

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA POBLACION TRABAJADORA DE
MEDICAR IPS SAS

KATHERINE ANGULO ROBLES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN RIESGO LABORAL SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
AÑO 2018



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Institución de Educación Superior

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA POBLACION TRABAJADORA DE
MEDICAR IPS SAS

KATHERINE ANGULO ROBLES

Asesor del Trabajo

Dra. Elizabeth Mahecha Mahecha

Trabajo de Grado para optar título de Especialista En Gerencia de Riesgo Seguridad y
Salud en el Trabajo.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN RIESGO LABORAL SEGURIDAD Y SALUD

EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

AÑO 2018

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios, quien me da la oportunidad de crecer en mi vida, y me brinda una maravillosa experiencia de aprendizaje con esfuerzo y motivación. Aquellos que durante mi proceso de formación confiaron en mis capacidades, conocimientos, valores y responsabilidades.

Es un orgullo de decir que pertenezco a la gran familia de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en donde me forme como especialista en Gerencia de Riesgo Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo posible mi crecimiento profesional y personal.

A mi familia quienes me han brindado el apoyo incondicional, para continuar con la lucha contante pese a las distintas situaciones, a todos los maestros quienes estuvieron presentes en mi crecimiento profesional aportando al desarrollo de mis conocimientos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, a mis padres, mis hermanas y sobrina por su apoyo incondicional, haciendo posible el cumplimiento de esta gran meta, que genera valor en mi vida tanto profesional como laboral.

Agradezco a la docente Elizabeth Mahecha por el aporte que me hizo de sus conocimientos y al docente Wilder Alfonzo Hernández por el seguimiento y recomendaciones en mi proyecto de grado.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	13
1.1 Descripción del problema.....	13
1.2 Pregunta de investigación.....	15
2. Objetivos	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos específicos.....	15
3. Justificación.....	16
4. Marco de referencia.....	17
4.1 Marco teórico	17
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	21
4.3 Marco legal.....	22
5. Metodología	25
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	25
5.2 Población y muestra	25
5.3 Instrumentos	27
5.4 Procedimientos	33
5.5 Análisis de información.....	34
5.6 Consideraciones éticas.....	34
6. Cronograma.....	35



7. Presupuesto	36
8. Resultados y Discusión	37
8.1 Ficha de Datos Generales	37
8.2 Calificación de los niveles de riesgo para los cuestionarios psicosociales intralaboral y extralaboral	42
8.3 Resultados de Riesgo Intralaboral	42
8.4 Resultados de Riesgo Intralaboral Grupo Ocupacional de los Profesionales - Administrativos	43
8.5 Cuestionario de estrés Forma A	55
8.6 Resultados de Riesgo Intralaboral Grupo Ocupacional de los Asistentenciales	56
8.7 Cuestionario de Estrés	67
9. Conclusiones	68
10. Recomendaciones	70
11. Referencias bibliográficas	72
ANEXOS	77
Anexo 1. Ficha Datos Generales	77
Anexo 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A ..	81
Anexo 3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B ...	92
Anexo 4. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	99
Anexo 5. Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión	101
Anexo 6. Consentimiento informado Medica IPS SAS	103
Anexo 7. Autorización de participantes en la investigación	105
Lista de Tablas	
Tabla 1. Población	26



Tabla 2 Ficha técnica de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.....	28
Tabla 3 Cronograma de actividades.....	35
Tabla 4 Presupuesto proyecto de grado	36
Tabla 5 Características Sociodemográficas de los empleados.....	37
Tabla 6 Características Ocupacionales de los empleados.....	40
Tabla 7 Nivel de Riesgo.....	42
Lista de gráficas	
Gráfica No 1 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General para el grupo ocupacional de los Profesionales	43
Gráfica No 2 Grado de riesgo Intralaboral por dominios para el grupo ocupacional de los profesionales.	44
Gráfica No 3 Dominio demandas del trabajo y sus dimensiones del grupo ocupacional de los profesionales.....	45
Gráfica No 4 Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo del grupo ocupacional de los Profesionales.	48
Gráfica No 5 Dominio control sobre el trabajo para el grupo ocupacional de los Profesionales.	49
Gráfica No 6 Dominio de recompensas y sus dimensiones del grupo ocupacional de los Profesionales	51
Gráfica No 7 Grado de Riesgo Extralaboral General del Grupo Ocupacional de los Profesionales	52
Gráfica No 8 Grado de Riesgo Psicosocial Extralaboral por Dimensiones para el Grupo Ocupacionales de Profesionales.....	53



Grafica No 9 Cuestionario de Estrés General del grupo Ocupacional de los Profesionales	55
Grafica No 10 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General para el grupo ocupacional de los asistenciales.	56
Gráfica No 11 Grado de Riesgo por Dominios Intralaboral para el Grupo Ocupacional de los Asistenciales.	57
Gráfica No 12 Grado de Riesgo Intralaboral Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales para el Grupo Ocupacional de los Asistenciales.	58
Gráfica No 13 Dominio Demandas del Trabajo y sus Dimensiones del Grupo ocupacional de los Asistenciales.	60
Gráfica No 14 Dominio Control sobre el Trabajo y sus Dimensiones del Grupo ocupacional de los Asistenciales.	62
Gráfica No 15 Dominio de recompensas y sus dimensiones del grupo ocupacional de los asistenciales.	63
Grafica No 16 Grado de Riesgo Psicosocial Extralaboral para el Grupo ocupacional de los Asistenciales.	64
Grafica No 17 Grado de Riesgo Extralaboral General por Dimensiones para el Grupo ocupacional de los Asistenciales.	65
Grafica No 18 Cuestionario de Estrés General del grupo Ocupacional de los Asistenciales.	67

Resumen ejecutivo

El suscrito trabajo se caracterizó por hallar cuales eran los riesgos psicosociales Intralaborales, Extralaborales y niveles de Estrés de los trabajadores de la empresa MEDICAR IPS S.A.S ubicada en la Ciudad de Bogotá, fundamentada en el análisis cualitativo y cuantitativo que permite analizar datos e información concreta. La muestra estuvo conformada por 14 trabajadores de la empresa, de tal forma la herramienta principal de este análisis fue la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial para llegar a un punto conclusivo de conocimiento de Factores de Riesgos Psicosocial intralaboral, extralaboral, y niveles de estrés que presentaban la población de la muestra que se quería, información referida con el diseño de trabajo del Ministerio de Protección Social. Posteriormente, se realizó el análisis de los resultados a nivel de cada factor de riesgo evidenciando las relaciones, teniendo en cuenta las variables de los Dominios, Dimensiones Intralaborales (Tipo A y B), Extralaborales y niveles de estrés, encontrando niveles de riesgo altos extralaborales en la forma A y B. Es así como dichos factores psicosociales están condicionados a la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores de manera directa o indirectamente, lo cual ha aumentado con bastante prevalencia en la población colombiana; por lo tanto, esto exige por parte de los gobernadores nacionales la obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear estos factores, a través de un conjunto de actividades diseñadas para lograr entrar en materia de conocimiento y erradicación o mitigar la problemática.

Introducción

Tomando conocimientos de la encuesta sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos.

En dicho antecedente se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés, teniendo en cuenta las condiciones laborales en las que se desarrollan las actividades laborales de las empresas, más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas inadecuadamente implementadas; Tanto así que estos factores han sido considerado por los expertos de manera importante y prioritaria en el futuro de los trabajadores. En esta encuesta, los factores de riesgo psicosociales percibidos por los personajes fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados.

Aspectos demasiado relevantes en el que las empresas como clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no logra percibir sino por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral identificado, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a subalternos.

Actualmente el estrés está tomando un papel como el de un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación y las características del sujeto, tomadas de los lugares y los recursos tenidos. Es por ello que si la demanda o la obligación del individuo están por encima de su buena condición laboral, se puede producir una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Se habla de estrés laboral, cuando las condiciones que la producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad de modo permanente y no cuenta con los recursos suficientes para completar sus metas laborales o sus problemáticas logran invadir su tranquilidad.

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Se habla de este concepto de estrés como una manera de relacionar la salud de los trabajadores y el medio ambiente psicológico laboral, donde al interactuar estos dos grupos se generan factores de riesgo psicosociales que afectan la salud de los trabajadores, afectando de una u otra forma su capacidad laboral, entendiéndose como un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

Los factores psicosociales también son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos. Según la Resolución 2646 del 2008, los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Para el Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) –Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), los factores de riesgo psicosociales en el trabajo están involucrando las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, las interacciones entre el medio ambiente laboral, y las características de las condiciones de trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador el estrés, estos consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Tanto las cargas de trabajo físicas como mentales, están relacionadas con los factores individuales y extra laborales (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Por lo tanto, estas condiciones siempre deben ser valoradas y ser incluidas para obtener una estimación de la carga de trabajador.

Existe un modelo de estrés adoptado por los investigadores de la *National Institute for Occupational Safety and Health (NAIOSH)*, donde los diversos factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo denominados en este modelo como “estresores” interactúan en el individuo, el cual está influenciado a su vez por factores individuales y contextuales llamados “moderadores del estrés”, produciendo en el trabajador efectos agudos a nivel psicológico, de comportamiento o fisiológico, lo que favorece la aparición de la enfermedad. Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en los ambientes laborales incluyen no solamente los riesgos biológicos, químicos y físicos sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Las evidencias que relacionan la salud mental con el clima psicosocial del ambiente laboral y los resultados de estudios epidemiológicos que demuestran un incremento en procesos mórbidos relacionados con las condiciones psicosociales propias del trabajo, son unas de las principales razones que han despertado el interés en el estudio de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la organización general del trabajo, las tareas específicas de cada trabajador y las interacciones sociales. Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Según Benavides (2002) Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo. Los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales 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.

El ambiente donde se desarrollan estos factores de riesgo puede generar varios tipos de riesgos uno de ellos es el estrés, Weiss en su libro Eliminar el estrés (Editorial Barcelona 2004) dice, el estrés parece ser algo inevitable en los lugares de trabajo. Donde se mire, encontramos múltiples fuentes potenciales de estrés dispuestas a disminuir la alegría, el bienestar y perjudicar la salud física y mental de las personas que trabajan.

El estrés laboral siendo respuesta a una demanda lo cual genera un sentimiento de tensión que se produce como consecuencia del entorno, los tipos de estresores pueden ser físicos, personales, grupales y organizacionales.

Otro factor de riesgo es la carga mental de trabajo actualmente un riesgo psicosocial emergente de productos de aspectos como trabajo repetitivo, uso de alta tecnología, realización de las tareas laborales, monotonía. Además existe otro factor de riesgo que es el síndrome de quemarse por el trabajo es una respuesta al estrés laboral crónico que se produce especialmente en las profesiones que se centran en la prestación de servicios. Las personas que padecen de este síndrome tienen mermada la capacidad de controlar situaciones, especialmente las negativas (Gil Madrid: Ed Pirámide; 2005).

En la actualidad Medica IPS S.A.S enmarca sus acciones hacia el cuidado del recurso humano teniendo en cuenta las relaciones interpersonales, porque se ha entendido el bienestar laboral como sinónimo de prevención de riesgos laborales contemplando el bienestar del trabajador físico, psicológico y social.

Los factores de riesgo psicosociales percibidos en la empresa que influyen cuando las condiciones que la produce se encuentran relacionadas al lugar donde se desempeñan, la actividad permanente; lo cual tiene que ver con las demandas de la situación laboral.

El estrés laboral constituye uno de los mayores problemas a los que se enfrenta los trabajadores de Medica IPS S.A.S, como consecuencia del desempeño del trabajo, pues numerosos aspectos de la actividad laboral que deterioran el rendimiento está relacionados con factores psicosociales desde los conflictos interpersonales consecuentes, la monotonía, trabajo repetitivo, hasta la sobrecarga de trabajo, Además de deteriorar la salud mental y física de los trabajadores. Esto Repercuten negativamente sobre la organización en forma de: la atención negativa al público, baja productividad, falta de innovación en solución de situaciones intralaborales.

Esto indica que los trabajadores se han enfrentado a distintas contradictorias condiciones de trabajo, lo cual al analizar los factores de riesgo presentes en la compañía, los directivos podrán

tomar medidas para lograr mejorar las situaciones que estén impidiendo el desarrollo integral de los empleados.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los Factores de Riesgo Psicosociales en la población trabajadora de MEDICAR IPS SAS?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- Conocer los factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de Medicar IPS S.A.S.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar aspectos del instrumentos de evaluación de la Batería de riesgos psicosociales intralaboral, extralaboral y de estrés en la población trabajadora de MEDICAR IPS S.A.S
- Determinar los dominios críticos de los factores de riesgo que se deducen de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

3. Justificación

Actualmente existe una fuerza laboral que muestra una mayor preocupación sobre los aspectos existenciales de la vida de los empleados y cómo sus trabajos contribuyen a contestar interrogantes sobre el significado y valor de su existencia (pérez, 2007).

