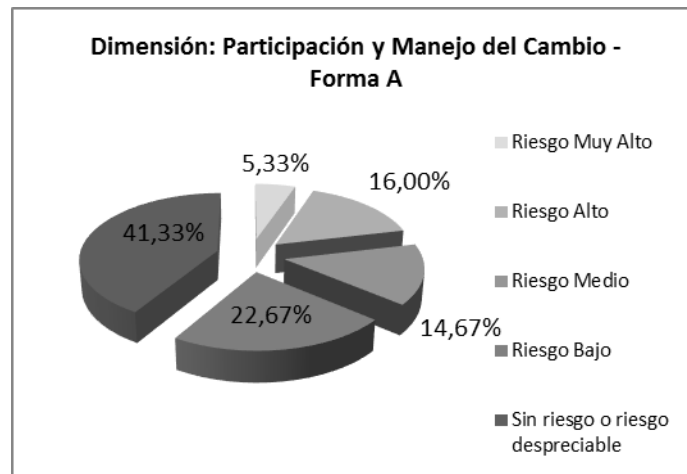


Figura 17. Dimensión: Participación y Manejo del Cambio – Forma A

En la Dimensión “Participación y manejo del cambio”, el 41,33% se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable y el 22,67% de la población en riesgo bajo, por lo cual se encuentra que gran parte de los colaboradores no se encuentran expuestos a un riesgo importante relacionado con la intervención que tienen sobre los cambios organizacionales, recibiendo información clara sobre los mismos.

- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos**

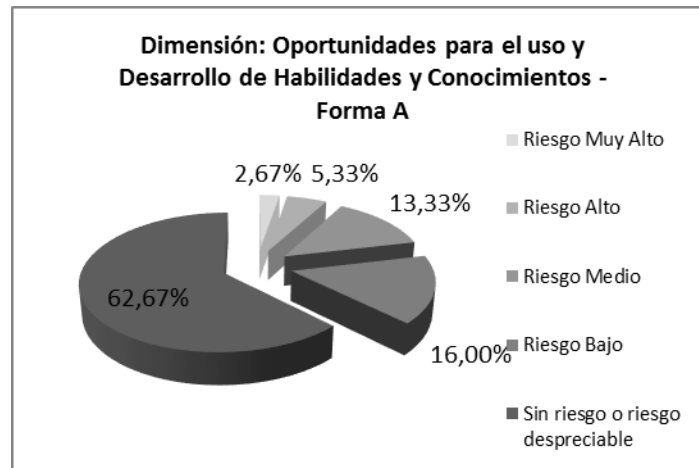


Figura 18. Dimensión: Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos– Forma A

En la Dimensión “Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos”, el 62,67% de las personas encuestadas se encuentran en Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, y un 16,00% de la población está en riesgo bajo; evidenciando que existe un desarrollo de habilidades y conocimientos y la aplicación de estos.

- **Control y autonomía sobre el trabajo**

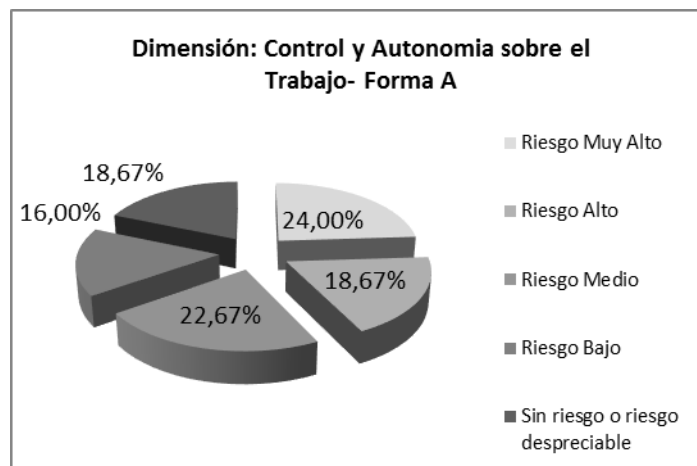


Figura 19. Dimensión: Control y Autonomía sobre el Trabajo – Forma A

En la Dimensión “Control y autonomía sobre el trabajo”, el 18,67% de los encuestados se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, junto a otro 16,00% de riesgo bajo y un 22,67% de la población en Riesgo Medio.

- **Dominio: Demandas del trabajo**

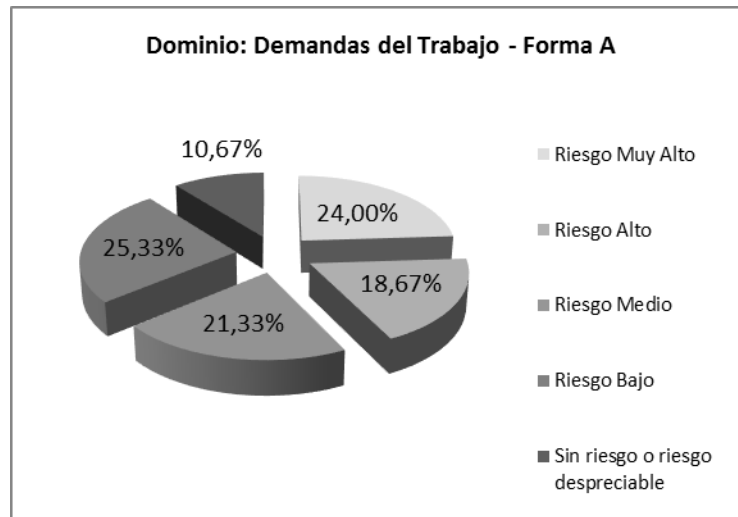


Figura 20. Dominio: Demandas del Trabajo– Forma A

La gráfica siguiente, permite identificar que el 10,67% de los encuestados se encuentra Sin Riesgo o Riesgo Despreciable; seguido por el 25,33% de los encuestados con Riesgo bajo y un 21,33% de la población en Riesgo Medio, relacionados todos con riesgos que implican las demandas de trabajo, como demandas de carga mental y demandas emocionales.

- **Demandas ambientales y esfuerzo físico**

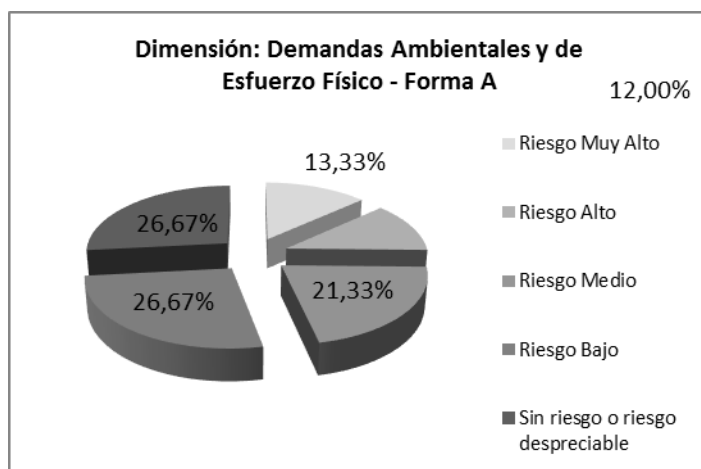


Figura 21. Dimensión: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico– Forma A

En la Dimensión “Demandas ambientales y de esfuerzo físico” un poco más del 26,67% de los encuestados se encuentran en Riesgo Bajo, junto a otro 26,67% de Riesgo Muy Alto, el Riesgo medio se ve representado en otro 21,33% respecto a que se ven expuestos a un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño.

- **Demandas Emocionales**

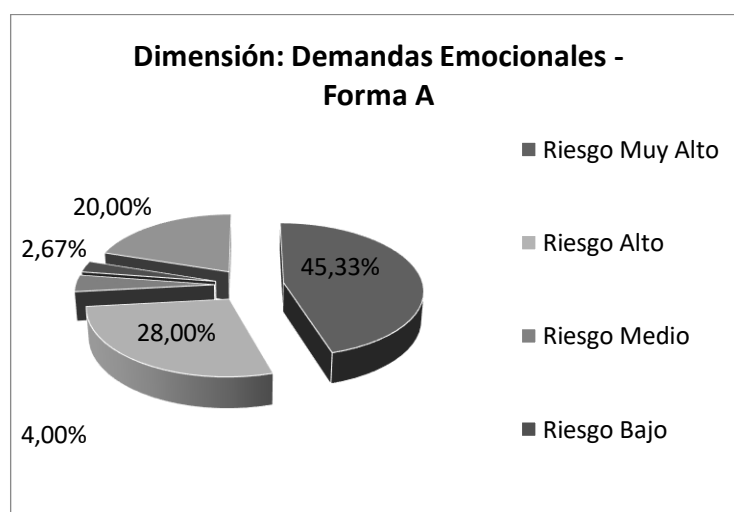


Figura 22. Dimensión: Demandas Emocionales – Forma A



En la Dimensión “Demandas emocionales”, el 20,00% de la población indica estar Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, un 45,33% presenta Riesgo Muy Alto, lo cual indica que los trabajadores se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo; a situaciones emocionalmente devastadoras; o que deben ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

- **Demandas cuantitativas**

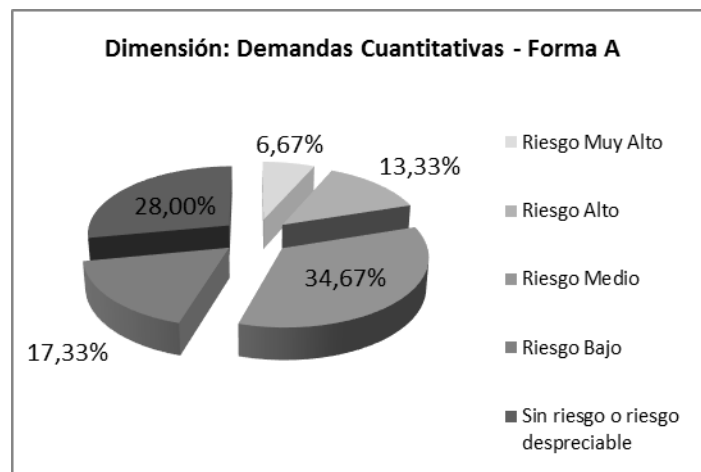


Figura 23. Dimensión: Demandas Cuantitativas – Forma A

En la Dimensión “Demandas cuantitativas” el 28,00% de los encuestados se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable; el 17,33% indicó riesgo bajo, lo cual indica que las personas consideran que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo no es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, así como, limita en número y duración las pausas o la necesidad de trabajar tiempo adicional para cumplir con los resultados esperados al tener un 34,677% de la población en riesgo medio, el 6,67% muy alto.

- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**

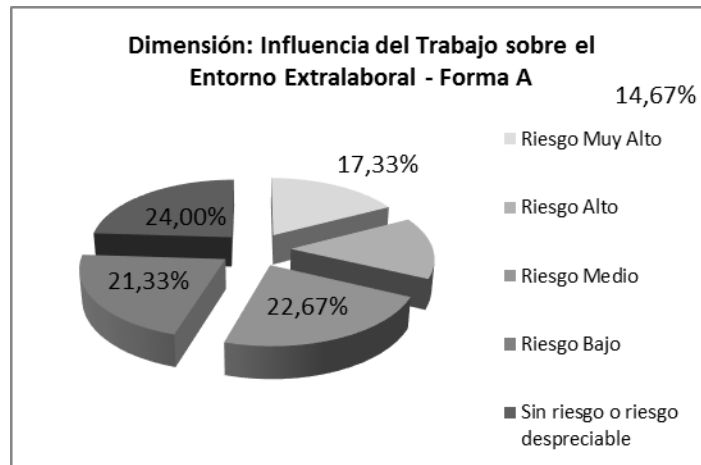


Figura 24. Dimensión: Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral– Forma A

En la Dimensión “Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral” el porcentaje de Riesgo Alto es del 14,67%, junto a un 17,33% con Riesgo Muy Alto, y un 22,67% en riesgo medio; considerando que las altas demandas de tiempo y el esfuerzo del trabajo pueden afectar negativamente la vida personal y familiar del trabajador en una tercera de la población.