Es por eso que los temas de riesgo psicosocial y estrés son fuente de investigación ya que las personas que trabajan pasan la mayor parte de su tiempo en sus empresas realizando una o muchas actividades para lograr el cumplimiento de metas y objetivos, para de igual forma garantizar el crecimiento económico y sostenimiento de las empresa para las cual fueron contratados; Muchas veces se olvidaba de las condiciones físicas y psicológicas a las cuales estaban expuestos los empleados, son para la actualidad el estudio de riesgo psicosocial de mayor importancia puesto a que busca crear estrategias de prevención y mejoramiento que garanticen el desarrollo integral de los empleados

El presente trabajo busca identificar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los empleados de Medica I.P.S S.A.S.; Esta investigación es de gran importancia porque mediante la aplicación de instrumento de la batería de riesgo psicosocial intralaboral se evalúan 4 fundamentos: liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas de trabajo, y recompensas, se lograra conocer los niveles de riesgo psicosocial a los cuales se exponen ciertos grupos de poblaciones estudiadas, entonces para evaluar el estrés laboral se tendrán en cuenta cuatro categorías principales fisiológicos, comportamiento social, intelectual y laboral, psicoemocional. Lo cual nos permitirá tener estrategias para disminuir y

mejorar el tema de los riesgos psicosociales y estrés para los colaboradores que tengan niveles de riesgo medio, alto y muy alto. (CUC, 2009)

La satisfacción laboral está relacionada con la calidad de vida laboral de los trabajadores que también está relacionada con el ambiente negativo o positivo que se tenga en cada una de las áreas de trabajo de la organización, lo que se busca con esta investigación es lograr un excelente ambiente laboral que favorecerá el bienestar físico, mental y psicológico de los empleados y así lograr su alta productividad, que favorezca el cumplimiento de metas de la organización y la autorrealización de cada uno de los colaboradores.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

La importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos antiguos, al ser el trabajo una actividad propia de los seres humanos. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, además se debe adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (OIT, 2003).

Teniendo en cuenta las posturas de la OIT y OMS, la salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo (Benavides, Ruiz y García 2000).

La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, no obstante; depende de la dirección que tome –positiva o negativa. Por tanto, unas adecuadas condiciones de trabajo repercuten en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Por otra parte, la O.I.T. Organización Internacional del Trabajo, Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales; relación es negativa, cuando las condiciones de trabajo son inadecuadas, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte; En general, el concepto de salud laboral ha ido desarrollándose, a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores.

Es importante mencionar, que en la práctica la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Por tanto; la salud laboral implicaría promover ese estado de bienestar en relación con el trabajo, este último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de unas actividades propias del cargo desempeñado. Por otra parte, el trabajo implica también funciones psicosociales ampliamente estudiadas por diversos autores, que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a la propia identidad de la persona que trabaja; La naturaleza del trabajo ha cambiado notoriamente; es así como, en los años 60 y 70 se extendió la nueva tecnología con el uso de los computadores en el lugar de trabajo. Con el surgimiento y afianzamiento de la globalización, a partir de los años 80, las organizaciones empezaron a hacer alianzas estratégicas, fusiones y aumento de las privatizaciones. En los años 90, tomó lugar una mayor reestructuración del trabajo; las organizaciones en países afectados por el trabajo: fenómeno psicosocial.

La recesión disminuyó por su tamaño o se reorganizó, en un esfuerzo por sobrevivir; en la última década aumentó la subcontratación, el outsourcing y el incremento de un mercado global

competitivo. Otros cambios importantes en el mercado laboral están relacionados con las nuevas formas de trabajo: el teletrabajo, trabajos y equipos de trabajo autorregulados y un incremento de la tecnología computarizada, que dan lugar a una fuerza de trabajo más flexible tanto en el número de empleados como en las habilidades y funciones.

Según escritores que plantean que, aunque están cobrando relevancia los factores de riesgo psicosocial, derivados de las nuevas formas de trabajo y de acuerdo con el complejo panorama que muestra el mundo del trabajo en la actualidad, aún persisten los riesgos laborales clásicos; por ejemplo, los riesgos físicos, mecánicos, entre otros, siguen existiendo, y se unen al estrés, al mobbing y a la confusión de rol, por sólo mencionar algunos.

Esto indica, que los trabajadores deben enfrentarse a distintas e incluso contradictorias condiciones de trabajo, como por ejemplo, seguir estrictamente las reglas y procedimientos en la organización, pero ser creativos y tener iniciativa para mantenerse en el mercado de trabajo; tener evaluaciones de desempeño basadas en resultados, pero ser exigido en múltiples competencias –algunas innecesarias- para la realización del cargo; gestionar su tiempo y sus recursos personales para responder al trabajo de una manera flexible, pero cumplir cabalmente horarios de trabajo. Estas condiciones pueden desencadenar dificultades en la salud de los trabajadores, manifestadas de distintas maneras, como trastornos físicos, psicológicos e incluso socio-familiares.

Salud Laboral: Una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo, dado que el mismo es un aspecto central en la vida de las personas, podría concluirse, que éstas deben tener un ambiente de trabajo seguro y saludable. En este mismo sentido, es importante hacer hincapié que de acuerdo a estudios realizados en Colombia en el año 2007, según información reportada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, fue llevada a cabo la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. La encuesta en mención se realizó en empresas de salud, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. Efectivamente, se determinó que la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y el estrés, es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los

ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Estas condiciones que se presentan, demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia. Concretamente, el punto de partida de este estudio de caso en cuestión referente al “Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de MEDICAR IPS S.A.S”, surge y se desarrolla en la Especialización de Salud Ocupacional y Gerencia de Riesgos por un grupo de profesionales, quienes desde su competencia tienen el máximo interés de identificar los factores que pudieran desencadenar sintomatología o niveles de estrés en esta población en cuestión. Igualmente, los resultados de este estudio de caso contribuyen a incrementar el conocimiento respecto a este eje temático en Colombia; sumado al beneficio positivo para los directivos de la empresa, ya que a partir de la misma, se canalizan los factores determinantes en la incidencia del estrés, y se lograra a futuro la posibilidad de una mejor calidad de vida para el personal administrativo de la organización. El interés del Director de Salud Ocupacional de la organización, es la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, a fin de fortalecer el área de Gestión Humana de la organización, tendiente a cumplir de esta manera con la Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la Identificación, Evaluación, Prevención, Intervención y Monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Por consiguiente, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT y OMS), define los Factores Psicosociales como: “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del

trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y el gusto por el trabajo”. define los riesgos psicosociales como condiciones que se encuentran presente en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos relacionados los , tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor. Según esta resolución, los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o Externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. El Ministerio de la Protección Social junto con la Universidad Pontificia Javeriana de Colombia construyen una batería para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial y para ello definen cada una de las condiciones que se tienen en cuenta a la hora de evaluarlos o identificarlos. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control- apoyo social de Karasek, Theorell y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist y los modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda empresa en el mundo, es de gran importancia que gocen de un nivel de vida saludable y de tranquilidad para cumplir favorablemente con todas sus obligaciones y de esta forma lograr alcanzar sus metas planeadas por las organizaciones. Es por ello, que los últimos años, “se ha tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidente laborales con el objetivo fomentar un estilo de vida saludable en su potencial humana, evitar la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentabilidad”.

Debido al desarrollo y la diversidad de propuestas en diferentes poblaciones expuestas a los riesgos psicosociales cabe resaltar que los antecedentes son diferentes de una investigación a otra por los objetivos cumplidos, sin embargo los antecedentes o teóricos comprueban que las distintas poblaciones se encuentran con problemáticas afines con el tema expuesto en la batería de riesgo y la implementación de la misma en la empresa que se realizó, de igual forma la teoría relacionada con esta investigación sirve como ejemplo claro de un error común de los empleadores y la adecuación con la tecnología, se puede decir que las investigaciones tomadas son únicamente guías de consumo para la información que se comprueba en los resultados de la muestra tomada.

Las tesis como las tomadas de investigaciones en la universidad nacional de Colombia UNAD, han servido como ejemplo de muestras y resultados de poblaciones afectadas por la presión de abajo y exceso de actividades por persona ocupante del cargo, la dirección de psicología de dicha universidad da a conocer la facilidad de una buena prestación de servicio por parte del empleador, esto con el fin de evitar que la población se acumule hasta el punto de generar otras problemáticas en el trabajo y su ambiente.

4.3 Marco legal

Colombia no es un país ajeno y consiente que se deben desarrollar acciones para favorecer a su población, lo que sustenta con la publicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo entrada en vigor el 20 febrero de 2009 (OIT, 2006) en que se exponen aspectos importantes como:

- La expresión Política Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente de Trabajo.
- La expresión Sistema Nacional de Seguridad y Salud en cuanto a una infraestructura para gestión de tales políticas.
- La consecución de un programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados.

- En el marco de la legislación colombiana con respecto a la salud y seguridad de la población trabajadora, se expresa el propósito de prevenir los riesgos que tengan la potencialidad de causar enfermedades o accidentes a través de programas de evaluación, intervención y control que a su vez debe contener la evaluación de las condiciones de bienestar físico, mental y social.

Constitución Política Colombiana (1991), artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 2: Establece como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales “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 Institución 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.”

Resolución 1075 de 1992, incluye dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la anterior resolución, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a sus trabajadores.

4 Decreto 1477 de 2014, “el cual adopta la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales.

Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La tabla de

enfermedades laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.

Artículo 3. Determinación de la causalidad. Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar: 1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes. 2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.

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

A continuación, desde una perspectiva legal se describen las reglamentaciones que conciernen a esta temática y que permiten validar este estudio de factores de riesgo psicosociales para favorecer el bienestar de los empleados de MEDICAR IPS S.A.S de la ciudad de Bogotá. El Ministerio de Trabajo (2004), en el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007 establece las directrices para que se formulen, ejecuten y se evalúen estrategias para propender la salud del trabajador y los riesgos profesionales que estos asumen en este contexto. Posteriormente se expide la Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se amplía esta perspectiva del tratamiento de los riesgos y las enfermedades profesionales y se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y en el 2010 se formaliza la batería de instrumentos para la evaluación de estos riesgos Psicosociales en las diferentes organizaciones (Ministerio de la Protección Social, 2008). Por último la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología,

se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, Título II, Artículo 2 Numeral 5 (confidencialidad), Título III, Artículo 3, Numeral b (Diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada).

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Este estudio investigativo se basa en el paradigma hermenéutico interpretativo donde cobra una importancia en la definición del estudio, con la posibilidad de entender y conocer lo obtenido en la investigación. Dentro de las características de los parámetros de la investigación cuantitativa, la cual se basa en los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y niveles de estrés de los sujetos de estudio. Se vale de fuentes cuantitativas porque es orientada al resultado de las identificaciones obtenidas por la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, los cuales son datos sólidos de medición en las dimensiones y dominios de la batería.

Asimismo, es un elemento transversal porque cualifica varios aspectos de los trabajadores, sin embargo, no es un estudio constante y permanente; ya que los datos fueron tomados en una sola ocasión debido a tiempo y disposiciones de los sujetos estudiados. Se hizo una conciliación en los datos que arrojaba entre lo cualitativo y cuantitativo.

5.2 Población y muestra

La población de la empresa Medicar IPS SAS, está determinada por los colaboradores de la correspondiente al proceso misional (Profesionales, oficinas administrativas y asistentes).

Profesionales en salud (9 colaboradores), oficinas administrativas (2 colaboradores), asistentes (3 colaboradores): Para un total de 14 colaboradores. Participaron 3 hombres y 11 mujeres colombianos, mayores de edad residentes de la ciudad de Bogotá y/o municipios aledaños.

Según la ley, la resolución 2646 de julio del 2008 obliga a toda empresa en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones. En la entidad Medicares IPS SAS no se había hecho este estudio, el cual es pertinente porque se evidencian en su contexto intralaboral situaciones de estrés que influyen en los comportamientos contradictorios en tareas laborales diarias, además no hay un capital humano golondrina, sino que se escoge esta población porque los trabajadores lleva más de un año laborando en esta entidad y se pudo hacer un estudio que va mejorar sus condiciones laborales ya que obtendrán la información pertinente para una mejor calidad de vida a favor de los trabajadores y directivas de Medicares IPS SAS.

Se realizó un muestreo no probalístico por conveniencia y a disponibilidad dado que la población trabajadora es un número igual a la población total correspondiente a los colaboradores del proceso de producción el cual se compone de 14 colaboradores en donde la mayoría son profesionales.

Tabla 1. Población

PERSONAL	FORMATO INTRALABORAL (FORMATO INTRALABORAL (FORMATO LABORAL	FORMATO ESTRES
Profesionales en	9		9	9
administrativos	2		2	2
asistentes		3	3	3
Total	11	3	14	14

5.3 Instrumentos

La evaluación de los Factores Psicosocial se realizó a través de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Fue creada y validada por la Universidad Javeriana en el año 2010 y actualmente reconocida por la dirección de riesgos profesionales del ministerio de protección social, como un aplicativo para la calificación de los cuestionarios para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y estrés. Esta información se puede encontrar en el Fondo de Riesgos Laborales¹.

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial tiene como objetivo principal, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales como extralaborales, en población laboralmente activa. Adicionalmente proporciona la oportunidad de identificar el nivel de estrés que presenta el trabajador reflejado a través de la sintomatología que pueda presentar al momento de la evaluación.

Como se menciona anteriormente, la teoría plantea lineamiento que se describe en la normatividad de la Resolución 2646 de 2018, la cual concibe la Batería y sus factores de riesgo psicosocial:

Las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

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

Las condiciones individuales, que aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, entre otros, que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

¹ <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/descargas.html>

Para evaluar dichos aspectos, la Batería proporciona cuatro (4) cuestionarios, uno de los cuales (Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaborales), se aplica en dos diferentes formas (A o B), de acuerdo al cargo y nivel de escolaridad que presenta el trabajador, aplicándose así la Forma A a los trabajadores con cargos administrativos o de jefatura, y la Forma B a los trabajadores que presentan cargos auxiliares u operativos. A continuación presentamos la ficha técnica de la Batería en la tabla 2:

Tabla 2 Ficha técnica de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación	Julio de 2010
Autores	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana; centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que conforma la batería	<p>Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</p> <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</p> <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</p> <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</p> <p>Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</p> <p>Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <p>Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <p>Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos, 2010).</p>
Población a la que está dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales de Colombia

Puntuaciones	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralab población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabaj Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Tomado de: Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Sub-centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Ficha técnica, Bogotá, 2010, p17.

Vale la pena aclarar que, conforme a los objetivos del estudio, de los instrumentos proporcionados por la Batería, solo se aplicaron los cuestionarios: Ficha de Datos Personales ver **Anexo 1**, Factores de Riesgo Intralaboral formas A y forma B, factores de riesgo extralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés.