- **Exigencias de responsabilidad del cargo.**

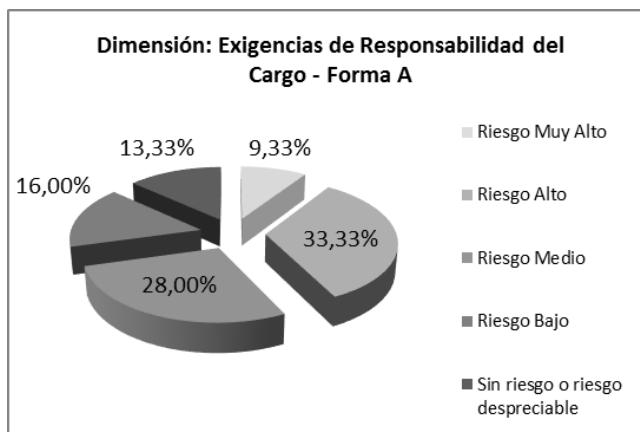


Figura 25. Dimensión: Exigencias de Responsabilidad del Cargo– Forma A

En la Dimensión “Exigencias de responsabilidad del cargo”, aproximadamente el 9,33% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Muy Alto. Aproximadamente el 33,33%, se encuentran en Riesgo Alto; esto denota que les corresponde asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, y supervisar la seguridad o salud de otras personas lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

- **Demandas de carga mental**

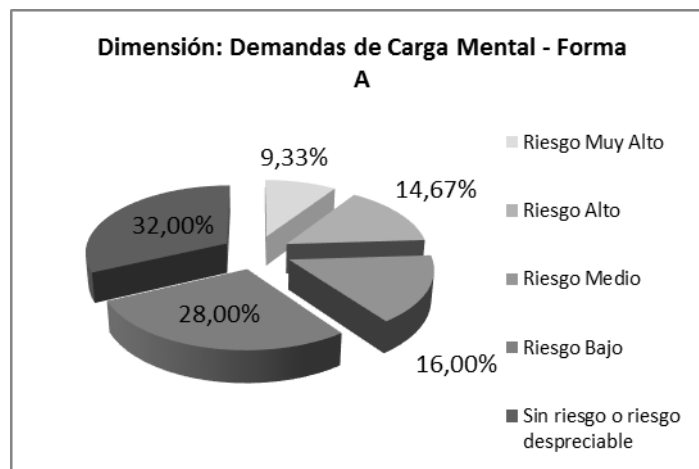


Figura 26. Dimensión: Demandas de Carga Mental– Forma A

En la Dimensión “Demandas de carga mental”, el 14,67% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Alto; un 16,00% de la muestra se encuentra en Riesgo Medio, más un 9,33% de Riesgo muy alto, por ende, considerando que la tarea exige un moderado - alto esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

- **Consistencia del rol:**

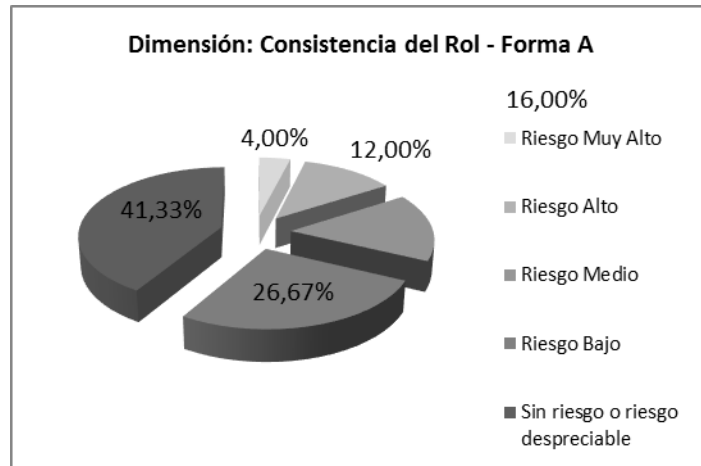


Figura 27. Dimensión: Consistencia del Rol – Forma A

En la Dimensión “Consistencia del rol”, el 41,33% de las personas valoradas se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable y el 26,67% en riesgo bajo, lo cual pueden estar relacionadas con que al trabajador se le presentan exigencias consistentes, o compatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias están acordes a los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

- **Demandas de jornada de trabajo**

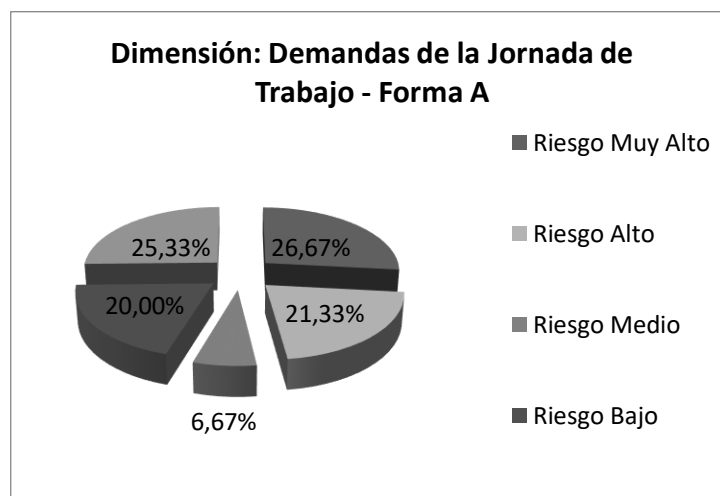


Figura 28. Dimensión: Demandas de la Jornada de Trabajo – Forma A

En la Dimensión “Demandas de la jornada de trabajo”, el 21,33% de las personas valoradas se encuentran en Riesgo Alto, un 26,67% en Riesgo Muy Alto y 6,67% se encuentran en Riesgo medio; lo cual evidencia que un alto porcentaje de la población considera que las jornadas laborales son extensas o que no existen pausas establecidas durante esta.

- **Dominio: Recompensas**

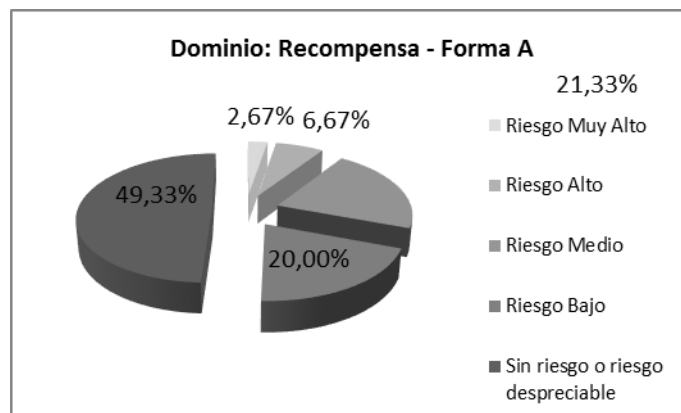


Figura 29. Dominio: Recompensa – Forma A

En este Dominio se logra determinar que las personas de la muestra se encuentran en Riesgo Despreciable o Sin Riesgo en un 49,33% y con riesgo bajo el 20,00%, esto, relacionado con que la Organización brinda estímulos positivos frente al buen desempeño de sus empleados.

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza.**

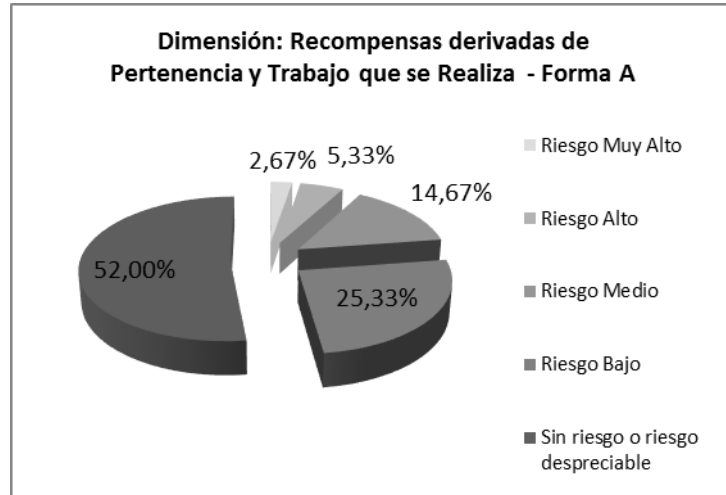


Figura 30. Dimensión: Recompensas Derivadas de Pertenencia y Trabajo que se Realiza Forma A

En la Dimensión “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza”, el 52,00% de las personas se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable y el 25,33% presenta riesgo bajo; lo cual significa que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la Organización es bueno o se percibe estabilidad laboral; se sienten a gusto identificados con la tarea que realizan.

- **Reconocimiento y compensación**

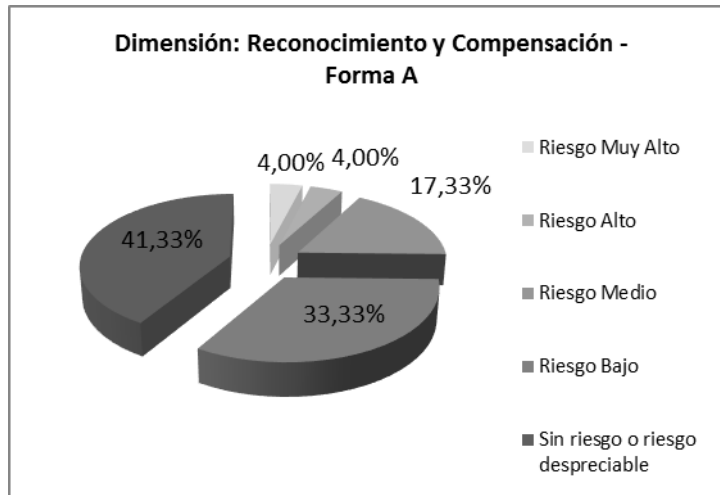


Figura 31. Dimensión: Reconocimiento y Compensación – Forma A

En la Dimensión “Reconocimiento y compensación”, Sin Riesgo o Riesgo Despreciable está presente el 41,33% de la población valorada y con 33,33% en riesgo bajo de la población, relacionados con la percepción que tienen de que la remuneración es buena y corresponde con sus esfuerzos y logros, así como, que la organización cuida del bienestar del trabajador.

#### - PUNTAJE TOTAL

A continuación, se presenta la última gráfica de esta sección, que permite estimar el porcentaje final de los profesionales que presentan cada uno de los tipos de riesgos mencionados. En total, el 28,00% de los trabajadores de la Organización valorados se encuentran Sin riesgo o riesgo despreciable; el 17, 33% de la población se encuentra en riesgo bajo.

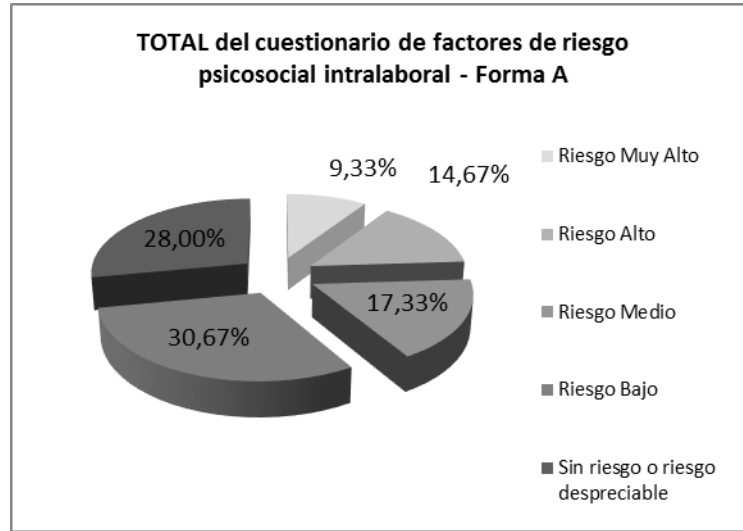


Figura 32. Puntaje Total Cuestionario Intralaboral– Forma A

➤ **Factores De Riesgo Intralaboral Forma B**

- **Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

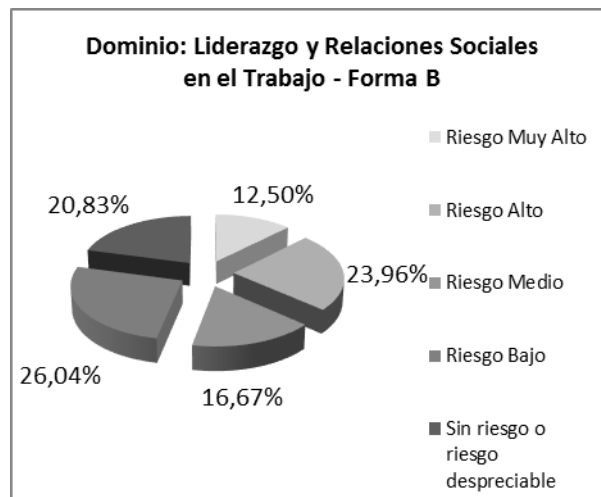


Figura 33. Dominio: Liderazgo y Relaciones Sociales– Forma B



Se logra determinar que cerca del 20,83% de las personas encuestadas presentan un riesgo despreciable o sin riesgo, relacionado con el Liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, seguido de un 26,04% de personas con riesgo Bajo y con Riesgo Medio un 16,67%.