Descripción del Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial Intralaboral

Este cuestionario consta de 2 formas: Forma ver **Anexo 2**, la cual se aplica a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y consta de 123 ítems; y la Forma B ver **Anexo 3**, que se aplica a trabajadores con cargos auxiliares u operativos y consta de 97 ítems.

Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones Intralaborales, los cuales se definen de la siguiente manera:

- **Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza. Este dominio está conformado por las dimensiones:
- **Demandas cuantitativas:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo
- **Demandas 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.

- **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.
- **Exigencias de responsabilidad del cargo:** Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas y que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.
- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
- **Demandas de la jornada de trabajo:** Exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
- **Consistencia de rol:** 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.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.
- **Control sobre el Trabajo:** Se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Este dominio está conformado por las dimensiones:
- **Control y autonomía sobre el trabajo:** 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.
- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

- **Participación y manejo del cambio:** 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.
- **Claridad de rol:** Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización.
- **Capacitación:** Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Este dominio está conformado por las dimensiones:
 - **Características del liderazgo:** Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
 - **Relación con los colaboradores (subordinados):** Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación, características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.
 - **Retroalimentación del desempeño:** Información que el trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.
 - **Relaciones sociales en el trabajo:** Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.
 - **Recompensas:** Se refiere la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio está conformado por las dimensiones:
 - **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** Sentimiento de orgullo y 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.

- **Reconocimiento y compensación:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

Descripción del Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial Extralaboral ver anexo 4

Este cuestionario consta de 31 ítems, evaluando un total de 7 dimensiones extralaborales, las cuales se definen de la siguiente manera:

- **Tiempo fuera del trabajo:** 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.
- **Relaciones familiares:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
- **Situación económica del grupo familiar:** Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
- **Características de la vivienda y de su entorno:** Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
- **Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:** Influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
- **Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda:** Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Descripción del Cuestionario para la evaluación del Estrés ver anexo 5

Este cuestionario consta de 31 ítems los cuales indican distintos síntomas relacionados con el estrés laboral, y distribuye estos síntomas en 4 categorías:

- Síntomas fisiológicos
- Síntomas de comportamiento social

- Síntomas intelectuales y laborales
- Síntomas psico-emocionales

5.4 Procedimientos

A continuación se describirá el procedimiento que se realizó con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial:

Se realizó la solicitud de autorización con un consentimiento informado a la empresa Medicares IPS S.A.S **ver Anexo 6.**

Se realizó la organización de los grupos de aplicación, grupo conformados entre 11 y 3 personas el 25 de septiembre de 2018.

Antes de realizar la aplicación se realizó una sensibilización al personal, sobre la batería de riesgo psicosocial, los factores de riesgo, su confidencialidad y honestidad en las respuestas.

Previa a la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial los participantes firmaron un consentimiento informado con el fin de autorizar la ejecución. **Ver anexo 7.**

Se detalló la descripción sociodemográfica de los colaboradores de la empresa de Medicares IPS S.A.S que participaron en el estudio, indicando características como: tipo de cuestionario aplicado, Forma A (jefes, profesionales) y Forma B (auxiliares y operarios), edad, genero, estado civil, escolaridad, personas a cargo, antigüedad en el cargo y tipo de cargo. Todos estos aspectos, con el fin de conocer e identificar los datos generales de los colaboradores, objeto de investigación. Además es importante considerar que la Batería de Evaluación de Riesgo Psicosocial maneja los factores intralaborales, extralaborales, y de estrés, para efectos de la presente investigación se evaluarán factores en relación con el estrés, de los cuales se hace necesario el análisis descriptivo de las dimensiones intralaborales Forma A y B, Así como también el análisis descriptivo del dominio en su forma A y B, de igual manera el cuestionario

extralaboral y sus correspondientes dimensiones, por último el cuestionario del estrés y sus categorías a analizar.

Posteriormente se ingresó al aplicativo de la batería de factores de riesgo psicosocial los datos emitidos por parte de los trabajadores de la empresa Medicar IPS SAS. Una vez obtenido los resultados de la matriz del aplicativo, el cual tiene la intención de realizar una correlación estadística a través de la fórmula de Pearson y así determinar entre ciertos factores de riesgos y el nivel de estrés. Se propone recomendaciones de intervención en los dominios y dimensiones que arrojaron un nivel de riesgo alto o muy alto.

5.5 Análisis de información.

Se escoge la base de los trabajadores (14 personas), los cuales maneja una mayor carga laboral por las horas dentro de la empresa desempeñando su trabajo, responsabilidad en los cargos, desplazamiento diario de la vivienda al trabajo y la inseguridad que tiene la zona laboral. Dentro de la investigación se excluyó la participación de la Gerencia (2 personas), por presentarse en la empresa ocasionalmente y por pocas horas.

La información que se presentó es una variable de orden cuantitativo por el uso de magnitudes numéricas y de porcentaje tratado con herramientas estadísticas; estas herramientas estadísticas correspondieron al aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios, la evaluación de factores de riesgos psicosociales y de estrés. Calculando automáticamente en las puntuaciones transformadas en equivalentes de nivel de riesgo de forma individual por cada empleado de Medicar IPS SAS.

5.6 Consideraciones éticas

Dada la temática que trata este proyecto investigativo el instrumento de aplicación fue la batería de riesgo psicosocial, por lo cual la norma indica que puede ser utilizada por un profesional en psicología especialista en sistema en gestión en seguridad y salud en el trabajo, con licencia de la secretaria de salud. Este tipo de investigación se hizo como un ejercicio académico realizando por un estudiante y verificado por un docente especializado en el área. La

información obtenida tendrá un fin de aprendizaje académico manejada con discreción del caso, así mismo se consideran estos principios éticos como se mantuvieron a lo largo del proyecto de investigación con beneficencia y no maleficencia, justicia, respeto por las personas encuestadas y por la entidad evaluada.

6. Cronograma

Tabla 3 Cronograma de actividades

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto*
		Desde	Hasta	
1	Realización y entrega del anteproyecto de investigación	28/08/2017	6/10/2017	Problema investigativo, pregunta problema, planeamiento de objetivos, marco teórico, estado del arte y metodología.
2	Propuesta empresa para proyecto de grado	1/08/2018	24/08/2018	Se realiza la propuesta para el proyecto de investigación.
3	Asignación docente disciplinar	25/08/2018	17/09/2018	Asignan Docente Disciplinar y se hace la respectiva entrega de los avance del proyecto de grado.
4	Realización y entrega del proyecto de grado al docente disciplinar	18/09/2018	15/10/2018	Firma de autorización de consentimiento informado por la empresa, aplicación de la batería de riesgo

				psicosocial, tabulación, análisis de resultados, conclusión y recomendaciones. Entrega del proyecto de grado.
6	Asignación docente disciplinar	25/08/2018	17/09/2018	Asignan Docente Disciplinar y se hace la respectiva entrega de los avance del proyecto de grado.
7	Revisión y entrega final del proyecto de grado.	18/10/2018	6/12/2018	Revisión por parte del Docente Investigador el proyecto de grado.se realizan cambios solicitados por el docente. Entrega del proyecto de grado final.

7. Presupuesto

Tabla 4 Presupuesto proyecto de grado

TABLA DE PRESUPUESTO PROYECTO DE GRADO				
RUBROS	DESCRIPCIÓN	UNID	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
ESFEROS	Esfero Faber Castell	14	\$1.800	25.200
RESMA DE PAPEL	Resma	2	\$20.000	40.000
IMPRESIONES	Impresión a color blanco y negro	410	\$250	102.500
ACCESO A INTERNET	Hora internet banda ancha	80	\$1.500	120.000



TRANSPORTE	tarifa transporte publico	20	\$2.300	46.000
INGENIERO DE SISTEMAS	Instalar programa de análisis Batería.	1	\$60.000	60.000
TOTAL				393.700

1. La papelería para la actividad de la aplicación de Batería de riesgo psicosocial: Corresponde a las Impresiones de formatos para diligenciamiento de información.
2. La papelería utilizada en la impresión blanca y negro y color de la documentación varia correspondiente con el proyecto.
3. Ingeniero de sistemas para la instalación del programa de evaluación y análisis de la Batería de riesgo psicosocial.

8. Resultados y Discusión

8.1 Ficha de Datos Generales

Este cuestionario permite hacer una descripción demográfica de la población objeto del presente estudio y a la luz de los establecido en la Resolución 2646 de 2008.

Tabla 5 Características Sociodemográficas de los empleados

VARIABLE		NÚMERO	PORCENTAJE
GÉNERO	FEMENINO	11	78%
	MASCULINO	3	22%
	SOLTERO (A)	8	57%
	CASADO (A)	1	7%

ESTADO CIVIL	UNIÓN LIBRE	2	14%
	SEPARADO (A)	3	22%
	DIVORCIADO (A)	0	0%
	VIUDO (A)	0	0%
	SACERDOTE / MONJA	0	0%
EDAD	ENTRE 18 Y 29	5	35%
	ENTRE 30 Y 40	4	29%
	ENTRE 41 Y 50	4	29%
	MAYOR DE 51	1	7%
ESTRATO ECONÓMICO	1	0	0%
	2	3	22%
	3	11	78%
	4	0	0%
	5	0	0%
	6	0	0%
	FINCA	0	0%
	NO SÉ	0	0%
TIPO DE VIVIENDA	EN ARRIENDO	9	64%
	FAMILIAR	2	14%
	PROPIA	3	22%
PERSONAS A CARGO	0	8	56%
	1	3	22%
	2	3	22%
	3	0	0%
	4	0	0%

	5	0	0%

En la anterior gráfica se muestra la distribución de la población participante en cuanto a género, estado civil, edad, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo de los trabajadores evaluados pertenecientes al grupo ocupacional de los “profesionales, técnicos, tecnólogos, asistentes”.

A la evaluación de este grupo se presentaron 14 (catorce) trabajadores, cuya distribución sociodemográfica según las variables relacionadas es la siguiente: Con relación al género se observa que la población está conformada en un 78% por mujeres y solo un 22% por hombres, predomina el género femenino por mucho más de la mitad de los evaluados.

El estado civil predominante es los solteros (a) con el 57% de representación, seguido de los separados con el 22% y unión libre con una distribución equitativa del 14%, solo 1(una) persona se encuentra casado.

Con relación a la edad se observa que predomina el grupo de los que tienen entre 18 y 29 años con el 35%, seguido de los que tienen entre 30 y 40 años con el 29% y los mayores de 51 años representados por el 7%. El estrato socioeconómico predominante es el 3 con el 78% de representación, seguido del estrato 2 con el 22%. Con referencia al tipo de vivienda el 64% viven en casa arrendada y el 22% en casa propia y el 14% en casa familiar. Finalmente con relación a las personas a cargo se encontró que la mayoría no tiene personas a cargo con una distribución de 56%, el 22% está distribuido equitativamente para los que tiene 1 y 2 personas a cargo.

Tabla 6 Características Ocupacionales de los empleados

VARIABLE		NÚME	PORCENT
NIVEL DE ESTUDIOS	NINGUNO	0	0%
	PRIMARIA INCOMPLETA	0	0%
	PRIMARIA COMPLETA	1	7%
	BACHILLERATO INCOMPLETO	0	%
	BACHILLERATO COMPLETO	0	0%
	TÉCNICO / TÉCNOLOGICO INCOMPLETO	0	0%
	TÉCNICO / TÉCNOLOGICO COMPLETO	2	14%
	PROFESIONAL INCOMPLETO	0	0%
	PROFESIONAL COMPLETO	8	57%
	CARRERA MILITAR / POLICIA	0	0%
	POST-GRADO INCOMPLETO	0	0%
	POST-GRADO COMPLETO	3	22%
GRUPO OCUPACIONAL	JEFATURA - TIENE PERSONAL A CARGO	0	0%
	PROFESIONAL, ANALISTA, TECNICO, TECNOLOGO	11	79%
	AUXILIAR, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, ASISTENTE TECNICO	2	14%
	OPERARIO, OPERADOR, AYUDANTE, SERVIDORES GENERALES	1	7%
ANTIGÜEDAD	MENOS DE UN AÑO	0	0% %
	ENTRE 1 Y 6 AÑOS	14	100%
	ENTRE 7 Y 11 AÑOS	0	0%
	MAS DE 11 AÑOS	0	0%

TIPO DE SALARIO	FIJO (DIARIO, SEMANAL, QUINCENAL O MENSUAL)	14	100%
	UNA PARTE FIJA Y OTRA VARIABLE	0	0%
	TODO VARIABLE (A DESTAJO, POR PRODUCCION O POR COMISION)	0	0%
TIPO DE CONTRATO	TEMPORAL DE MENOS DE 1 AÑO	0	0%
	TEMPORAL DE 1 AÑO O MAS	0	0%
	TERMINO INDEFINIDO	3	22%
	COOPERADO (COOPERATIVA)	0	0%
	PRESTACION DE SERVICIOS	11	78%
	NO SÉ	0	0%

La Tabla 6 muestra el nivel de estudios, el grupo ocupacional, la antigüedad, el tipo de salario y el tipo de contrato al que pertenecen.

Para la primera variable se evidencia que la mayor proporción de los trabajadores son profesionales, siendo éste nivel representado por el 57% de la población, seguido por los trabajadores con post-gradado con un 22%. Por otra parte el 14% tiene un técnico/ tecnológico y el 7% cuenta con el bachillerato culminado. Con relación al grupo ocupacional al que pertenecen se observa que el 79% de los evaluados son profesionales, el 14% asistentes administrativos y el 7% servicios generales.

Con relación a la antigüedad el 100% tienen entre 1 y 6 años. El tipo de salario predominante es el fijo para el 100% de la población evaluada. El tipo de contrato está distribuido con el 78% para el contrato por prestación de servicios y el 22% contrato a término indefinido.