- **Característica de liderazgo**

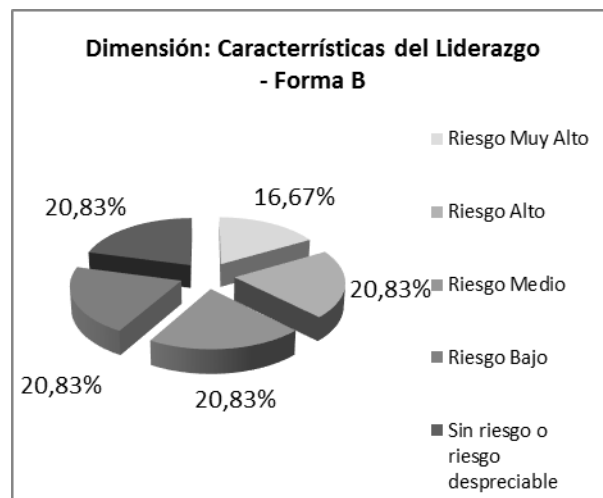


Figura 34. Dimensión: Características del Liderazgo – Forma B

Para la Dimensión “Características de Liderazgo”, el 20,83% se encuentra Sin riesgo, junto de un 20,83% para riesgo Bajo, lo cual porcentaje de indica, que existe un alto profesionales que percibe que la gestión que realiza el jefe representa para ellos dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o en la solución de problemas, además de contar no con apoyo social. El riesgo Medio equivale a un 28,83%. El porcentaje que se percibe con Riesgo Alto equivale al 20,83% y el muy alto de 16,67%.

- **Relaciones sociales en el trabajo**

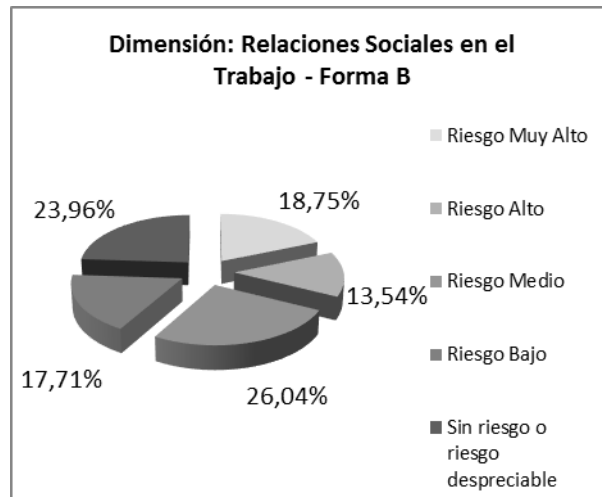


Figura 35. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo – Forma

Para la Dimensión “Relaciones sociales en el trabajo”, el 23,96% de las personas valoradas presentan un riesgo despreciable o sin riesgo, un 17,71% indica Riesgo Bajo; con Riesgo Medio un 26,04%, y Riesgo alto un 13,54%, junto con un riesgo muy alto de 18,75%; esto indica que la tercera parte de la población considera que en el trabajo no existen posibilidades de contacto con otras personas, con apoyo entre ellos y del desarrollo del trabajo en equipo.

- **Retroalimentación del desempeño**

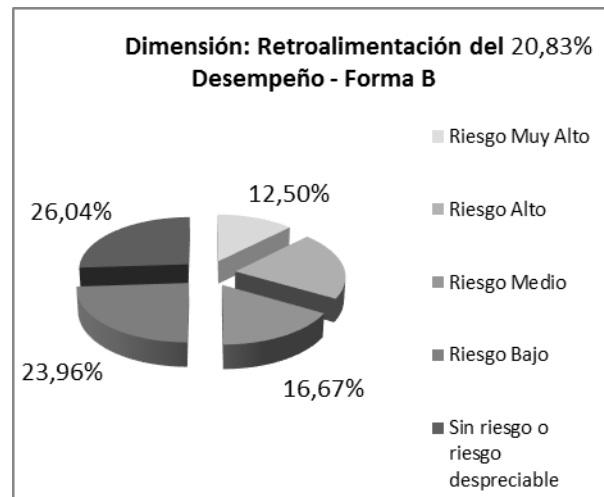


Figura 36. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño – Forma B

En la Dimensión “Retroalimentación del desempeño”, el 26,04% de la población presentan Sin riesgo, Riesgo Bajo con un 23,6%; con Riesgo Muy Alto y Riesgo alto se encuentra el 12,50% de la población, mostrando que los trabajadores reciben información sobre la forma cómo desarrollan su trabajo, y que la información que reciben, se da de forma clara y completa en un alto porcentaje.

- **Dominio: Control sobre el trabajo**

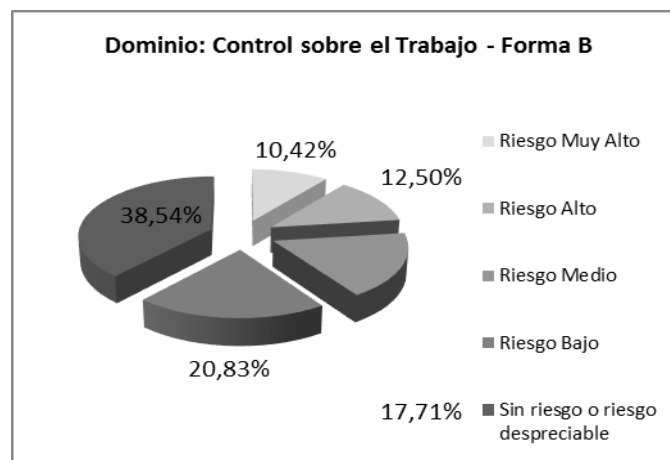


Figura 37. Dominio: Control sobre el Trabajo– Forma B

Aproximadamente el 38,54% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo despreciable o Sin Riesgo, otro 28,83% de los profesionales se encuentra en Riesgo Bajo, relacionado con tener control sobre las actividades que realizan en el trabajo. El 12,50% se encuentran en Riesgos alto y el 10,42% es riesgo Muy Alto.

- **Claridad del Rol**

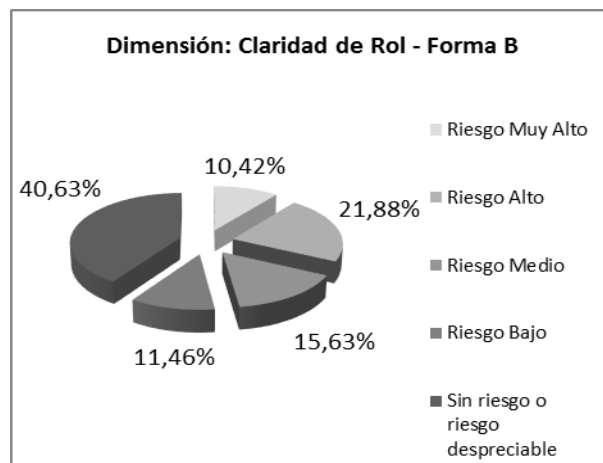


Figura 38. Dimensión: Claridad de Rol – Forma B

En la Dimensión “Claridad del Rol”, un poco más del 40,63% de los encuestados perciben situaciones que se consideran como Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, un 11,46% de personas encontrándose en Riesgo Bajo; y otro 15,63% de la población valorada en Riesgo Medio; por lo que se considera que la organización da a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

- **Capacitación:**

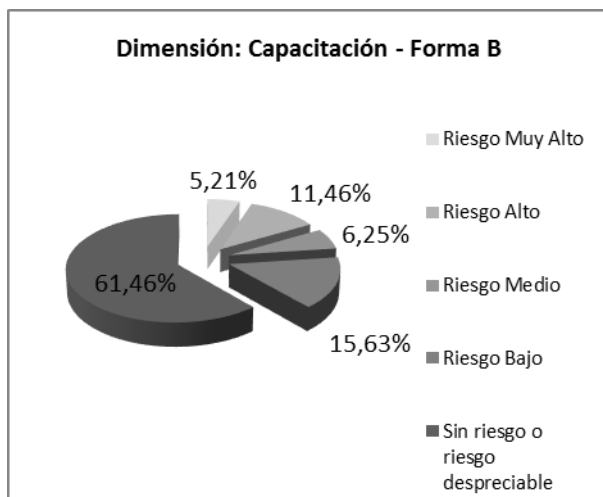


Figura 39. Dimensión: Capacitación – Forma B

En la Dimensión “Capacitación”, el 61,46% de los encuestados Sin Riesgo y el 15,63% con riesgo bajo indica que, los colaboradores consideran que la organización les brinda oportunidades de crecimiento profesional acorde con su nivel académico.

- **Participación y manejo del cambio**

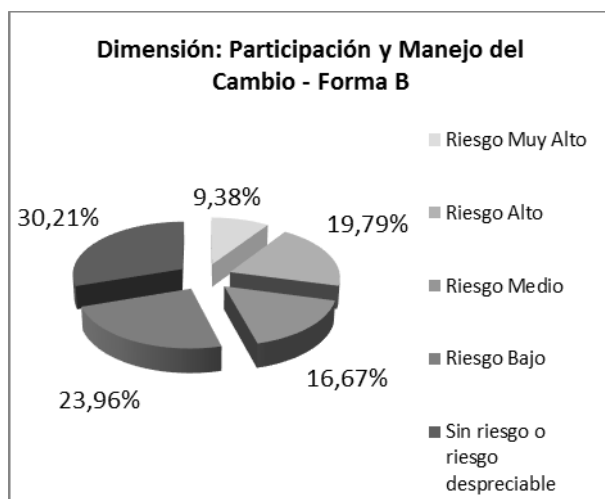


Figura 40. Dimensión: Participación y Manejo del Cambio – Forma B

En la Dimensión “Participación y manejo del cambio”, un poco más del 30% de la población presentan un Riesgo Despreciable o sin riesgo, seguidos por un 23,96% en Riesgo Bajo, un

Riesgo Medio de 16,67%, otro 19,79% con Riesgo alto, y un 9,38% con riesgo muy alto; lo cual conlleva a que la gran mayoría de los profesionales no se encuentran expuestos a un riesgo importante relacionado con la intervención que tienen sobre los cambios organizacionales, y recibiendo información clara sobre los mismos.

- **Oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos**

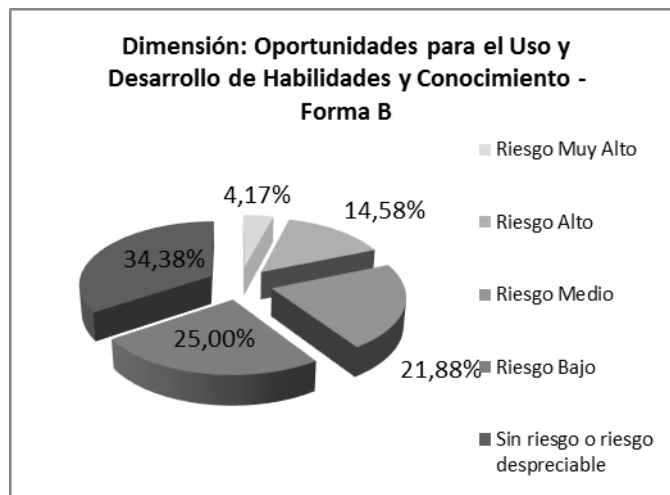


Figura 41. Dimensión: Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos – Forma B

En la Dimensión “Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos”, el 34,38% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Despreciable o Sin Riesgo, seguidos de un 21,88% en Riesgo Medio y de un 25,00% Riesgo Bajo, en un 14,58% de la población se da Riesgo Alto y 4,17% en riesgo muy alto; evidenciando que existe percepción de obtener desarrollo de habilidades y conocimientos y la aplicación de estos.