8.2 Calificación de los niveles de riesgo para los cuestionarios psicosociales intralaboral y extralaboral

Los cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales y extralaboral, están determinados por cinco niveles de riesgo como son: sin riesgo o riesgo despreciable, bajo, medio, alto y muy alto.

Cada uno de los niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Tabla 7 Nivel de Riesgo

GRADO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	
<i>Sin riesgo o riesgo despreciable</i>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.	
<i>Riesgo Bajo</i>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, afín de mantenerlos.	

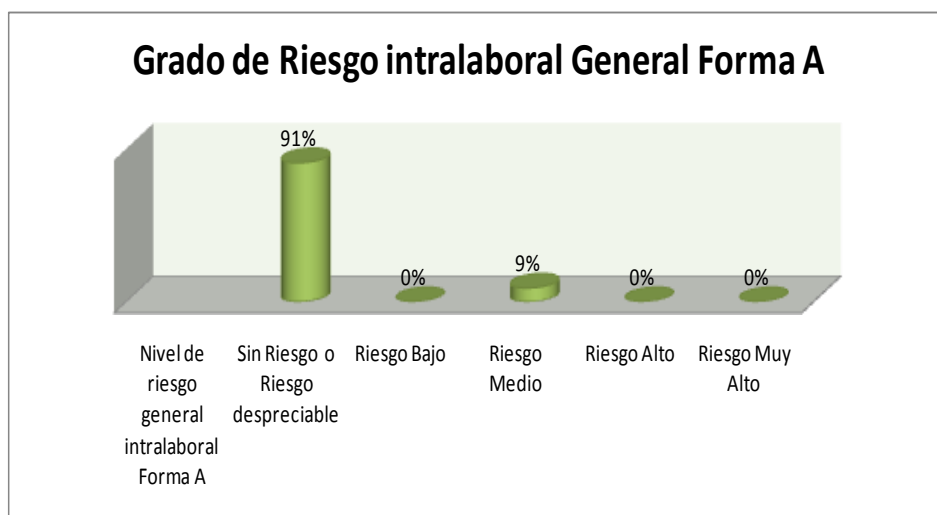
8.3 Resultados de Riesgo Intralaboral

Inicialmente se presentan los resultados a nivel general para posteriormente presentar cada uno de los dominios y dimensiones evaluadas en cada uno de los grupos ocupacionales.

8.4 Resultados de Riesgo Intralaboral Grupo Ocupacional de los Profesionales -

Administrativos

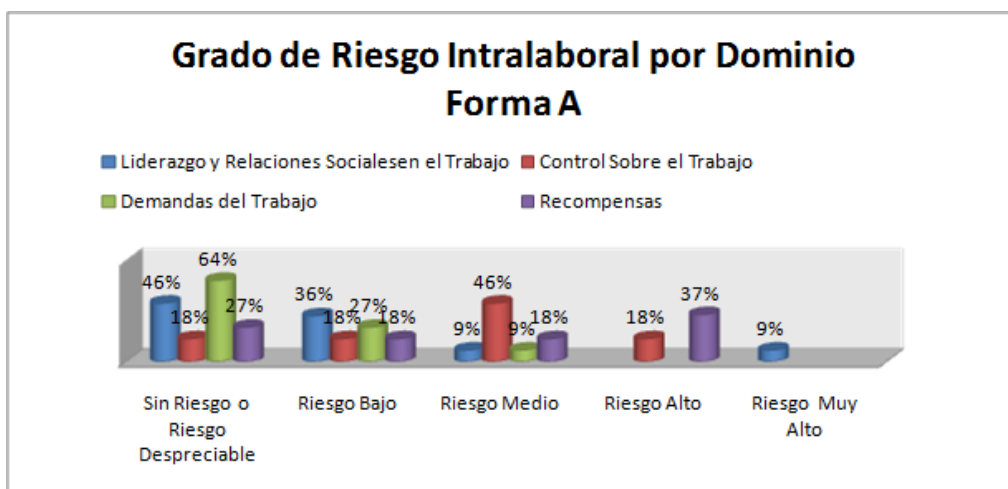
Gráfica No 1 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General para el grupo ocupacional de los Profesionales.



Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Esta evaluación está compuesta por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A, este fue el tipo de cuestionario que se aplicó al grupo de trabajadores profesionales que participaron de la evaluación.

En la gráfica se muestra el nivel general de riesgo psicosocial intralaboral del grupo ocupacional de los profesionales, allí se puede observar que el 91% de la población se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable, siendo este nivel el de mayor representación, y un riesgo medio solo con el 9%.

Gráfica No 2 Grado de riesgo Intralaboral por dominios para el grupo ocupacional de los profesionales.



De acuerdo por el porcentaje de los 11 (once) profesionales encuestados el dominio que tiene mayor proporción de trabajadores en riesgo prioritario de intervención es el de recompensas, ya que el 37% de la población puntúa en el grado alto de riesgo, con el 18% en riesgo medio y de igual forma el 18% en riesgo bajo.

Este dominio incluye las siguientes dimensiones: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza y el Reconocimiento y compensación.

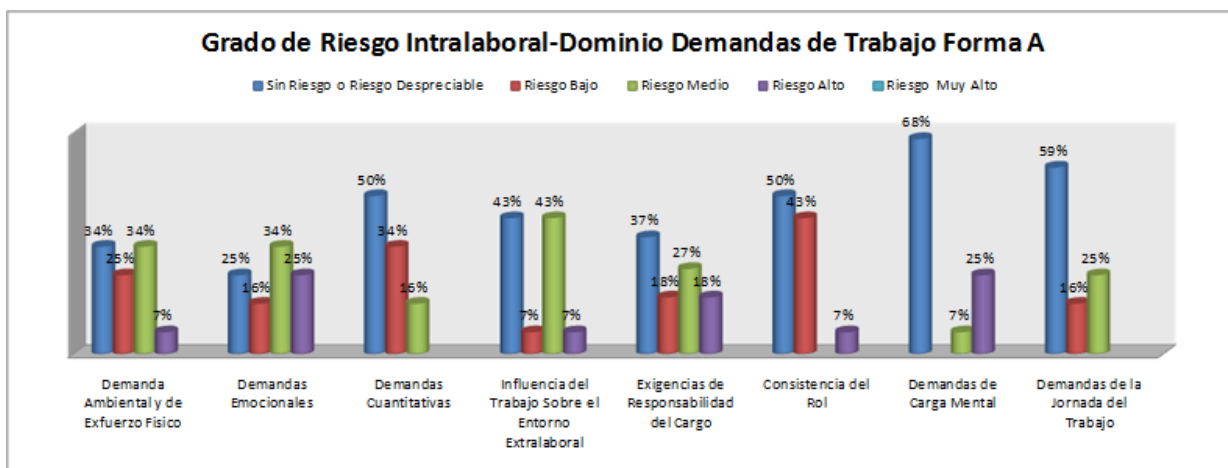
El segundo dominio relacionado con “*Control sobre el trabajo*” muestra el mayor porcentaje en los niveles de riesgo alto con el 18%, con el 46% en el riesgo medio y 18% dentro del riesgo bajo. Este dominio incluye las siguientes dimensiones: claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía sobre el trabajo.

El tercer dominio relacionado con “*liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*” muestra el mayor porcentaje en los niveles “bajos” con el 36%, con el 46% sin riesgo o riesgo despreciable, el riesgo medio aporta el 9% y los riesgos altos de igual forma el 9%. Este dominio incluye las

siguientes dimensiones: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores. Los resultados y análisis de estas dimensiones se pueden observar en la gráfica

El cuarto dominio “*Demandas de trabajo*” muestra los mayores porcentajes en sin riesgo o riesgo despreciable con el 64%, en el riesgo bajo con el 27%, y en el riesgo medio con un porcentaje del 9%. Este dominio incluye las siguientes dimensiones: 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, consistencia del rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Gráfica No 3 Dominio demandas del trabajo y sus dimensiones del grupo ocupacional de los profesionales.



Para el dominio de “*Demandas de Trabajo*”, que está relacionado con las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno laboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo y consistencia del rol; se observa un gran porcentaje de trabajadores en los niveles de riesgo más altos, para las siguientes dimensiones:

Demandas Emocionales: esta es la primera dimensión que arroja los niveles más altos en riesgo alto con el 25%, seguido del 34% en riesgo medio. Con el riesgo bajo el 16% sin riesgo o riesgo despreciable 25%. Esta dimensión está relacionada con 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 demandan 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.

Influencia del trabajo sobre el entorno laboral: arroja el 7% en riesgo alto, el riesgo medio está en el 43% y los riesgos bajos con el 7%, y sin riesgo o riesgo despreciable con el 43%. Esta dimensión está relacionada con la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

Demandas de carga mental: es la primera dimensión dimensión que arroja los niveles más altos en riesgos bajos con el 68%, en el riesgo medio se observa el 7% y en el nivel del riesgo alto con el 25%.

Esta dimensión se refiere 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 los que se dispone para procesarla.

Demandas de la jornada de trabajo: es la segunda dimensión que arroja los valores más altos en riesgos bajos con el 75%, con el 16% en riesgo bajo y el 59% sin riesgo, el nivel medio no aporta riesgos 25%. Las demandas de la jornada de trabajo están relacionadas con las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Exigencias de responsabilidad del cargo: En riesgos altos con el 18%, en el riesgo medio se observa el 27%, el riesgo bajo aporta el 18% y sin riesgo o riesgo despreciable con el 37%. Esta

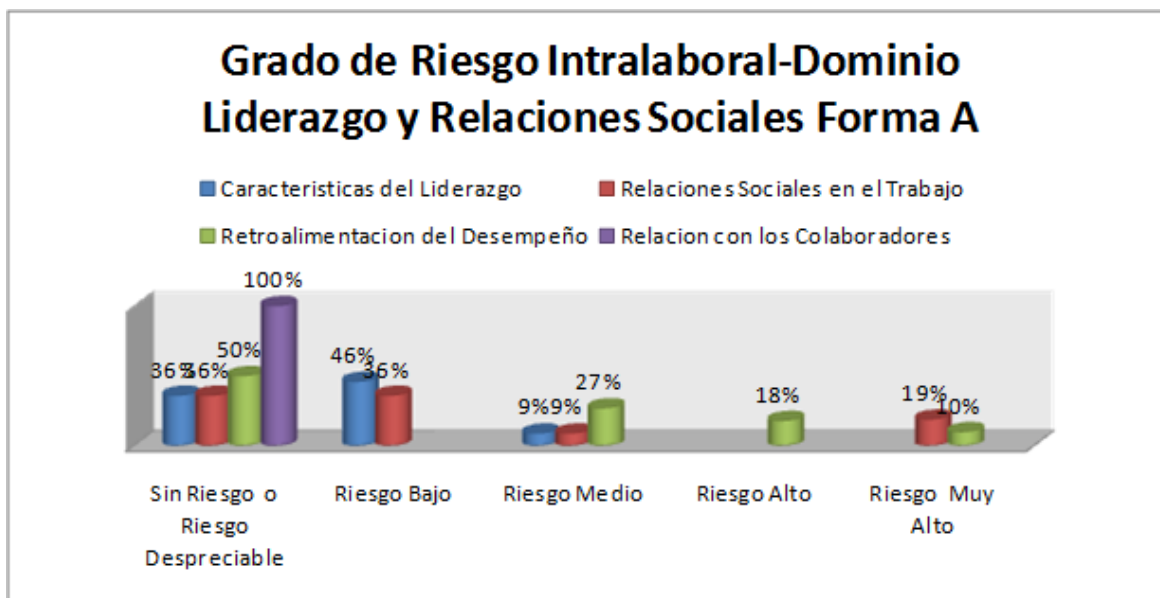
dimensión está relacionada con el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), 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.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Arroja el 34% en riesgo medio de igual manera sin riesgo, con el 7% en riesgo alto y el 25% en riesgo bajo. Esta dimensión está relacionada con 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.

Consistencia del rol: arroja el 7% en riesgo alto y en riesgo bajo con el 43% seguido de sin riesgo o riesgo despreciable con el 50%. Esta dimensión 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.

Demandas cuantitativas: arroja el riesgo medio aporta el 16% y los riesgos bajos 84%, en riesgo bajo el 34% y el 50% sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión se relaciona con las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Gráfica No 4 Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo del grupo ocupacional de los Profesionales.



El segundo dominio es el de “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” cuyos niveles a nivel general más altos se ubican en sin riesgo y los resultados en cada una de las dimensiones se presentan a continuación:

Relación con los colaboradores: Presenta un resultado total del 100% en la categoría sin riesgo. Distribución. Esta dimensión trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Relaciones sociales en el trabajo: esta dimensión tiene una distribución equitativa del 36% para los niveles del riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable; para el riesgo medio presenta el 9% y en riesgo muy alto y el 19%. Esta dimensión se refiere a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo que se refiere a:

La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.

Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.

El apoyo social que se recibe de compañeros.

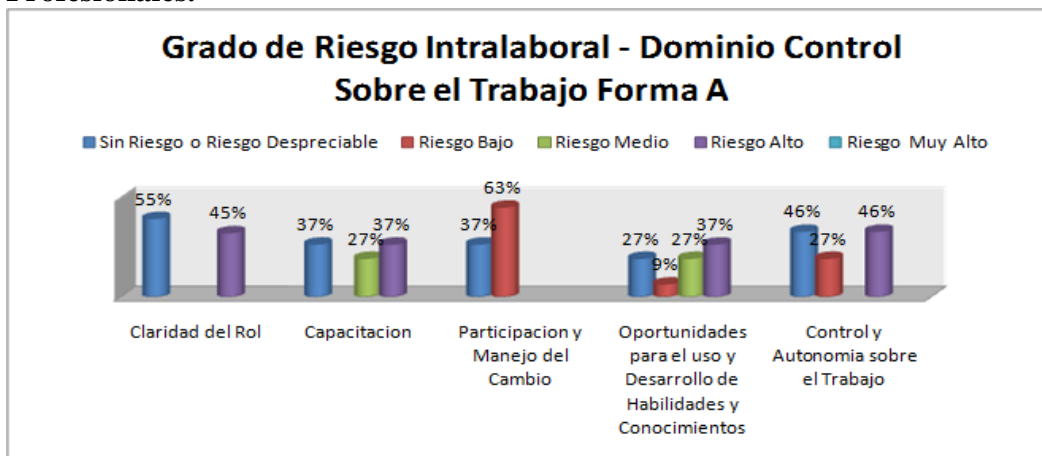
El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).

La cohesión entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo cuyo fin es la integración).

Características del liderazgo: para esta dimensión los riesgos más altos se ubican en los riesgos bajos con el 82%, con el 46% en riesgo bajo y el 36% sin riesgo o riesgo despreciable, el nivel medio aporta el 9% y el riesgo alto el 9%. Esta dimensión se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, reducción de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Retroalimentación del desempeño: Esta dimensión tiene una distribución equitativa del 45% para los niveles del riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable; para el riesgo medio presenta el 27%, en riesgo alto el 18% y riesgo muy alto con el 10%. Esta dimensión 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.

Gráfica No 5 Dominio control sobre el trabajo para el grupo ocupacional de los Profesionales.



El tercer dominio es el de “Control sobre el Trabajo” cuyos niveles a nivel general más altos se ubican en riesgo medio y bajo, los resultados en cada una de las dimensiones se presentan a continuación:

Control y autonomía sobre el trabajo: es la dimensión que aporta el nivel más alto en riesgo alto con el 46%, para el riesgo bajo se observa el 27% de igual manera sin riesgo o riesgo despreciable. 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.

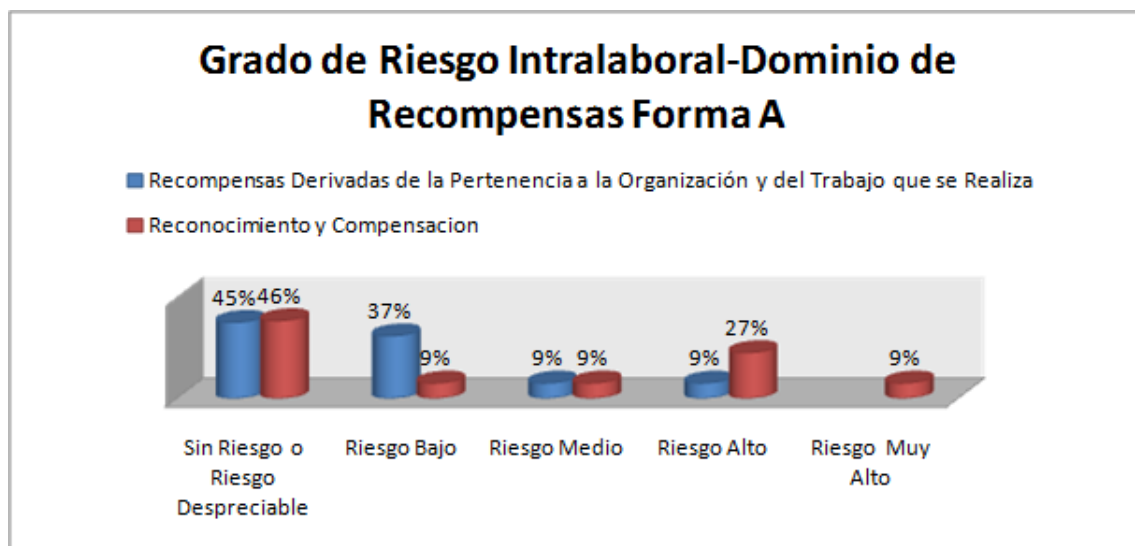
Claridad del rol: esta dimensión aporta el 45% en el nivel alto de riesgo y sin riesgo o riesgo despreciable con el 55%. Estos últimos valores la convierten en un Factor protector del trabajo. Esta dimensión tiene que ver con la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía, y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio: Esta dimensión arroja los niveles de riesgos altos de los más bajos con un 100% en los riesgos bajos el 63% y sin riesgo o riesgo despreciable un 37%. 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.

Capacitación: Arroja el 37% dentro de los niveles de riesgo altos, en el riesgo medio con 27%; y el 37% sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión está relacionada con las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: se observa el 27% en riesgos medios, y el 36% en riesgos bajos, con el 9% en riesgo bajo y el 27% sin riesgo o riesgo despreciable. En los riesgos altos con un 37%. Esta dimensión se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Gráfica No 6 Dominio de recompensas y sus dimensiones del grupo ocupacional de los Profesionales.



Por último para el grupo de los profesionales el dominio con los más altos niveles de riesgos bajos es el de Recompensas, se considera en su totalidad un Factor protector del Trabajo, cuyas dimensiones arrojan los siguientes resultados:

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: arroja el 82% en riesgos bajos, con el 37% en riesgo bajo y el 45% sin riesgo o riesgo despreciable, el 9% en el riesgo medio y de igual forma con el 9% en riesgos altos. Esta dimensión está relacionada con el 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.

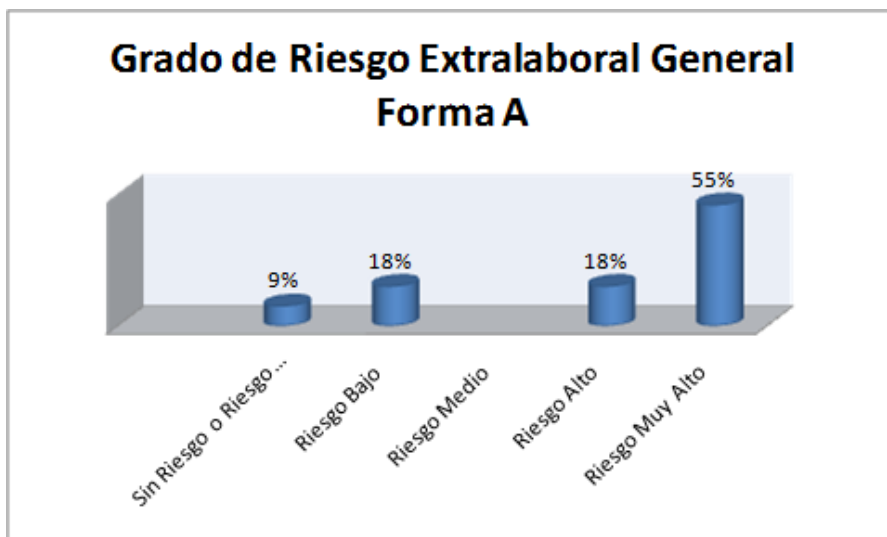
Reconocimiento y compensación: se observan el 55% en riesgos bajos, con el 9% en riesgo bajo y el 46% sin riesgo o riesgo despreciable, el 9% en riesgo medio. En el riesgo alto con un 27% y riesgo muy alto con el 9%. Esta dimensión hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el

trabajo. Estas retribuciones corresponden al reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Resultados de riesgo extralaboral grupo Ocupacional de los profesionales

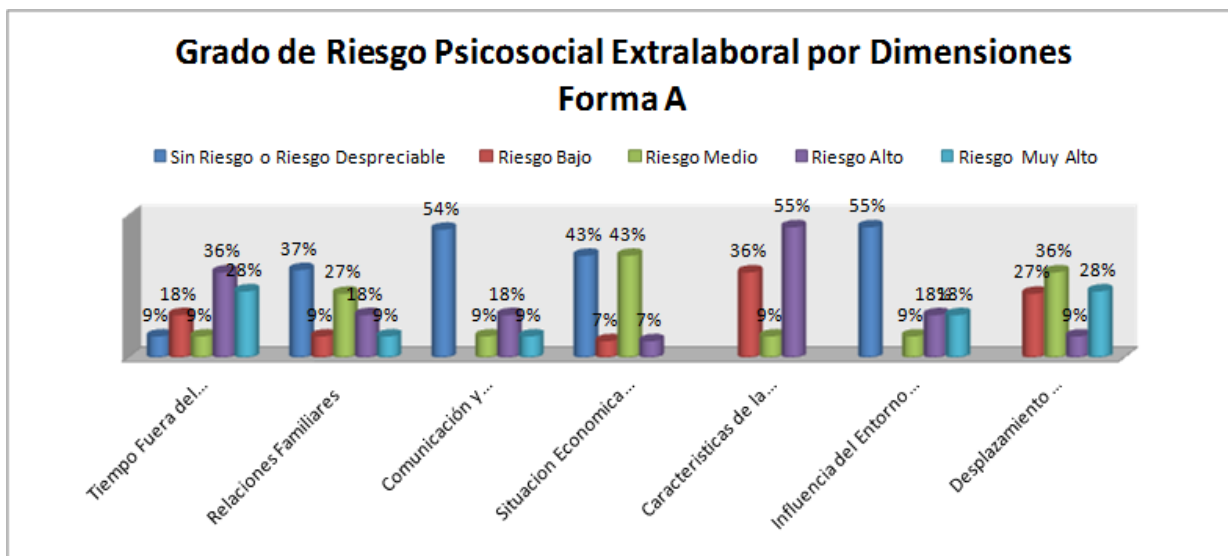
A continuación, se presenta el grado de riesgo extralaboral general de la población evaluada, que comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores.

Grafica No 7 Grado de Riesgo Extralaboral General del Grupo Ocupacional de los Profesionales



A nivel extralaboral existe una mayor distribución de la población en los niveles más altos de riesgo con el 73%, en el nivel alto el 18% y en el nivel muy alto el 55%. Nivel riesgo que tiene una alta posibilidad de asociarse con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. El nivel bajo aporta el 18% y sin riesgo o riesgo despreciable el 9%.

Grafica No 8 Grado de Riesgo Psicosocial Extralaboral por Dimensiones para el Grupo Ocupacionales de Profesionales.



Como se observa en la anterior gráfica las dimensiones que presentan niveles importantes de riesgo altos son las siguientes:

Tiempo fuera del trabajo: El 64% de la población evaluada se encuentran en riesgos altos con el 36% para el riesgo alto y el 28% ,para el riesgo muy alto, el riesgo medio arroja el 9%, el riesgos bajo el 18% y el 9% sin riesgo o riesgo despreciable. Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Características de la vivienda y de su entorno: arroja el 55% en riesgo alto, el riesgo medio aporta el 9% y los riesgos bajos el 37%. Esta dimensión se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales: arroja el 45% en riesgos altos, con el 36% para el riesgo alto y el riesgo muy alto con el 9%, el riesgo medio aporta el 9% y los riesgos bajos el 45%, con el 9% y para el riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable el 36%. Esta dimensión se refiere a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: con el 18% en riesgo alto y respectivamente para el riesgo muy alto, en el riesgo medio el 9%, y sin riesgo o riesgo despreciable el 55%. Esta dimensión corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

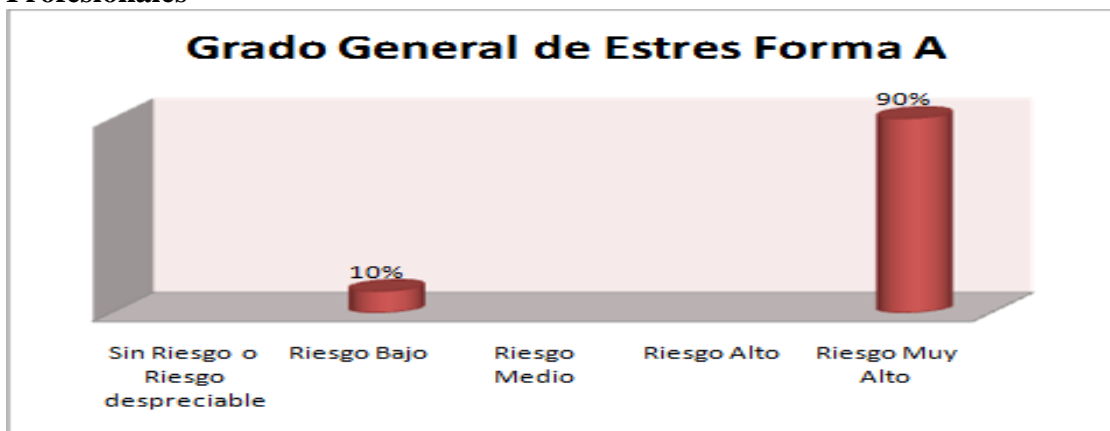
Situación económica del grupo familiar: arroja en riesgo alto con el 18% en riesgo muy alto 9%, el riesgo medio aporta el 9% y sin riesgo o riesgo despreciable 55%. Esta dimensión trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: el 28% se encuentran en riesgo muy alto y en riesgo alto el 9%, el riesgo medio aporta el 36% y con el 27% en riesgo bajo. Son las condiciones en las 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.

Por último, las Relaciones familiares: En riesgo muy alto con el 9% y el riesgo alto en 18%, dentro del riesgo medio aporta el 27% y los niveles bajos con el 46% en riesgo bajo 9% y el 37% sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión está relacionada con las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

8.5 Cuestionario de estrés Forma A

Grafica No 9 Cuestionario de Estrés General del grupo Ocupacional de los Profesionales



Esta evaluación está relacionada con los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales, según el tipo de síntomas de estrés: a.) fisiológicos, b.) comportamiento social c.) Intelectuales y laborales y d.) Psicoemocionales.