- **Control y autonomía sobre el trabajo**

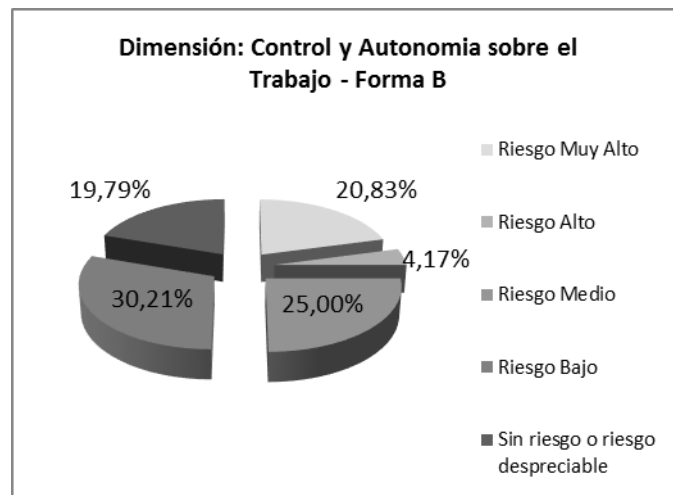


Figura 42. Dimensión: Control y Autonomía Sobre el Trabajo – Forma B

En la Dimensión “Control y autonomía sobre el trabajo”, el 19,79% de los encuestados se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, junto a un 30,21% de Riesgo Bajo, Riesgo Medio con un 25,00%, un 4,17% con Riesgo Alto, y un riesgo muy alto de 20,83%.

- **Dominio Demandas del trabajo**

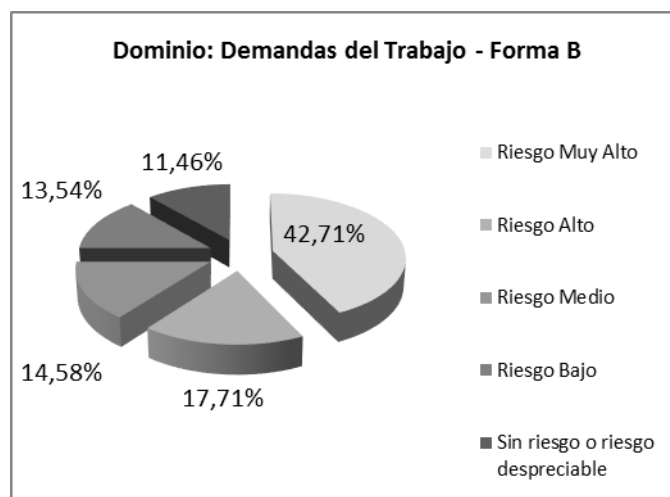


Figura 43. Dominio: Demandas del Trabajo – Forma B

La gráfica siguiente, permite identificar que el 11,46% de los encuestados se encuentra en Riesgo Despreciable o Sin riesgo, otro 13,54% lo representa personas que se encuentran en Riesgo Bajo, seguido por el 42,71% de los encuestados con Riesgo Muy Alto y con Riesgo alto el 17,71%, relacionados todos con riesgos que implican las demandas de trabajo, como demandas de carga mental y demandas emocionales.

- **Demandas ambientales de esfuerzo físico**

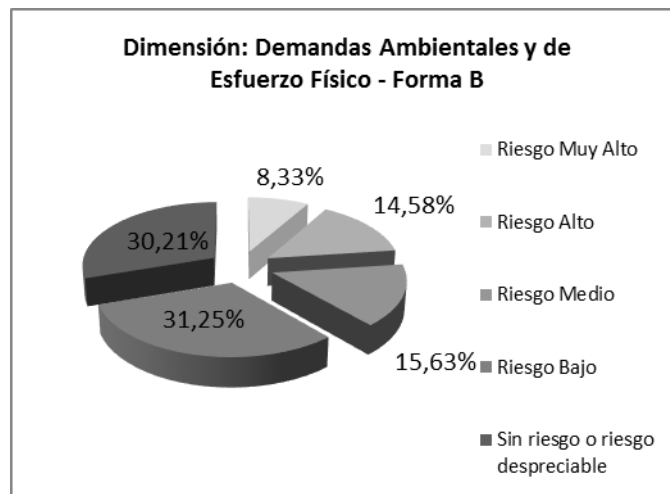


Figura 44. Dimensión: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico – Forma B

En la Dimensión “Demandas ambientales y de esfuerzo físico” un poco más del 14,58% de los encuestados se encuentran en riesgo Alto, así como en riesgo Muy Alto un 8,33%, un 15,63% de los encuestados reportan tener un riesgo Medio, sin riesgo o riesgo despreciable un 30,21% y riesgo bajo 31,25%.

- **Demandas emocionales**



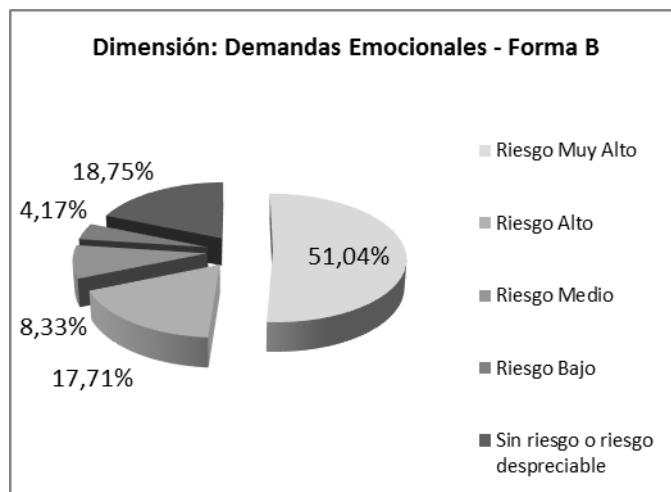


Figura 45. Dimensión: Demandas Emocionales– Forma B

En la Dimensión “Demandas emocionales”, el 51,04% de la población indica estar en riesgo muy alto, junto con un 17,71% de riesgo alto, lo cual indica que los trabajadores se sienten expuestos a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo; a situaciones emocionalmente devastadoras; o que deben ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

- **Demandas cuantitativas**

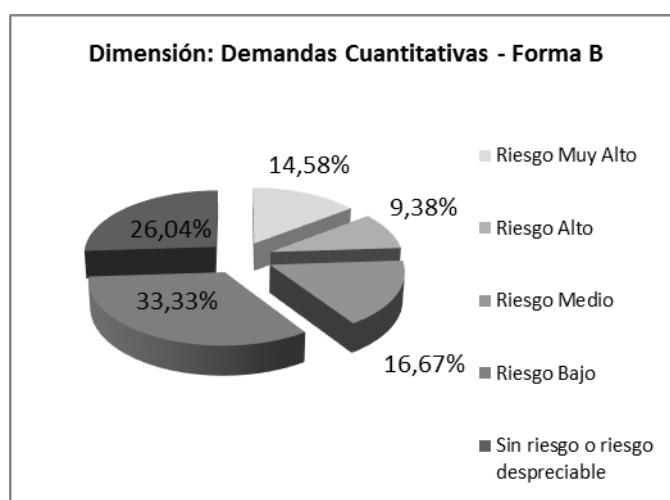


Figura 46. Dimensión: Demandas Cuantitativas– Forma B

En la Dimensión “Demandas cuantitativas” el 26,04% de los encuestados se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, en Riesgo Bajo un 33,33% de las personas, lo cual indica que las personas considera que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, aunque pueda requerir trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), sin limitar en número y duración las pausas o trabajar tiempo adicional para cumplir con los resultados esperados.

- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.**

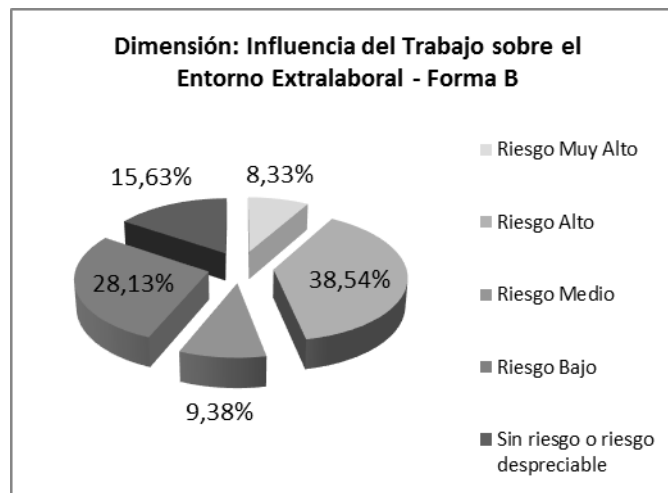


Figura 47. Dimensión: Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral – Forma B

En la Dimensión “Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral” el porcentaje Riesgo Alto es del 38,54%, seguido por un 8,33% de Riesgo muy Alto; y un Riesgo bajo de 28,13%; considerando por ende que en el 40% de la población se presentan altas demandas de tiempo o que el esfuerzo del trabajo puede afectar negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

- **Demandas de carga mental**

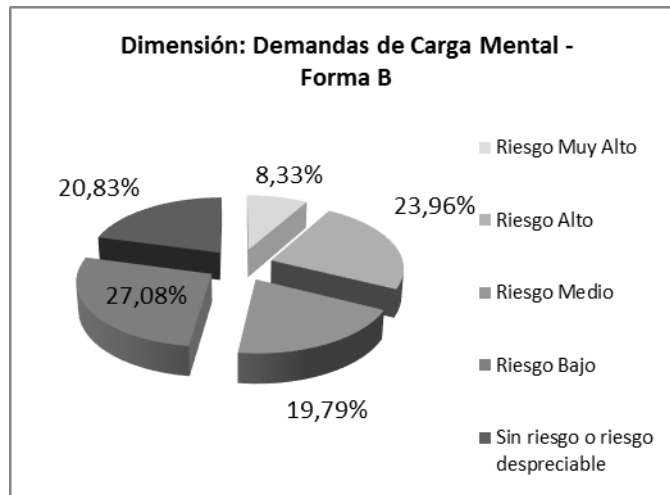


Figura 48. Dimensión: Demandas de Carga Mental – Forma B

En la Dimensión “Demandas de carga mental”, el 19,79% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Medio; el 27,08% de la muestra se encuentra en Riesgo Bajo, más un 23,96% de Riesgo Alto. El porcentaje de Riesgo Muy Alto, alcanza el 8,33%, junto a un 20,83% Sin Riesgo o Riesgo Despreciable; por ende, se puede considerar que la tarea exige un moderado - alto esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

- **Demandas de la jornada de trabajo**

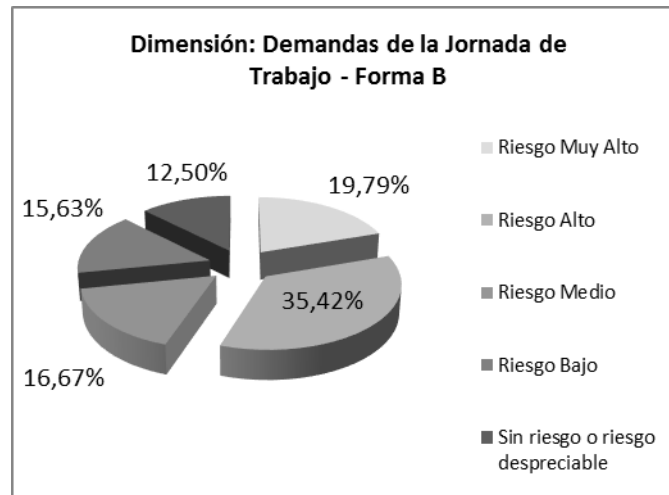


Figura 49. Dimensión: Demandas de la Jornada de Trabajo– Forma B

En la Dimensión “Demandas de la jornada de trabajo”, el 35,42% de las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Alto; un 19,79% se encuentra en riesgo muy alto; el 16,67% se encuentran en Riesgo Medio; un 12,50% de Riesgo Despreciable o Sin Riesgo, Riesgo Bajo un 15,63%; considerando que se trabaja en jornadas prolongadas o con pausas no claramente establecidas.

- **Dominio Recompensas**

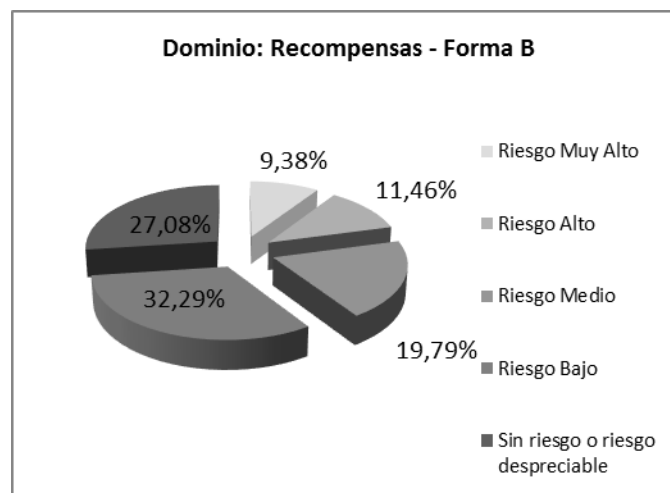


Figura 50. Dominio: Recompensas – Forma B

En este Dominio se logra determinar que las personas encuestadas se encuentran en Riesgo Despreciable o Sin Riesgo (27,08%), seguidos del 32,29% en Riesgo Bajo y otro 19,79% en Riesgo Medio, un 9,38% en Riesgo Muy Alto, junto a un 11,46% de riesgo alto, relacionados con las fortalezas que puede tener la Organización para brindar estímulos positivos frente al buen desempeño de sus empleados.

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.**

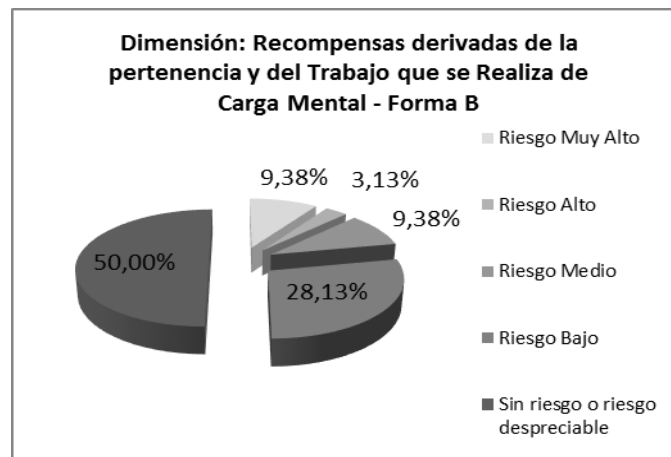


Figura 51. Dimensión: Recompensas derivadas de la Pertenencia y del Trabajo – Forma B

En la Dimensión “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza”, el 50,00% de las personas encuestadas se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguidos de un 28,13% en Riesgo Bajo, y un 9,38% en Riesgo Muy Alto; lo cual significa que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la Organización es bueno o se percibe estabilidad laboral; se sienten a gusto o identificados con la tarea que realizan.

- **Reconocimiento y compensación**

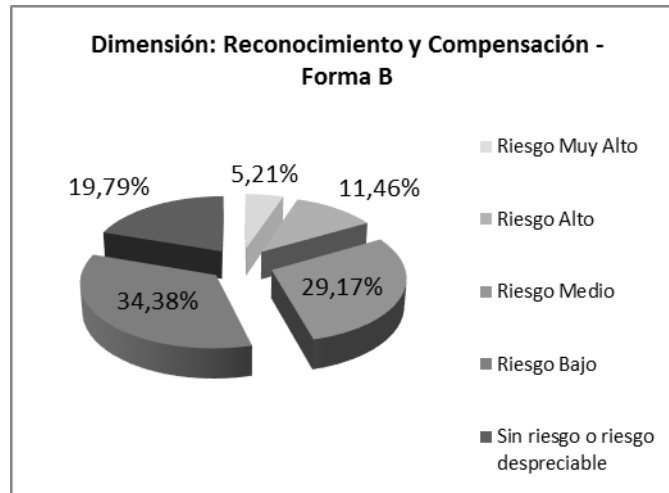


Figura 52. Dimensión: Reconocimiento y Compensación– Forma B

En la Dimensión “Reconocimiento y compensación”, el 5,21% de los trabajadores encuestados se encuentran en Riesgo Muy Alto, seguidos de un 29,17% en Riesgo Medio, en Riesgo Alto se encuentra un 11,46% de la población; el 34,38% de la población presenta Riesgo Bajo y Sin Riesgo o Riesgo Despreciable un 19,79%; lo cual indica que un poco más del 50% de la población cuenta con la percepción de que la remuneración es buena y corresponde con sus esfuerzos y logros, así como, que la organización vela por el bienestar del trabajador.

#### - PUNTAJE TOTAL

A continuación, se presenta la última gráfica de esta sección, que permite estimar el porcentaje final del personal que presenta cada uno de los tipos de riesgos mencionados. En total, el 16,67% de los trabajadores de la Organización valorados se encuentran Sin riesgo o riesgo despreciable; el 21,88% de la población se encuentra en riesgo bajo.

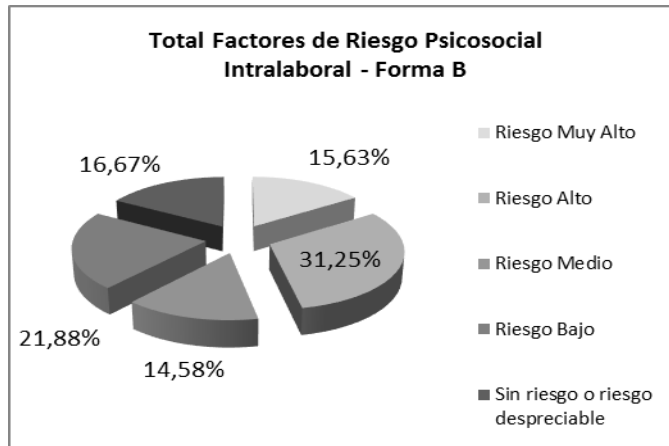


Figura 53.puntaje total cuestionario intralaboral-Forma B

➤ **Factores De Riesgo Extralaboral**

- **Dimensión: Tiempo Fuera del Trabajo – Extralaboral**

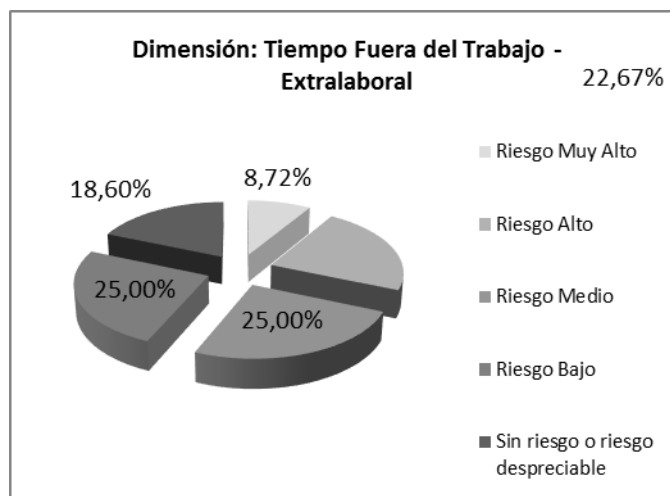


Figura 54.Tiempo Fuera del Trabajo

En la Dimensión “Tiempo Fuera del Trabajo”, el 8,72% de los trabajadores encuestados se encuentran en Riesgo Muy Alto, seguidos de un 25,00% en Riesgo Medio, en Riesgo Alto se encuentra un 22,67% de la población; el 25,00% de la población presenta Riesgo Bajo y Sin

Riesgo o Riesgo Despreciable un 18,60%; lo cual indica que un poco más del 50% de la población percibe compartir menos tiempo por fuera del trabajo.

**- Dimensión: Relaciones Familiares - Extralaboral**

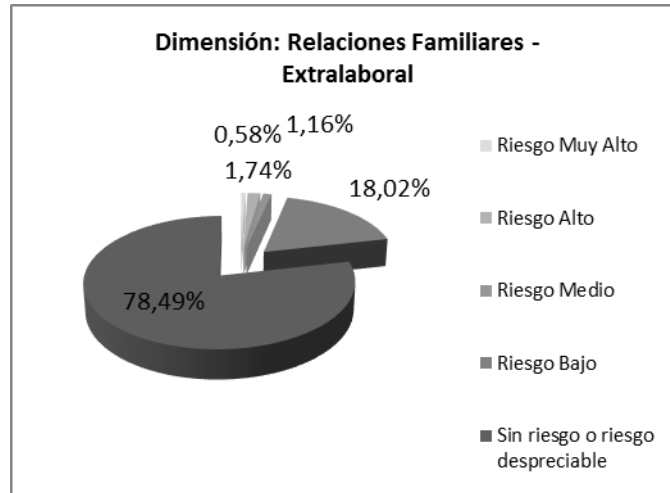


Figura 55. Relaciones Familiares

En la Dimensión “Relaciones Familiares”, el 78,49% de las personas encuestadas se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguidos de un 18,02% en Riesgo Bajo, y un 1,74% en Riesgo Muy Alto; lo cual significa que las relaciones familiares gozan de bienestar y funcionalidad.

**Dimensión: Comunicación y Relaciones Interpersonales - Extralaboral**



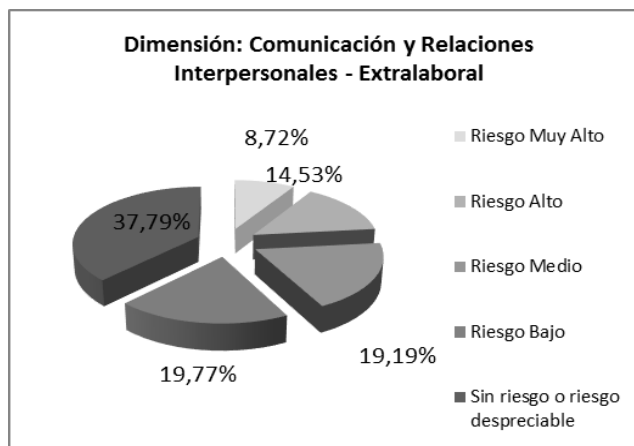


Figura 56. Comunicación y Relaciones Interpersonales

En la Dimensión “Comunicación y Relaciones Interpersonales”, el 37,79% de las personas encuestadas se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguidos de un 19,77% en Riesgo Bajo, y un 14,53% en Riesgo Muy Alto; lo cual significa que hay que mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo.

**-Dimensión: Situación Económica del Grupo Familiar - Extralaboral**

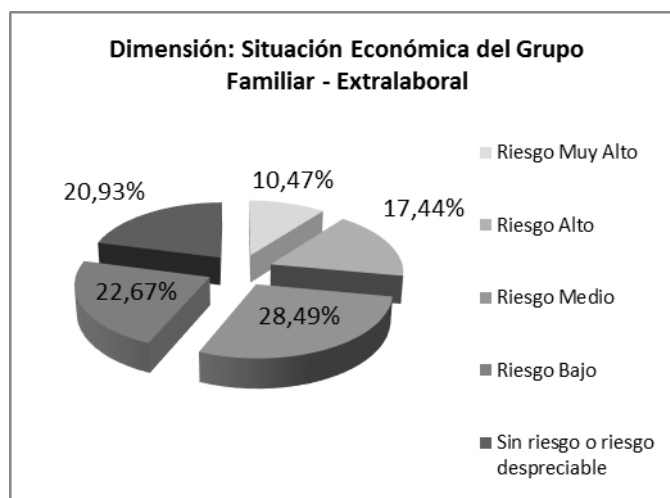


Figura 57. Situación Económica del Grupo Familiar

En la Dimensión “Situación Económica del Grupo Familiar”, el 20,93% de las personas encuestadas se encuentran Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, seguidos de un 22,67% en Riesgo Bajo, y un 10,47% en Riesgo Muy Alto; lo cual significa que una parte de la población es estable en cuanto a sus ingresos. Con prevalencia en nivel de riesgo muy alto alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, donde solo existe un ingreso en la familia.

- **Dimensión: Características de la Vivienda y su Entorno- Extralaboral**

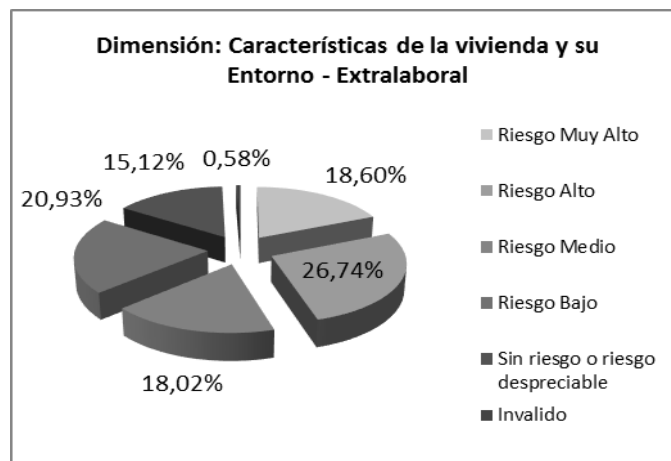


Figura 58. Características de la Vivienda y su Entorno

En la Dimensión “Características de la Vivienda y su Entorno”, el 18,60% de los trabajadores encuestados se encuentran en Riesgo Muy Alto, seguidos de un 18,02% en Riesgo Medio, en Riesgo Alto se encuentra un 26,74% de la población; el 20,93% de la población presenta Riesgo Bajo y Sin Riesgo o Riesgo Despreciable un 15,12%; lo cual indica que las características de la vivienda y su entorno se encuentran en condiciones de alto riesgo, de acceso, ubicación y movilidad.