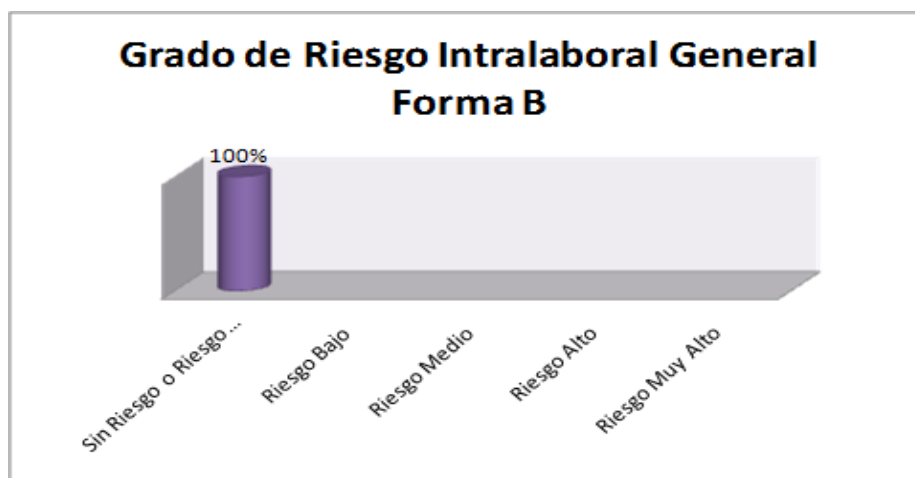
El estrés es un mecanismo que tiene el ser humano para adaptarse a los cambios que le exige el medio, enfrentar los peligros y lograr sus objetivos. Este mecanismo genera reacciones tanto físicas como mentales y emocionales. Aún los acontecimientos positivos pueden generar un cierto grado de estrés cuando requieren cambios y adaptaciones. El estrés se origina a partir de la percepción de un estímulo, interno o externo, amenazante para la integridad física o psicológica. Cuando algo nos alarma o nos asusta, ciertas glándulas del cuerpo liberan sustancias químicas que, junto con las terminaciones nerviosas, producen reacciones físicas inmediatas.

El cuestionario de estrés evalúa las manifestaciones de estrés, como se puede observar en la gráfica No 9 para el grupo de los profesionales, el 90% de la población evaluada se encuentra en un grado de estrés que amerita intervención inmediata, para el nivel de riesgo muy alto y solo el 10% con riesgo bajo.

De acuerdo a los niveles altos de riesgo encontrados en esta evaluación, significa que el grupo de trabajadores ubicados en estos riesgos altos, están presentando alta cantidad de síntomas y la frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pueden tener alguna relación con los efectos identificados.

8.6 Resultados de Riesgo Intralaboral Grupo Ocupacional de los Asistentenciales

Grafica No 10 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General para el grupo ocupacional de los asistentenciales.



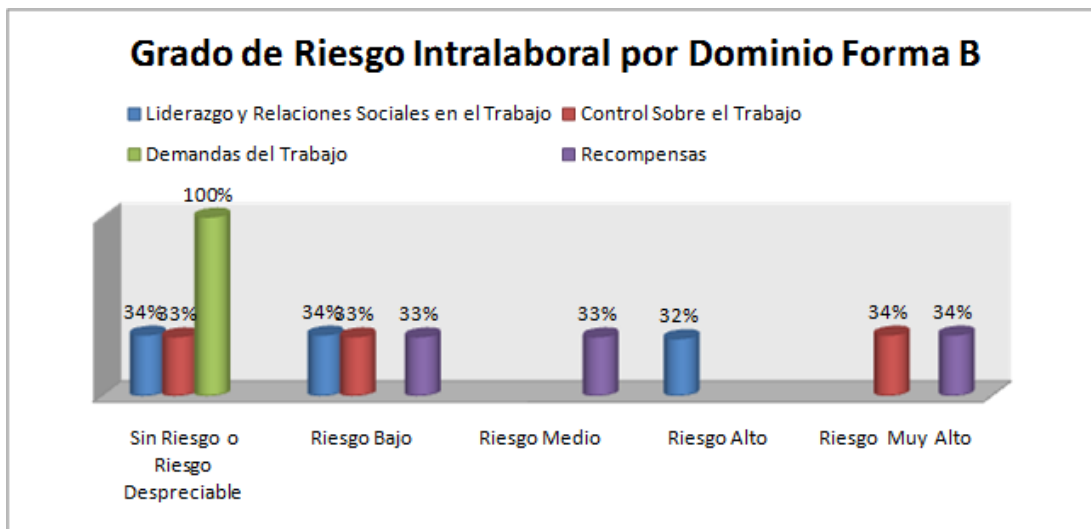
Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Esta evaluación está compuesta por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 16 dimensiones psicosociales

intralaborales en su forma B, este fue el tipo de cuestionario que se aplicó al grupo de trabajadores operativos que participaron de la evaluación.

En la gráfica No. 10 se muestra el nivel general de riesgo psicosocial intralaboral del grupo ocupacional de los asistenciales, allí se puede observar que el 100% de la población se encuentra en un nivel sin riesgo.

A continuación, se muestra el análisis de los cuatro dominios evaluados por el cuestionario el cual se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfica No 11 Grado de Riesgo por Dominios Intralaboral para el Grupo Ocupacional de los Asistenciales.



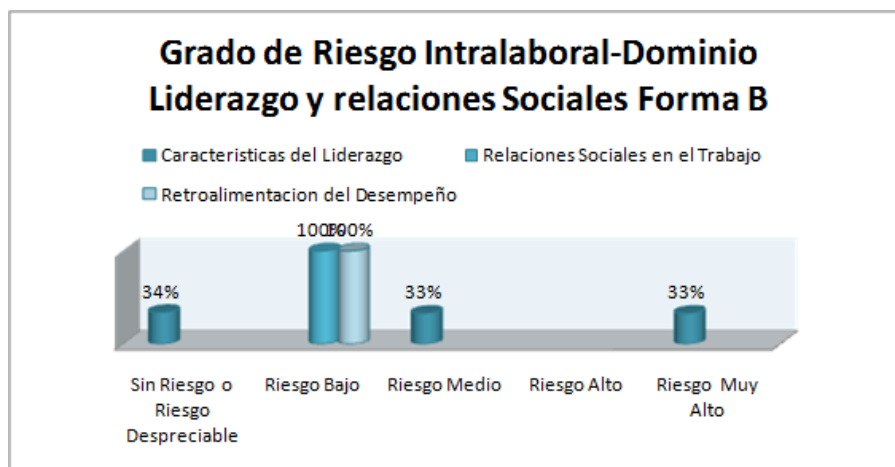
El dominio que tiene una mayor proporción de trabajadores asistenciales en riesgo prioritario de intervención es el de “Recompensas”, ya que el 34% de la población puntúa en los grados más altos de riesgo con el nivel “muy alto”. En este dominio la distribución restante está con un 33% en grado “medio”; el 33% se ubica en los niveles más bajos. Este dominio incluye las siguientes dimensiones: Este dominio incluye las siguientes dimensiones: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y reconocimiento y compensación. El segundo dominio es el de “Liderazgo” encontramos que en los riesgos más bajos el 67%, con el 34% riesgo bajo y el de igual manera sin riesgo o riesgo despreciable, El 32% con el riesgo alto. Este dominio incluye las siguientes dimensiones: características del liderazgo, relaciones sociales en

el trabajo y retroalimentación del desempeño. Los resultados y análisis de estas dimensiones se pueden observar en la gráfica No 11. El dominio “Demandas de Trabajo” arroja un 100% sin riesgo o riesgo despreciable de la población. Este dominio incluye las siguientes dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo.

El tercer dominio relacionado con “Control sobre el Trabajo” muestra el 66% de la población evaluada en los niveles más bajos de riesgo, con el 33% respectivamente tanto para el riesgo bajo como para sin riesgo o riesgo despreciable, en este dominio la distribución restante está con un 34% en riesgo muy alto. Este dominio está relacionado con las dimensiones: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación. Los resultados y análisis de estas dimensiones se pueden observar en la gráfica No 11.

A continuación, se muestra el análisis de los cuatro dominios evaluados por el cuestionario el cual se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfica No 12 Grado de Riesgo Intralaboral Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales para el Grupo Ocupacional de los Asistenciales.



El dominio de “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo”, evalúa aspectos como características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño para el caso de los operativos.

“Retroalimentación del desempeño” con el 100% en nivel de riesgo bajo. Esta dimensión 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. La primera y única dimensión con un nivel alto de riesgo es la de “características del liderazgo” arroja solo el 33% en riesgo muy alto, para el nivel “medio” se observa el 33% y en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable con 34%. Esta dimensión se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, reducción de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

La última dimensión es la de “relaciones sociales en el trabajo” con el 100% en niveles de riesgo bajos, correspondiendo el 67% al nivel de riesgo bajo y el 33% sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión está relacionada con las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo que se refiere a:

La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.

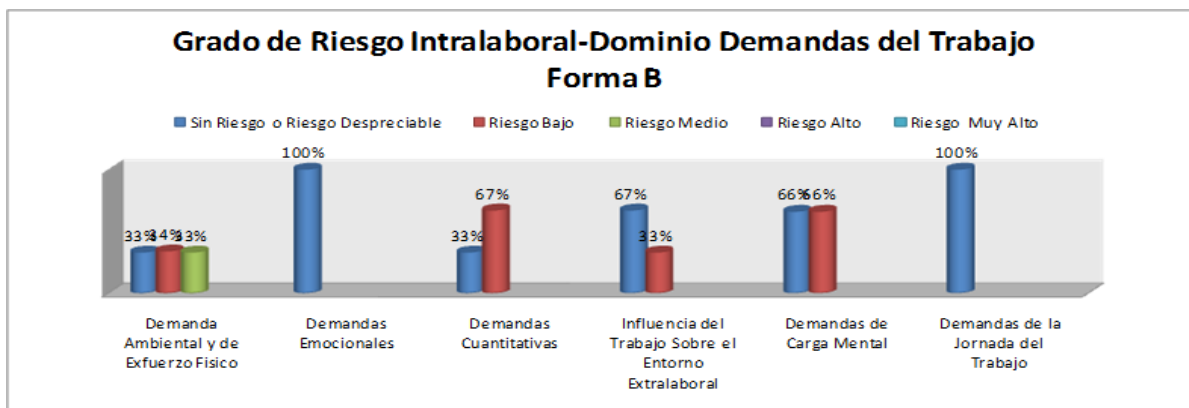
Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.

El apoyo social que se recibe de compañeros.

El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).

La cohesión entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo cuyo fin es la integración).

Gráfica No 13 Dominio Demandas del Trabajo y sus Dimensiones del Grupo ocupacional de los Asistenciales.



Para el dominio de “Demandas de Trabajo”, que está relacionado con las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, y demandas de la jornada de trabajo se observan dos de las seis dimensiones evaluadas con un gran porcentaje de trabajadores en los niveles de riesgo más altos, para las siguientes dimensiones:

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: arroja el 67% en riesgos bajos, con el 34% en riesgo bajo y el 33% en sin riesgo o riesgo despreciable, el riesgo medio está en el 33%. Esta dimensión está relacionada con 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.

Demandas cuantitativas: esta dimensión arroja el 100% en los niveles más bajos, con el 67% en riesgo bajo y el 33% en sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión se relaciona con las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Influencia del trabajo sobre el entorno laboral: arroja el 100% en riesgos bajos, con el 33% en riesgo bajo y el 67% en sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión está relacionada con la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un

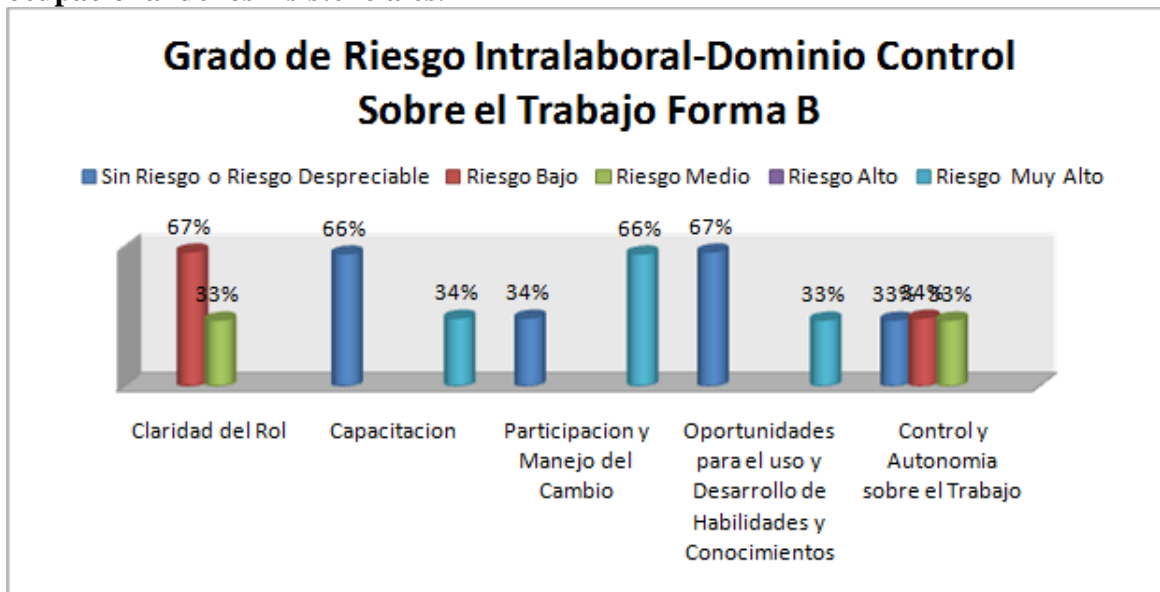
individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.4) Demandas de carga mental: arroja el 100% en riesgos bajos con el 66% en riesgo bajo y el 66% en sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos 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 los que se dispone para procesarla.