- **Dimensión: Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo - Extralaboral**

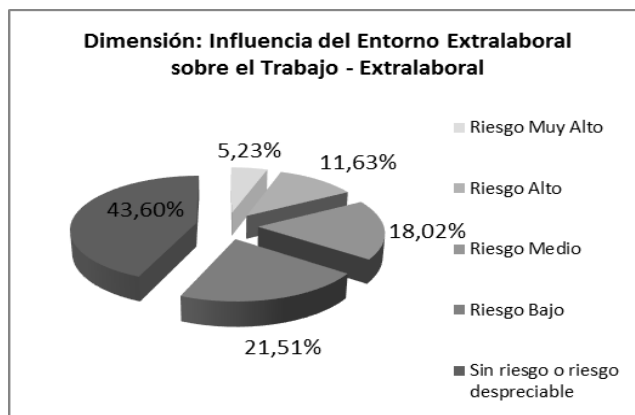


Figura 59. Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo

En la Dimensión “Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo”, el 5,23% de los trabajadores encuestados se encuentran en Riesgo Muy Alto, seguidos de un 18,02% en Riesgo Medio, en Riesgo Alto se encuentra un 11,63% de la población; el 21,51% de la población presenta Riesgo Bajo y Sin Riesgo o Riesgo Despreciable un 43,60%; lo cual indica que un poco más del 50% de la población es afectada por los conflictos que surgen del entorno donde interactúan diariamente creando malestar en el clima laboral.

- **Dimensión: Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda - Extralaboral**

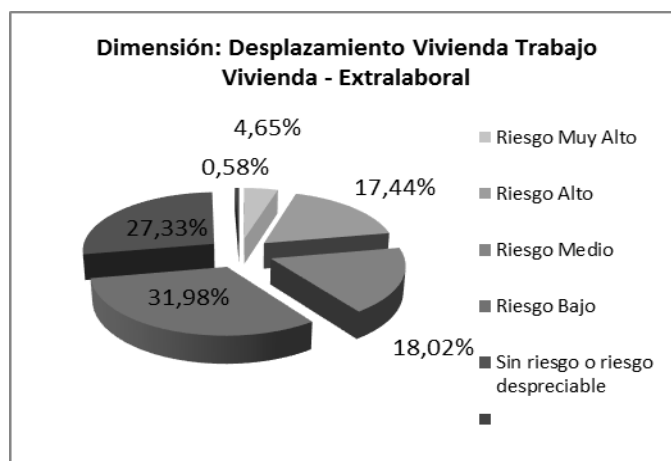


Figura 60. Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda

En la Dimensión “Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda”, el 4,65% de los trabajadores encuestados se encuentran en Riesgo Muy Alto, seguidos de un 18,02% en

Riesgo Medio, en Riesgo Alto se encuentra un 17,44% de la población; el 31,98% de la población presenta Riesgo Bajo y Sin Riesgo o Riesgo Despreciable un 27,33%; lo cual indica que un poco más del 50% de la población debe recorrer trayectos largos para desplazarse de su vivienda a su lugar de trabajo y viceversa, enfrentándose a riesgo público.

**- PUNTAJE TOTAL**

A continuación, se presenta la última gráfica de esta sección, que permite estimar el porcentaje final del personal que presenta cada uno de los tipos de riesgos mencionados. En total, el 27,91% de los trabajadores de la Organización valorados se encuentran Sin riesgo o riesgo despreciable; el 20,93% de la población se encuentra en riesgo bajo.

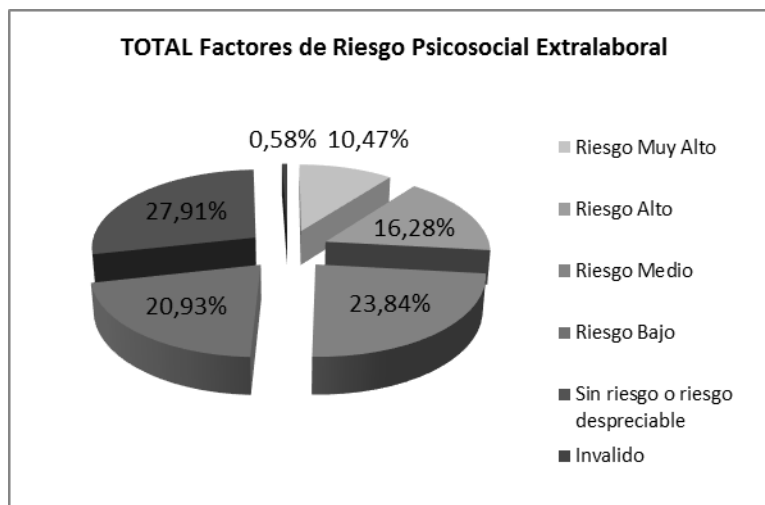


Figura 61. Puntaje Total Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

➤ **Evaluación De Estrés**

Esta herramienta tiene como objetivo identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés. Permite obtener datos de tipo cuantitativo, con interpretación cualitativa

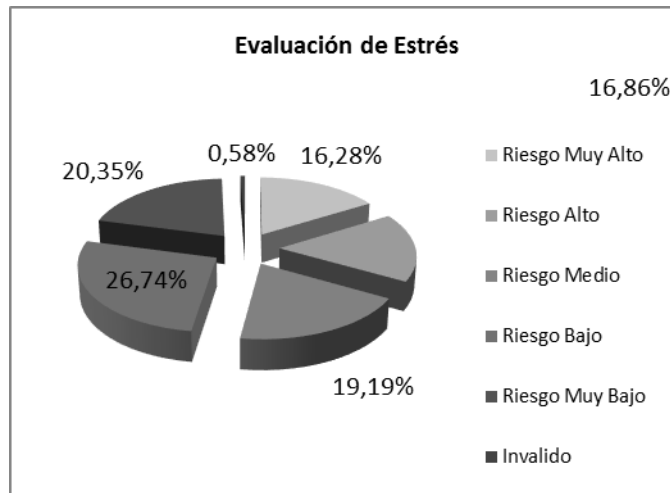


Figura 62. Puntaje Total Evaluación de Estrés

Los porcentajes evidencian la tendencia de la población a sufrir de estrés, considerando que apenas el 0,58% de los trabajadores de la Organización se encuentran Sin Riesgo. El resto de porcentajes se distribuyen así: Riesgo Alto con un 16,86%, un 16,28% de riesgo muy alto; y un 19,19% de Riesgo Medio.

## **7. Propuesta de Solución**

Los resultados arrojados en la Batería de Riesgo Psicosocial en cada una de las dimensiones valoradas, denotan la importancia de implementar estrategias para La Prevención De Riesgos Psicosociales En CLINICA ERASMO a través del diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial, para efectos de priorización bajo criterios de nivel de riesgo y población expuesta, se tabulo y grafico la información. A partir de dichos resultados , se definen las estrategias que permitirán a la Clínica Erasmo, llevar a cabo acciones y actividades que permitan la promoción y prevención sobre los factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos a nivel organizacional e individual, acorde con los recursos disponibles y como punto de partida, para la construcción de un Programa de gestión para riesgos psicosociales en las dimensiones que puntuaron Alto/Muy Alto, sin dejar de lado los niveles de riesgo medio, bajo y depreciables o sin riesgo, ya que estos están sujetos a cambios cuando los factores individuales y del lugar de trabajo intervienen.

### **7.1. Diseño Programa de Vigilancia Epidemiológico para la Prevención de Riesgo Psicosocial**

El programa consta de los siguientes ítems:

#### **➤ Justificación:**

La CLINICA ERASMO LTDA. Comprometida con el bienestar de sus colaboradores emprende la puesta en marcha de un programa que beneficie, la salud, mejore la productividad y calidad del trabajo, dando respuesta a las exigencias legales. Lo anterior, justifica el diseño de un programa que permita evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en las condiciones

de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosocial, al igual que facilite el diseño de medidas pertinentes de promoción, prevención, intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores. Los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial muestran la importancia de orientar acciones a estrategias de promoción y prevención frente a enfermedades relacionadas en el lugar de trabajo.

Así mismo en los resultados de la evaluación de la sintomatología derivada del estrés, muestran que cerca del 40% del personal de la organización, presentan un nivel de estrés entre alto y muy alto; lo cual indica que se requiere una atención a corto plazo en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, una vez identificados los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

### **Objetivo General:**

Prevenir el impacto en la salud de los colaboradores de la CLINICA ERASMO LTDA frente a la exposición por factores de riesgo a nivel intralaboral, extralaboral, individual.

### **➤ Objetivo Específicos**

- Determinar los factores de riesgo psicosocial Extralaboral de los colaboradores vinculados a la institución.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial Intralaborales de los colaboradores vinculados a la institución.
- Definir las estrategias que permitan realizar acción y actividades de promoción y prevención de Riesgos Psicosociales para los colaboradores

- Caracterizar los factores de ocurrencia por riesgo psicosocial, en casos de enfermedad laboral
- Implementar medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial identificados como prioritarios, promoviendo factores protectores de salud mental
- Evaluación y seguimiento de las acciones de prevención y promoción propuestas para los riesgos psicosociales.

➤ **Marco Legal:**

El estudio de los factores de riesgo psicosocial en Colombia se inició a partir del desarrollo de la legislación referente a la seguridad social y promoción de la salud en los lugares de trabajo. Es así como en normas como el decreto 614 de 1984, la resolución 1016 de 1989 empezaron a mencionar la importancia de intervenir el riesgo psicosocial.

La ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo

La resolución 2646 de 2008 que “establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo”, formaliza la obligación de las empresas de realizar la vigilancia epidemiológica de dichos factores.



La resolución 652 de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de prevenir el acoso laboral.

La ley 1616 de 2013, cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral

El decreto 1477 de 2014 a través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.

Decreto 1443 de 2014, estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). En su artículo 3 referente a Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Posteriormente fue compilada en el Decreto 1072 de 2015 en su Libro 2 Título 4 Capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Resolución 2404 del 22 de julio de 2019, por medio de la cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector.

➤ **Alcance:**

El Programa de Vigilancia Epidemiológico para la prevención del Riesgo Psicosocial, aplica para todos los colaboradores directos e indirectos que requieran la acción de este programa, ya sea por desarrollo de sus funciones u otros factores.

➤ **Definiciones:**

**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. **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**Factor de riesgo psicosocial:** Condiciones Psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. **Factores Extra laborales:** Aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país.

**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

**Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

**Carga Física.** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. Factores Individuales: Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

**Factores Intralaborales:** Aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

**Rendimiento laboral:** Procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. Existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

**Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

**Patologías derivadas del estrés:** Es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación. El estrés es un hecho habitual en la vida, no puede evitarse, ya que cualquier cambio al que el individuo deba adaptarse representa estrés.

**Estrés Ocupacional:** Es específico del sitio y condiciones de trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo.

**Burnout:** Es una modalidad de estrés laboral que experimentan los trabajadores que tiene dentro de sus funciones el trato con personas (clientes), que reciben sus servicios de modo directo. Ocurre como consecuencia de elevadas demandas en la atención a personas, lo cual conduce a un proceso de desgaste, caracterizado por cansancio emocional, agotamiento para atender las demandas del cliente.

**Mobbing:** El Mobbing es el hostigamiento o agresión psicológica. Al Mobbing se le llama también psicoterror laboral, a causa de los efectos que originan en las personas que sufren este tipo de hostilización provenientes de jefes, compañeros e incluso subalternos. El Mobbing es una forma de estrés laboral que también puede explicar la disminución del rendimiento laboral, el decremento de la efectividad laboral, la conflictividad en las relaciones interpersonales, las

tardanzas e inasistencias, las renunciaciones voluntarias, los accidentes de trabajo, las enfermedades y, en los casos más graves, incluso los suicidios.

➤ **Responsables:**

Profesional en Psicología Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Coordinador en Seguridad y Salud en el Trabajo

Jefe de Talento Humano

➤ **Tiempo de Vigencia del Programa**

Tres años a partir de la fecha de publicación, cuando se requiera modificar de acuerdo al plan de trabajo anual, o según sea el caso.

➤ **Contenido del Programa**

Al intervenir las situaciones generadoras de estrés, es necesario considerar que el ser humano actúa como mediador de dicha respuesta, entendiendo que es importante para la organización contar de forma participativa en las estrategias que se adopten, en especial cuando las exigencias del entorno superan la capacidad de los individuos para hacerles frente o para mantenerlas bajo control.

Hernández y Valera (2001), intervenir factores psicosociales supone no solo prevenir efectos indeseables en la salud de las personas, sino incidir favorablemente en el desarrollo individual, en la calidad de vida y en la satisfacción y reducir las situaciones de riesgo mediante acciones concretas que involucran a los individuos, los grupos y las comunidades. Como compañía

interesados en propiciar el bienestar de nuestros colaboradores, estaremos comprometidos desde la alta gerencia, con todo lo referente al sistema de gestión de seguridad y salud en cada área de trabajo.

Para dar cumplimiento y el logro de los objetivos del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del Riesgo Psicosocial se han adoptado como referentes técnicos mínimos obligatorios, dando cumplimiento a la norma actual vigente, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:

-Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial: Conformada por: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, Cuestionario para la evaluación del estrés, Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales), que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas.

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

-Guías para el análisis Psicosocial: Que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes: Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, Guía de entrevistas semiestructuradas para la

evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Además de los instrumentos señalados anteriormente, se utilizarán herramientas adicionales que el profesional crea adecuado, para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna. Siguiendo las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento.

Adicionalmente nos apoyaremos en las Administradoras de Riesgos Laborales las cuales desarrollarán acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgo psicosociales de nuestros colaboradores afiliados, así como prestar asesoría y asistencia técnica para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial prioritarios.

-Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores

Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora: Como herramienta de promoción de la salud y los factores protectores, la intervención de los factores de riesgo y la prevención de los efectos adversos en la salud de las personas, como componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como mecanismo de intervención de los factores de riesgos identificados a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.

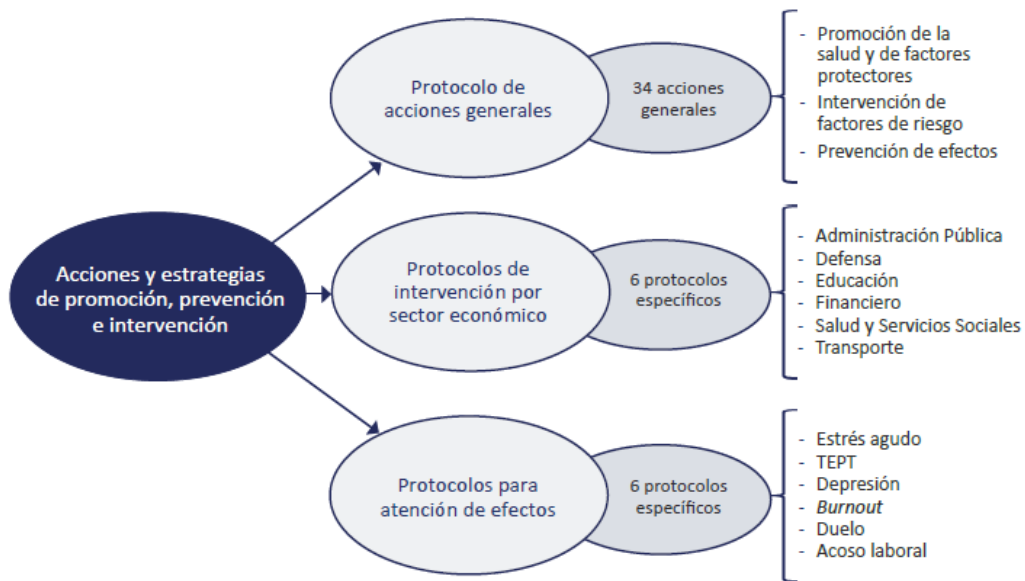


Figura 63. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora

La Guía General contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los dominios y dimensiones contempladas en la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos.



-Protocolos: Se tendrán en cuenta los siguientes protocolos ajustados a las necesidades presentes en la organización:

1. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (34 acciones, de acuerdo a las necesidades de la empresa)

2. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.

3. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.

4. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burn out.

5. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral — Depresión.

6. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral -Trastorno de estrés postraumático.

7. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.

8. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo.

#### ➤ **Periodicidad de Evaluación**

El resultado de los factores psicosociales evaluados en alto riesgo, se aplicará de forma anual, tal como lo indica la norma. Cuando los resultados arrojen nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la

evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

### ➤ **Etapas del Programa**

El programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosocial se desarrollara a partir del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), de la siguiente manera:

- Planear: Los instrumentos de recolección de datos para La implementación del SG-SST da comienzo con la evaluación inicial del sistema, la cual tiene el propósito de identificar las prioridades de trabajo (artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015). Dicha evaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- Identificación de los peligros, valoración de los riesgos y establecimientos de controles
- Ausentismo
- Matriz de requisitos legales vigente en materia de riesgos laborales
- Informe psicológico preocupacional (personalidad y estilos de afrontamiento)
- Informe de condiciones de salud (perfil sociodemográfico y morbilidad)
- Instrumentos de medición para factores psicosociales ( Batería de Instrumentos de Riesgo psicosocial)
- Autoreportes de condiciones de trabajo y salud
- Cumplimiento del Programa de Capacitación Anual
- Evaluación de los puestos de Trabajo en el marco de los programas de Vigilancia Epidemiológica de la salud de los trabajadores

- Registro y seguimiento a los resultados de indicadores del SGSST del año anterior

- Hacer:

- Aprobación por la Junta Directiva y por la Gerencia el Plan de Trabajo Anual
- Ejecución de Plan de Trabajo Anual

-Verificar: Seguimiento al informe de desempeño del Programa de Vigilancia Epidemiológica, como los programas del SGSST.

- Actuar: Durante esta etapa se tomarán acciones preventivas y correctivas al Plan de Trabajo Anual y Programa de Capacitación en pro de la mejora continua, según el caso.

➤ **Estrategias de Promoción, Prevención e Intervención**

Se determinarán las medidas de control para los factores de riesgo psicosocial, se seleccionarán e implementarán aquellas que logren disminuir el riesgo. Se llevarán a cabo acciones individuales y grupales de acuerdo a las acciones generales contempladas en la guía técnica y los protocolos específicos

Acciones dirigidas hacia la promoción de la salud o la prevención de efectos adversos.

Tabla 8. Acciones de Promoción y Prevención Enfocadas a la Salud

<b>ACCIONES SOBRE LA SALUD</b>	
<b>Acciones de promoción en salud</b>	<p>Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de estilos de vida saludable.</li> <li>• Manejo eficaz del tiempo.</li> <li>• Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.</li> <li>• Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.</li> <li>• Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.</li> </ul>
<b>Acciones sobre los efectos en salud</b>	<p>Prevenición primaria</p> <p>Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de estilos de vida saludable.</li> <li>• Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. Manejo eficaz del tiempo.</li> <li>• Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.</li> <li>• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.</li> <li>• Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.</li> <li>• Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.</li> <li>• Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.</li> </ul>
	<p>Prevenición secundaria</p> <p>Servicio de asistencia al trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de preparación para la pensión.</li> <li>• Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</li> <li>• Fomento de estilos de vida saludable.</li> <li>• Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.</li> <li>• Manejo eficaz del tiempo.</li> <li>• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.</li> <li>• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.</li> <li>• Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.</li> <li>• Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.</li> <li>• Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.</li> </ul>
	<p>Prevenición terciaria</p> <p>Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de estilos de vida saludable.</li> <li>• Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.</li> <li>• Manejo eficaz del tiempo.</li> <li>• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.</li> <li>• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.</li> <li>• Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.</li> <li>• Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.</li> </ul>

Fuente: Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora

Acciones dirigidas sobre los factores psicosociales

Tabla 9. Acciones de Promoción y Prevención sobre los Factores Psicosociales

<b>ACCIONES SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES</b>		
Acciones sobre los factores de riesgo	Acciones de promoción de factores psicosociales protectores	Promoción del apoyo social en la organización. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.</li> <li>• Fomento de la calidad de las relaciones familiares.</li> <li>• Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</li> </ul>
	Intervención primaria	Gestión del cambio. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.</li> <li>• Gestión del trabajo por turnos.</li> <li>• Inducción y reinducción.</li> <li>• Claridad del rol como pilar del desempeño.</li> <li>• Construcción del ajuste persona – trabajo.</li> <li>• Enriquecimiento de puestos de trabajo.</li> <li>• Fomento de mecanismos formales de comunicación.</li> <li>• Gestión de cargas de trabajo.</li> <li>• Gestión de las pausas en el trabajo.</li> <li>• Optimización de competencias de relación y comunicación.</li> <li>• Participación efectiva en los grupos de trabajo.</li> <li>• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.</li> <li>• Conciliación de entornos intra y extralaboral.</li> <li>• Implementación de la modalidad de teletrabajo.</li> <li>• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.</li> <li>• Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.</li> </ul>
	Intervención secundaria	Desarrollo de estrategias de afrontamiento. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rotación de puestos de trabajo.</li> <li>• Servicio de asistencia al trabajador.</li> <li>• Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar.</li> <li>• Fomento de la calidad de las relaciones familiares.</li> <li>• Actividades de preparación para la pensión.</li> <li>• Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.</li> <li>• Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.</li> <li>• Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.</li> <li>• Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.</li> </ul>

Fuente: Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora

La implementación de las acciones de promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos puede contemplarse bajo el enfoque de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tanto que es posible abordar dicha implementación en las fases consecutivas del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

Específicamente, las acciones de promoción, prevención e intervención se sitúan en la fase del hacer y pueden clasificarse en uno de los cuatro componentes de esta fase: a) competencia, formación y toma de conciencia; b) comunicación, participación y consulta; c) estrategias de control; y d) responsabilidades, funciones, autoridad y rendición de cuentas.

Tabla 10. Acciones de promoción, prevención e intervención bajo el modelo del PHVA.

<b>PLANEAR</b>		<b>Asegurar el cumplimiento de las premisas fundamentales para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Detectar las necesidades de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos</b></li> </ul>
	Competencia, formación y toma de conciencia	Construcción del ajuste persona - trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.</li> <li>• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.</li> </ul>
	Comunicación, participación y consulta	Optimización de competencias de relación y comunicación. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de mecanismos formales de comunicación.</li> <li>• Inducción y reinducción.</li> <li>• Participación efectiva en los grupos de trabajo.</li> <li>• Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.</li> <li>• Mejoramiento participativo de condiciones psicosociales de trabajo.</li> </ul>
	Estrategias de control	Gestión del cambio. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de estrategias de afrontamiento.</li> <li>• Rotación de puestos de trabajo.</li> <li>• Gestión de las pausas en el trabajo.</li> <li>• Promoción del apoyo social en la organización.</li> <li>• Gestión de cargas de trabajo.</li> <li>• Gestión del trabajo por turnos.</li> <li>• Optimización de competencias de relación y comunicación.</li> <li>• Conciliación de entornos intra y extralaboral.</li> <li>• Servicio de asistencia al trabajador.</li> <li>• Implementación de la modalidad de teletrabajo.</li> <li>• Fomento de la calidad de las relaciones familiares.</li> <li>• Actividades de preparación para la pensión.</li> <li>• Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.</li> <li>• Fomento de estilos de vida saludable.</li> <li>• Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.</li> <li>• Manejo eficaz del tiempo.</li> <li>• Mejoramiento participativo de condiciones psicosociales de trabajo.</li> <li>• Rol de los jefes en la prevención y manejo de estrés.</li> <li>• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.</li> <li>• Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.</li> <li>• Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.</li> <li>• Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.</li> <li>• Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.</li> </ul>
	Responsabilidades, funciones, autoridad y rendición de cuentas	Claridad del rol como pilar del desempeño. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enriquecimiento de puestos de trabajo.</li> <li>• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.</li> </ul>

**HACER**

<b>VERIFICAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En función de los objetivos de las acciones, se definen indicadores de estructura, proceso y resultado, precisando su forma de cálculo, el responsable de obtenerlo y su periodicidad.</li> <li>• Retroalimentación de los resultados de las acciones a las partes interesadas.</li> </ul>
<b>ACTUAR</b>	Implementar acciones encaminadas al mejoramiento continuo de las acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, con el fin de garantizar la continuidad de aquellas que demostraron ser efectivas y modificar las que no lograron los resultados esperados.