Demandas de la jornada de trabajo: arroja el 100% en sin riesgo o riesgo despreciable. Estos porcentajes en riesgos bajos convierten esta dimensión en un **FACTOR PROTECTOR DEL TRABAJO**. Las demandas de la jornada de trabajo están relacionadas con las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Demandas emocionales: esta es la segunda dimensión que arroja los niveles más altos en riesgos bajos con el 100% en sin riesgo o riesgo despreciable.

Es importante mencionar que esta dimensión fue evaluada por 13 trabajadores del grupo asistencial que prestan servicios a clientes o usuarios. Los altos porcentajes en riesgos bajos convierte esta dimensión en un “Factor Protector del Trabajo”. Esta dimensión está relacionada con 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 demandan 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.

Gráfica No 14 Dominio Control sobre el Trabajo y sus Dimensiones del Grupo ocupacional de los Asistenciales.



El tercer dominio es el de “Control Sobre el Trabajo” cuyos niveles a nivel general más altos se ubican en riesgo bajos y los resultados en cada una de las dimensiones se presentan a continuación:

Claridad del rol: esta dimensión aporta el 33% en riesgo medio y los riesgos bajos con el 67%. Esta dimensión tiene que ver con la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía, y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio: esta dimensión arroja el 66% para el riesgo muy alto, y el 34% en sin riesgo o riesgo despreciable. 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.

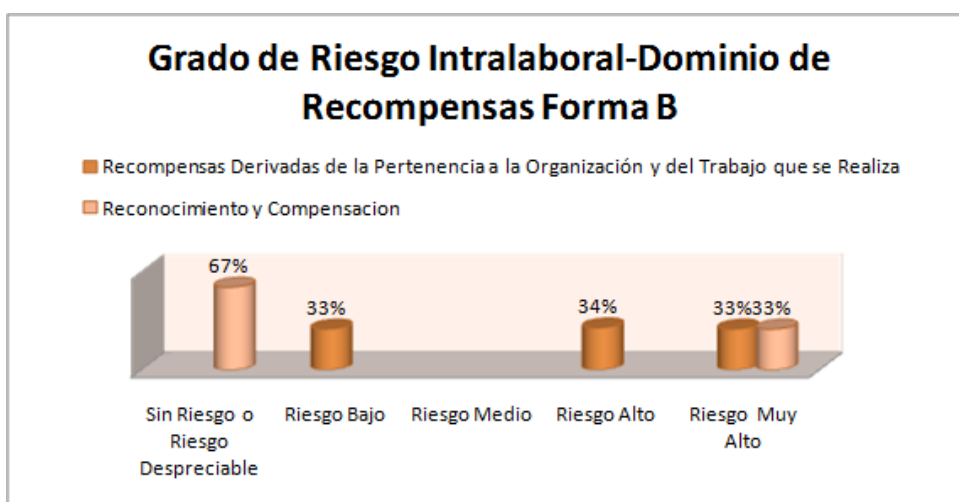
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: se observa el 67% en sin riesgo o riesgo despreciable, en riesgo muy alto el 33%. Esta dimensión se refiere a la

posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Capacitación: arroja el 66% en sin riesgos o riesgo despreciable, y el 34% en riesgo muy alto. Esta dimensión está relacionada con las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Control y autonomía sobre el trabajo: es la dimensión que aporta los más altos niveles en riesgos bajos con el 67%, en riesgo bajo el 34% y el 33% sin riesgo o riesgo despreciable, el 33% para el riesgo medio. 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. Esta dimensión por los altos niveles en riesgos bajos se considera un “Factor Protector del Trabajo”.

Gráfica No 15 Dominio de recompensas y sus dimensiones del grupo ocupacional de los asistenciales.

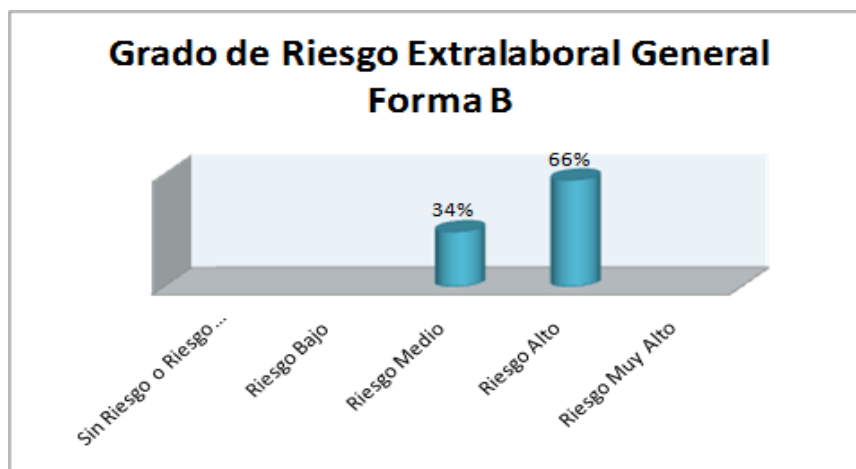


Para el grupo de los asistenciales sus niveles de riesgos en Recompensas, cuyas dimensiones arrojan los siguientes resultados:

Reconocimiento y compensación: se observan el 67% en sin riesgo o riesgo despreciable, y con el 33% en riesgo alto. Esta dimensión hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden al reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo

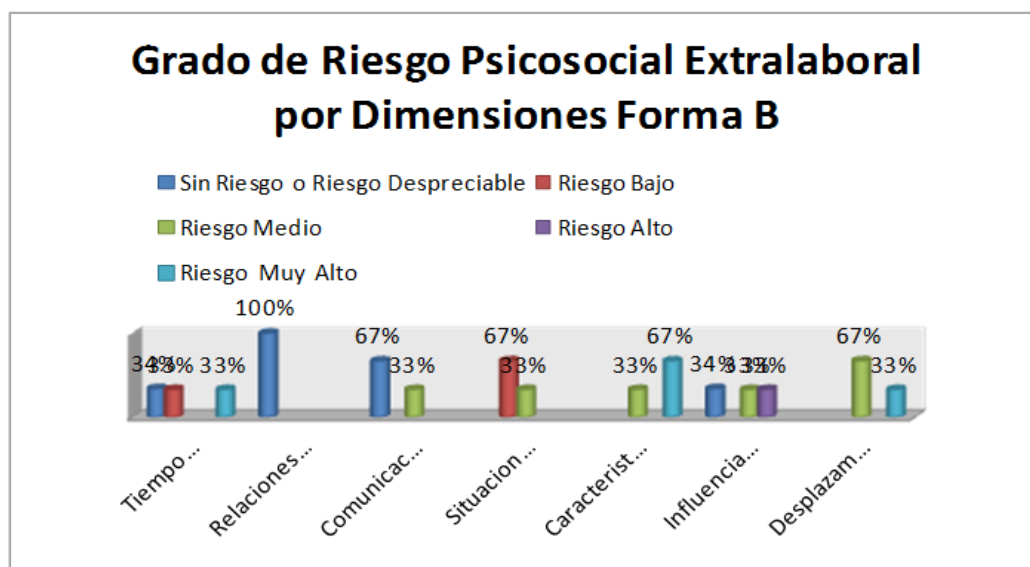
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: arroja el 67% en riesgos altos, con el 34% en riesgo alto y el 33% en riesgo muy alto, y el 33% en riesgo bajo. Esta dimensión está relacionada con el sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Grafica No 16 Grado de Riesgo Psicosocial Extralaboral para el Grupo ocupacional de los Asistenciales.



A continuación, se presenta el grado de riesgo extralaboral general de la población evaluada, que comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores. A nivel extralaboral existe una distribución de la población en el riesgo alto con un 66%, y en el nivel medio el 34% generalmente.

Grafica No 17 Grado de Riesgo Extralaboral General por Dimensiones para el Grupo ocupacional de los Asistenciales



Como se observa en la anterior gráfica las dimensiones que presentan niveles importantes de riesgo altos son las siguientes:

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: arroja el 33% de la población evaluada en riesgos altos, en el riesgo medio el 33% y respectivamente sin riesgo o riesgo despreciable. Esta dimensión corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Situación económica del grupo familiar: arroja el 67% en riesgo bajo y el 33% en riesgo medio.

Esta dimensión trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Características de la vivienda y de su entorno: Esta es la primera dimensión que arroja los niveles altos más altos con el 67% en riesgo muy alto y el 33% en riesgo medio. Esta dimensión se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales: arroja en riesgo medio el 33% y sin riesgo o riesgo despreciable 67%. Esta dimensión se refiere a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

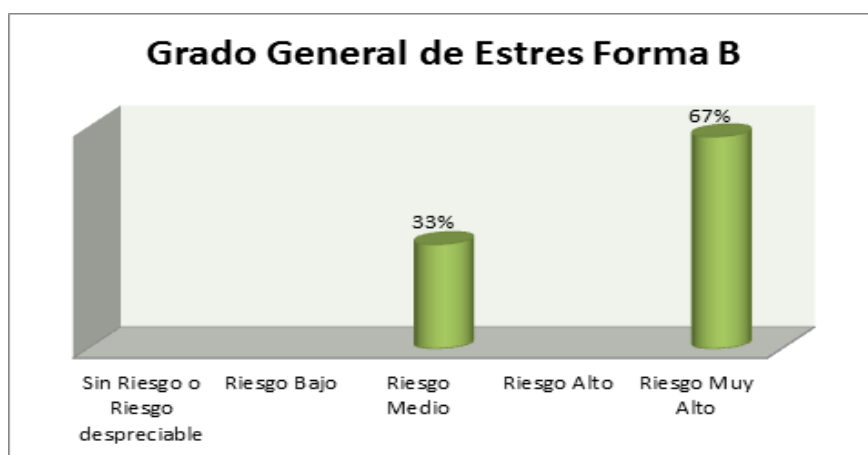
Tiempo fuera del trabajo: El 33% de la población evaluada se encuentran en riesgo muy alto, riesgo bajo 33% el 34% sin riesgo o riesgo despreciable. Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Relaciones familiares: El 100% de la población evaluada se ubica en sin riesgo o riesgo despreciable. Son las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta dimensión por los altos niveles en riesgos bajos se considera un “Factor Protector del Trabajo”

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: el 67% de los evaluados se ubican en riesgo medio y con el 33% en riesgo muy alto. Son las condiciones en las 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.

8.7 Cuestionario de Estrés

Grafica No 18 Cuestionario de Estrés General del grupo Ocupacional de los Asistenciales



Esta evaluación está relacionada con los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales, según el tipo de síntomas de estrés: a.) fisiológicos, b.) comportamiento social c.) Intelectuales y laborales y d.) Psicoemocionales. El estrés es un mecanismo que tiene el ser humano para adaptarse a los cambios que le exige el medio, enfrentar los peligros y lograr sus objetivos. Este mecanismo genera reacciones tanto físicas como mentales y emocionales. Aún los acontecimientos positivos pueden generar un cierto grado de estrés cuando requieren cambios y adaptaciones. El estrés se origina a partir de la percepción de un estímulo, interno o externo, amenazante para la integridad física o psicológica. Cuando algo nos alarma o nos asusta, ciertas glándulas del cuerpo liberan sustancias químicas que, junto con las terminaciones nerviosas, producen reacciones físicas inmediatas. El cuestionario de estrés evalúa las manifestaciones de estrés, como se puede observar en la gráfica para el grupo de los operativos, el 67% de la población evaluada se encuentra en nivel de riesgo muy alto un grado de estrés que amerita intervención inmediata, el 33% se ubica en riesgo medio. De acuerdo a los niveles altos de riesgo encontrados en esta evaluación, significa que el grupo de trabajadores ubicados en estos riesgos altos, están presentando alta cantidad de síntomas y la frecuencia de presentación es indicativa de una

respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral que pueden tener alguna relación con los efectos identificados.

9. Conclusiones

De acuerdo con la medición realizada se logró establecer que la percepción de riesgo psicosocial intralaboral a nivel general es bajo sin riesgo o riesgo despreciable, en un 97% de la población, siendo este el porcentaje más alto en la distribución, adicionalmente se evidenció que existen claras semejanzas entre la percepción del área profesional y el área operativa de la empresa; mientras en área profesional-administrativa encontramos un nivel sin riesgo de (91%), en el área operativa encontramos un nivel de igual manera sin riesgo con un (100%).

Con respecto al riesgo psicosocial extralaboral, se logró establecer que la percepción de riesgo a nivel general es alto o muy alto en un 91% de la población, siendo este el porcentaje más alto en la distribución; estas cifras nos indican que las condiciones psicosociales percibidas como factor de riesgo que pueden llegar a presentar un mayor impacto en la salud de los trabajadores son extralaborales. Así mismo, se estima que dichas condiciones psicosociales están causando un nivel de estrés alto o muy alto en los trabajadores de la empresa en un 97% de la población.

Para referir específicamente a las dos área profesional-administrativa y operativa, al no evidenciarse dominios psicosociales intralaborales que estén afectados de una manera significativa, es importante intervenir en aquellas dimensiones que reportan un factor de riesgo en nivel alto o muy alto, como “Recompensas” y “Control sobre el Trabajo; con el fin de reducir la posibilidad de desarrollar algún tipo de patología que pueda asociarse con el estrés o deserción.

En términos generales, se puede afirmar que la empresa se encuentra con factores psicosociales con un control medio de las condiciones psicosociales intralaborales en su área profesional administrativa y operativa, y la dinámica de gestión laboral en estos cargos, representa un factor protector del trabajo.

Por otro lado, en el área profesional administrativa, los dominios psicosociales intralaborales “Liderazgo y relaciones sociales” se encuentra estables de manera significativa, presentando niveles de riesgo bajo o sin riesgo en más del 76% de la población, por lo tanto es necesario mantener estos niveles. Se puede intervenir de manera general trabajar específicamente en las dimensiones que presentaron un nivel de riesgo medio como son “Capacitación”, “Participación y manejo del cambio” y “Control y autonomía sobre el trabajo.