Fuente: Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora

Adicionalmente se tomarán en cuenta las acciones de promoción, prevención e intervención que ayuden a intervenir de manera efectiva los dominios y dimensiones psicosociales de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial dada que algunas acciones pueden tener influencia en más de un dominio y dimensión, así como en más de una condición de salud, por lo que se podrán encontrar clasificadas en la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y las 34 acciones sugeridas, se incluye la descripción sobre sus alcances y limitaciones, actores involucrados en su implementación, paso a paso de la implementación siguiendo el ciclo PHVA, y su uso como mecanismo de promoción de factores psicosociales protectores o promoción de la salud. Entre las que se ajustan a los requerimientos de la empresa se encuentran:

- Gestión del Cambio
- Diseño y Fortalecimiento del Plan de Formación de los Trabajadores
- Desarrollo de Estrategias de Afrontamiento
- Gestión del Trabajo por Turnos
- Promoción Apoyo Social de en la Organización
- Aprovechamiento Integral de Habilidades y Destrezas Individuales

- Claridad del Rol como Pilar del Desempeño
- Gestión de Cargas de Trabajo
- Participación Efectiva en los Grupos de Trabajo
- Rotación de Puestos de Trabajo
- Seguimiento y Retroalimentación de la Gestión
- Conciliación de Entornos Intra y Extralaboral
- Servicio de Asistencia al Trabajador
- Fomento de Actividades Educativas, Deportivas, Recreativas y Culturales
- Fomento de Estilos de Vida Saludables
- Manejo Eficaz del Tiempo
- Mejoramiento Participativo de las condiciones Psicosociales de Trabajo
- Rol de los Jefes en la Prevención y Manejo del Estrés
- Promoción en la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Trabajo

➤ **Indicadores**

Las actividades realizadas para promocionar y /o prevenir los factores psicosociales y sus efectos requiere seguimiento y evaluación para establecer si efectivamente logran los resultados esperados o si es necesario tomar acciones oportunas para la mejora.

- Indicador de cumplimiento: # de actividades realizadas en el periodo/ # de actividades programadas X 100
- Indicador de Cobertura: # de personas asistentes/# de personas programadas X100



- Indicadores de Resultado: Según la incidencia y la prevalencia de colaboradores expuestos
- Indicadores establecidos en el programa de SGSST de la CLINICA ERASMO LTDA.

Cuando sea pertinente hacer cambios se seleccionarán aquellos que den mayores aportes a la gestión o formular nuevos según las condiciones particulares de la organización.

#### ➤ **Mecanismos**

Se plantea mecanismos para el seguimiento a la gestión de promoción y prevención Psicosocial: Auditorias, Revisión por la Alta Gerencia, Investigación de Accidentes, Incidentes y enfermedades Laborales. Mejora continua del programa.

Finalmente, es importante tener en cuenta que los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo, las recomendaciones de las ARL, las del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, también retroalimentan la evaluación de la gestión de riesgos psicosociales y por tanto son de utilidad para establecer acciones correctivas, preventivas o de mejora.

## **8. Conclusiones y Recomendaciones**

Al realizar el análisis de la información recolectada, se pueden obtener las siguientes conclusiones, siendo estos los principales puntos de análisis producto de los resultados de la evaluación de datos por medio de las pruebas: Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y el cuestionario para la Evaluación de Estrés:

La información obtenida permite realizar cambios a nivel organizacional que permitan disminuir y/o atenuar la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Los trabajadores que laboran en la organización independientemente al área en la cual se desenvuelven se encuentran expuestos en menor o mayor grado a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaborales o de Estrés, por lo cual las acciones ejecutadas a nivel Organizacional deben estar dirigidas a la promoción-prevención, como a la intervención de los factores de riesgo psicosocial presentes.

Se encontró que en los colaboradores de la organización en niveles de jefaturas, profesionales o técnicos existe un nivel de riesgo Psicosocial Intralaboral con casi un 25% de la población dentro de rango alto y muy alto, para cargos como operarios y auxiliares, el riesgo aumenta acorde a las pruebas a un 45%; por lo cual se esperaría una repuesta de estrés media con tendencia a aumento en esta categoría.

Para los trabajadores, tanto cargos de Jefatura como Operarios y Auxiliares, aparentemente no existe unas adecuadas condiciones del lugar de trabajo (pueden ser condiciones físicas como ruido, iluminación, temperatura, ventilación), exponiéndose a un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño.

Los colaboradores en cargos de Jefatura, profesionales, técnicos o tecnólogos de CLINICA ERASMO LTDA posiblemente logran tener un adecuado manejo de las exigencias o demandas del proceso cognitivo que implica sus tareas y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta; no obstante, pueden considerar que éstas, exigen del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan, así

como, que la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo, esto último aplica igualmente para Operarios y auxiliares.

Los colaboradores de la CLINICA ERASMO LTDA, en los cargos asistenciales (operarios auxiliares), acorde a las pruebas, consideran que las demandas de tiempo y esfuerzo que hacen parte del trabajo pueden afectar negativamente la vida personal y familiar del trabajador

Para los colaboradores de la CLINICA ERASMO LTDA existe un adecuado sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral por estar vinculados a la organización, así como un sentimiento de autorrealización por efectuar su trabajo.

El conjunto de retribuciones que la CLINICA ERASMO LTDA le otorga a sus trabajadores por el esfuerzo realizado en el trabajo es valorado positivamente. Las retribuciones, al parecer la mayor parte del tiempo, corresponden a reconocimientos, remuneración económica, acceso a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Aspectos como Control y autonomía sobre el trabajo, demandas emocionales; influencia del trabajo en el entorno extralaboral, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo y demandas del trabajo; son dimensiones que se enmarcan en riesgo como un común denominador para todos los cargos

En cuanto al riesgo Psicosocial Extralaboral de los trabajadores de la CLINICA ERASMVS LTDA, se encontró que ese riesgo está clasificado en el nivel de Riesgo Medio, lo cual indica que las variables extralaborales posiblemente están relacionadas con síntomas o respuestas de

estrés significativas; donde son tres los indicadores que influyen en mayor proporción: Situación económica, características de la vivienda y su entorno; tiempo fuera del entorno.

Según los resultados de la prueba de riesgo psicosocial extralaboral, la interacción de los trabajadores de con sus núcleos familiares los trabajadores podrían tener facilidades para recibir ayuda u apoyo social por parte de ellos.

- Se evidencia que en la mayoría de los trabajadores de la CLINICA ERASMO LTDA, la comunicación con los integrantes del entorno social es eficiente.

Con relación a la situación económica del grupo familiar de los trabajadores de la CLINICA ERASMO LTDA, se encontró que sus ingresos familiares no siempre son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o que también, existen deudas económicas difíciles de solventar.

Con respecto al entorno extralaboral de los colaboradores de la CLINICA ERASMO LTDA, se encontró que este ejerce influencia sobre el trabajador como son las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Por último, lo colaboradores de la CLINICA ERASMVS LTDA, puede que perciban que, en cuanto al tiempo fuera del entorno laboral, este puede ser insuficiente para actividades con familiares y amigos.

### ➤ **Recomendaciones**

- Generar intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo.

- Abrir espacios que permitan al trabajador comunicar situaciones que puedan interferir con su desempeño laboral.

- Promover actividades formativas y de recreación que permitan la interacción del personal, así como, brindar alternativas de descanso.

- Desarrollar actividades teóricas y prácticas para el adecuado manejo del estrés, esto incluye promover programas que favorezcan el control de riesgos psicosociales (capacitaciones enfocadas a manejo de presupuesto familiar, fatiga, entre otros acorde a los resultados encontrados); e implementar actividades que involucren a la familia y que permita mostrar a estas el proceso productivo en el que participa su familiar, para de esta manera darle valor al trabajo de este

- Crear un modelo de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial para reducir los niveles de estrés (este se puede lograr por medio de la matriz de riesgos o peligros y revisar los factores de riesgo psicosociales asociados a las tareas que realizan en la empresa).

- Intervenir favoreciendo la cultura de autocuidado y seguridad (técnicas de relajación, técnicas de control de respiración, desarrollo del buen estado físico, planificación y gestión del tiempo).

## Referencias Bibliográficas

Deaza Hernández, N. J., Galeano Villamizar, E.P., Valencia Godoy, D. M., (2011), Modelo de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica Empresarial (Tesis Maestría). Universidad del Rosario. Bogotá. Recuperado (18/08/2019) de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2754/40439330-2012.pdf?sequence=1>

Contreras, Francoise, Barbosa, David, Juárez A, Fernando, Uribe, Ana Fernanda, & Mejía, Camilo. (2009). Estilos De Liderazgo, Clima Organizacional Y Riesgos Psicosociales En Entidades Del Sector Salud: Un Estudio Comparativo. Acta Colombiana de Psicología, 12(2), 13-26. Recuperado 18/08/2019, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552009000200002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552009000200002&lng=en&tlng=es).

Díaz Rodríguez, E.M., Echeverri Arango, L.M., Ramírez Gómez, G.A., Ramírez Gaviria M.F., (2010), Diagnóstico del Riesgo psicosocial en trabajadores de la Salud (tesis especialización) Universidad CES, Medellín. Recuperado (18/09/2019) de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/2794/1/DIagnostico\\_riesgo.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/2794/1/DIagnostico_riesgo.pdf)

Illera, D. (2006). Síndrome de burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán. Recuperado el 18/08/2019, del sitio Web Universidad del Cauca: <http://www.facultadsalud.unicauca.edu.co/fcs/2006/septiembre/BOURNOT.pdf>.

Guevara, C.A., Henao, D.O., Herrea, J.A., (2002), Síndrome De Desgaste Profesional En Médicos Internos Y Residentes. (Investigación) Hospital Universitario Del Valle, Cali. Recuperado El 18/08/2019 De [Http://Www.Scielo.Org.Co/Pdf/Cm/V35n4/Cm35n4a2.Pdf](http://Www.Scielo.Org.Co/Pdf/Cm/V35n4/Cm35n4a2.Pdf)

Pastorino, M.S., (2007) Factores Psicosociales del Trabajo y Síndrome Burnout en trabajadores de la Salud (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Recuperado el 18/08/2019, de <http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/handle/123456789/523>

Toro F, Londoño ME, Sanín A, Valencia M (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29(2): 95-137.

Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

BURKE, Heather; DAVIS, Mary; OTTE Christian. Meta-análisis sobre depresión y liberación de cortisol en respuesta al estrés psicológico. En: Psychoneuro- endocrinology. Vol.30 (2005), p. 846-856

STANSDFELD, Stephen; CANDY, Bridget. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. En: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Vol. 32, No. 6 (2006). p. 443-462. ISSN: 1795-990X

RUND, Douglas. Trastornos de la conducta: Cuadro clínico. En: TINTINALLI, Judith. Medicina de Urgencias. México: McGraw-Hill, 2004. Vol. II. p. 2173-2177

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

Presentación SVE Sistema De Vigilancia Epidemiológica, recuperada el 11/09/2019, de [https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion\\_SVE.pdf](https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion_SVE.pdf)

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 1010–2013. Santiago de Chile: Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2009

Ministerio Del Trabajo. República De Colombia. (2019) Resolución 2404 De 2019. Por La Cual Se Adopta La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial, La Guía Técnica General Para La Promoción, Prevención E Intervención De Los Factores Psicosociales Y Sus Efectos En La Población Trabajadora Y Sus Protocolos Específicos.

Ministerio Del Trabajo – Universidad Javeriana (2016), Gestión De Demandas En El Trabajo. Protocolo De Intervención De Factores Psicosociales Para Trabajadores De La Salud Y Asistencia Social. Protocolo De Intervención Sector Salud Y Asistencia Social.

Ministerio De La Protección Social (2011). Batería De Instrumentos Para Identificación De Riesgos Psicosociales De Los Trabajadores En Colombia.

Ministerio de la Protección Social. República De Colombia. (2008). Resolución 2646. 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.

Gil-Monte, Pedro R.. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado en 21 de noviembre de 2019, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=es)

García Machín, Ernesto. (2014). Reflexiones sobre la importancia de la Vigilancia Epidemiológica en Salud y Seguridad del Trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 70-78. Recuperado en 21 de noviembre de 2019, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382014000100009&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100009&lng=es&tlng=es).