Se puede evidenciar que en cuanto a exposición a riesgos psicosociales intralaborales quienes están más expuesto y vulnerables es el área administrativa, pero adicional a esto se puede constatar que de acuerdo a la segmentación por nivel del cargo los mayores expuestos son los Profesionales.

A nivel extralaboral, las dimensiones que presentan la mayor tendencia poblacional de percepción de riesgo alto o muy alto son “Situación económica del grupo familiar”, “Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda” y “Características de la vivienda y su entorno” Por otro lado, en la evaluación de los niveles de estrés, se identificó que el 90% de los participantes presentan un nivel de estrés alto o muy alto. Así mismo se evidenció la presencia de síntomas que pueden afectar el desarrollo normal de su trabajo y por lo tanto requieren de seguimiento y de programas de intervención a nivel laboral.

Mediante el análisis cruzado de los resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial aplicados en Medica IPS S.A.S. se encontraron 2 casos de atención prioritaria, en los cuales se evidencia una correlación entre la percepción

en nivel alto y muy alto de las condiciones psicosociales extralaborales y niveles de estrés alto y muy alto.

Para finalizar es importante resaltar que cuando se trata de riesgo psicosocial, las variables se encuentran permanentemente en interacción, lo cual puede generar un beneficio a la organización según sea la manera en que ésta se oriente, y la intervención que lleve a la práctica en aquellas en las que se identifica afectación.

10. Recomendaciones

- Realizar entrevistas individuales con los trabajadores con el fin de evaluar los dominios y dimensiones que presentaron nivel de riesgo psicosocial alto, tanto en condiciones intralaborales como extralaborales.
- Socializar los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial con el objetivo de sensibilizar a la alta dirección y a los líderes de los procesos frente a los diferentes factores que pueden estar afectando o puedan llegar a afectar la salud y el desempeño de los colaboradores.
- Fomentar hábitos sanos de trabajo, como el reconocimiento y aceptación de sus límites físicos y cognitivos con el fin de no extender su jornada más allá de estos límites.
- Programa de formación y entrenamiento en administración efectiva del tiempo, priorización de actividades y trabajo bajo presión.
- Se recomienda brindar al trabajador de una manera oportuna y completa la información sobre los cambios, dándole la oportunidad de realizar aportes frente a dichos cambios. Adicionalmente es necesario monitorear el impacto de los cambios realizados con el fin de

brindar al trabajador las herramientas, conocimientos y/o competencias necesarias para sobrellevarlos.

- Jornadas o charlas de sensibilización donde fomente el acercamiento socio-laboral entre jefes y colaboradores y se reitere al trabajador que cuenta con el apoyo de la empresa, tanto en sus decisiones a nivel laboral, como en sus proyectos personales.
- Se recomienda recolectar la mayor cantidad de información sobre las características sociodemográficas de los trabajadores durante el proceso de contratación y mantenerla actualizada con el fin de utilizarla en el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar de los trabajadores.
- Establecer actividades de reconocimiento y compensación a los trabajadores por su buen desempeño, seguimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, compromiso y responsabilidad con la empresa.
- Establecer programas de bienestar para los trabajadores en asocio con cajas de compensación, con el fin de brindar oportunidades de subsidios o beneficios en la compra de vivienda, recreación, turismo y educación, articulando, en lo posible, a las familias de los trabajadores, con el fin de generar mayor sentido de pertenencia e involucrar a la familia en el fomento del autocuidado en el trabajador.
- Establecer actividades que fomenten el desarrollo continuo de habilidades personales, educación y vida en familia.
- Programas de formación enfocados a la disminución de los niveles de estrés, que involucren temáticas como hábitos de vida saludable, manejo efectivo del estrés, administración efectiva del tiempo y desarrollo de pausas activas.

- Todo lo anterior, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial y bajo la aprobación de un experto de conformidad con el establecido en la legislación colombiana vigente.

11. Referencias bibliográficas

- BENAVIDES, F., RUIZ, C. y GARCÍA, A. Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (pp. 33-42). Barcelona (2000): Masson.
- GOMEZ, I (2007), Salud Laboral: Una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo. University Psychological, 6 (1), 105 – 113.
- Disponible en:
<http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N109.pdf>
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución número 2646 de 2008. Establece los regímenes que identifican los factores de riesgo psicosocial. Colombia; 2006.
- O.I.T. Organización Internacional del Trabajo (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza. [consultado 2013 Enero 21] Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- VILLALOBOS G. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Ministerio de la Protección Social [en línea]. Bogotá. [consultado 2013 Enero 19], Disponible en:
http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria_riesgo_psicosocial_1.pdf
- Alvarez, F. (2007). Salud Ocupacional. La prevención de los riesgos ocupacionales y panorama de riesgos. Bogotá: ECOE Ediciones. Arenas, F., & Andrade, V. (2014). Factores psicosocial

en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Obtenido de Revista Pensamiento Psicológico:

<http://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/issue/view/49>

- Beltrán, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 - 2012. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Fernández de Montiel, E. (2016). TECNICAS MODERNAS COMPLEMENTARIAS DE ORGANIZACIÓN, SISTEMAS Y METODOS. Obtenido de Organización y Método I: 83 <http://organizacionymetodoi.blogspot.com.co/2016/09/tecnicas-modernas-complementarias-de.html>.
- Fernández, B. (2012). Factores de Riesgo Psicosocial – Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicología aplicada (tesis de posgrados). Madrid, España: Universidad Internacional de la Rioja. González, R. (1998). Comunicación, estrés y accidentabilidad. Tres Factores de actualidad. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=9472>.
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., & Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev. Per Obst. Enf, 3(1), 50 - 57. Obtenido de <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rpoe/v3n1/a07v3n1.pdf> Mansilla Izquierdo, F. (s.f.). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Obtenido de Psicología Online: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml Mansilla, R. (2010). Evaluación ergonómica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de un centro de atención de salud Privado.
- Martín Hernández, P., Salanova Soria, M., & Peiró Silla, J. M. (2003). El Estrés Laboral: ¿Un Concepto Cajón De Sastre? Revista Relaciones Laborales, 10 - 11, 167 - 185. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

- Marulanda, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Obtenido de <http://www.slideshare.net/vladimirvargass/marulanda-i-2007-estreslaboral-enemigo-silencioso-de-la-salud-menta> Ministerio de Gobierno. (Junio de 1994).
- Decreto 1295. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, Colombia: Ministro de Gobierno de la República.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Obtenido de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2008). Resolución 2646. Por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2009). Decreto 2566. Por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgopsicosocial-1.pdf>.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosocial. 85 Ministerio de Trabajo. (2013). Los factores de riesgo psicosocial, tema prioritario en la salud de los trabajadores colombianos. Obtenido de CCS Boletines de Prensa: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=685:estres&catid=350&Itemid=889.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Obtenido de Orp Conference: <http://www.orpconference.org/2013/workshops/anexo/FactoresYRiesgosPsicosociales.pdf>
- OIT. (2006). C187
 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Obtenido de OIT:

- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C
 ODE: C187.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración Sociolaboral de Mercosur. Obtenido de <http://www.ccses.org/index.php/documentos-ccses/participacion-enelmercosur/item/534-declaraci%C3%B3n-socio-laboral-del-mercosur>.
 - Organización Internacional del Trabajo. (2006). C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de 86 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332.
 - Organización Mundial de la Salud - OMS. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/ Osorio, E. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Obtenido de *Revista CES Salud Pública* 2(1): http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/download/1450/892
 - Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (13), 18 - 38. Obtenido de http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A., &
 - Uribe, A. (2009). Identificación de Factores psicosociales de riesgo. Obtenido de *REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA* - Vol. 5, N: <http://www.redalyc.org/html/679/67916259001/> Rodríguez, R., Doval, Y., & Molerio, O. (2 de Mayo de 2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *PsicoPediaHoy*, 4(2). Obtenido de <http://psicopediahoy.com/estres-laboral-caracteristicas-afrontamiento>.
 - Salcedo, L. (2013). DIAGNOSTICO Y PLANTEAMIENTO DE INTERVENCION DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS OPERARIOS GASISTAS DE EFIGAS S.A. E.S.P. EN LAS CIUDADES DE PEREIRA, ARMENIA Y MANIZALES. Obtenido de Tesis de Grado,



Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD:

<https://core.ac.uk/download/pdf/47278319.pdf> 87.

- Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Obtenido de Tesis de Grado, Universidad EAN: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- Sotilo Hidalgo, R. (2000). Estrés en Emergencias Sanitaria.



ANEXOS

Anexo 1. Ficha Datos Generales



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Anexo 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

INSTRUCCIONES

Le agradecemos contestar las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre **su trabajo**.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Tenga en cuenta que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá una hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

IDENTIFICACIÓN



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frio					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					

9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que Usted tiene a cargo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					

28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso a					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					

61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					

77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					



96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección (115-123)

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					

110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los propios					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección:

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opinión					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**

Le agradecemos contestar las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, y responda a **todas** las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro					

	médico donde me atienden					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					

27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amig					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el pres familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Anexo 3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B

Le agradecemos contestar las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Tenga en cuenta que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá una hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

IDENTIFICACIÓN _____

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					

3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que Usted tiene a cargo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso a					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren					

	en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					



54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					



71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					



87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios

Si	
No	

		siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Anexo 4. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección:

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**

Le agradecemos contestar las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, y responda a **todas** las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “**X**” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
	La zona donde vivo es segura					
	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					

	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Me queda tiempo para actividades de recreación					
	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales del hogar					
	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
	Las relaciones con mis amigos son buenas					
	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
	La relación con mi familia cercana es cordial					
	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					

	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en					
	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Anexo 5. Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión

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

	Malestares	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon				
3	Problemas respiratorios				
4	Dolor de cabeza				
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche				
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos				
7	Cambios fuertes de apetito				
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)				
9	Dificultad en las relaciones familiares				
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades				
11	Dificultad en las relaciones con otras personas				
12	Sensación de aislamiento y desinterés				
13	Sentimientos de sobrecarga de trabajo				
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes				



UNIMINUTO

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación al servicio del hombre

15	Aumento en el número de accidentes de trabajo				
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida				
17	Cansancio, te dio o desgano				
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad				
19	Deseo de no asistir al trabajo				
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace				
21	Dificultad para tomar decisiones				
22	Deseo de cambiar de empleo				
23	Sentimiento de soledad y miedo				
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos				
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza				
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios				
27	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"				
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo				
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón				
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad				
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida				

Anexo 6. Consentimiento informado Medicar IPS SAS

Consentimiento Informado de Participación en Proyecto de Investigación

Dirigido a:

Diana Celis
MEDICAR IPS S.A.S

Mediante la presente, se solicita su autorización para la participación los empleados de Medicar IPS S.A.S en un estudio enmarcado en el Proyecto de investigación "Factores de Riesgos Psicosociales", presentado a la Universidad Uniminuto de Dios y conducido por la Docente Disciplinar Elizabeth Mahecha.

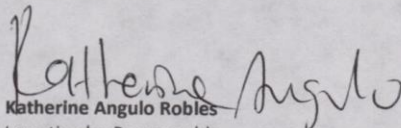
Dicho Proyecto tiene como objetivo principal Identificar los Factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales y Extralaborales que ocasionan estrés en los trabajadores, En función de lo anterior es pertinente su aprobación en el estudio, por lo que mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al permitir usted esta investigación, se aplicara el instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial y se realizara el respectivo análisis de la misma, por parte de la estudiante Katherine Angulo Robles de la Universidad Uniminuto de Dios, cursando segundo semestre de la especialización en Sistema en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; dando como objeto este estudio investigativo para su opción de graduación.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación son dar a conocer cuáles son los riesgos psicosociales que se están presentando durante la jornada laboral, por lo que los beneficios reales o potenciales que usted podrá obtener en la investigación son positivos en pro del conocimiento de la situación actual de los trabajadores. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Agradecemos su participación.


Katherine Angulo Robles
Investigador Responsable

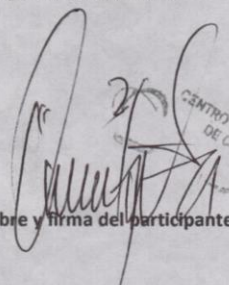
20/09/2018

Yo Diana Celis Parra Administradora de Medicar IPS S.A.S, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente que los empleados de la entidad participen en la investigación "Factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales y Extralaborales que están expuestos en los trabajadores de Medicar IPS S.A.S", conducida por la Docente Elizabeth Mahecha y por la Estudiante investigadora de la Universidad uniminuto de Dios Katherine Angulo Robles.

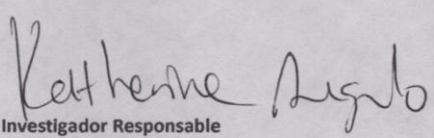
He sido informada de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio como proyecto de grado.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Dra Adriana Beltran Ariza, Coordinadora de Investigación de la Universidad Uniminuto de Dios (Adriana.beltran@uniminuto.edu)


Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto al correo electrónico kangulorobl@uniminuto.edu.co.


Nombre y firma del participante


CENTRO DE RECONOCIMIENTO
DE CONDUCTOR: S


Investigador Responsable

Anexo 7. Autorización de participantes en la investigación



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



FECHA DE APLICACIÓN: _____
EMPRESA _____

AUTORIZACION

La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de utilizar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional, por tal motivo AUTORIZO utilizar la evaluación de los instrumentos pertinentes.

La información que se comuniqué debe ser clara, completa, Inteligible y debe darse en forma escrita y previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación, debe establecerse a través de la firma del trabajador continúa al nombre y número de cédula.

FIRMA

NOMBRE COMPLETO

C.C.

