

Formulación de estrategias para el control del riesgo psicosocial en la Empresa
Social del Estado Instituto Municipal de Salud (Ese Imsalud)

Investigador:

Jairo Alexis Muñoz Angarita

Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Cúcuta
Especialización Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Tutor/a:

Eva Isabel Lombana Paz

Fecha de Presentación

Cúcuta 2020

Tabla de Contenido

RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
Planteamiento del problema.....	7
Pregunta de investigación.....	8
OBJETIVOS.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	9
MARCO DE REFERENCIA.....	12
Marco Contextual.....	12
Marco Teórico.....	17
Marco Legal.....	42
Recursos.....	46
Marco Conceptual.....	47
Plan de Trabajo.....	55
Antecedentes.....	56
DISEÑO METODOLÓGICO.....	66
Diseño.....	66
Participantes.....	66
Instrumentos.....	67

Formulación de estrategias para el control del riesgo psicosocial en la Empresa Social del Estado Instituto Municipal de Salud	3
Fases.....	68
RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL.....	71
Análisis Resultados Sociodemográfico.....	71
Resultados condiciones intralaborales y extralaborales empleados de planta tipo b.....	91
Resultados Generales Cuestionario de Riesgo Intralaboral Contratistas Tipo Auxiliares / Apoyo (Forma B)	95
Resultados condiciones intralaborales y extralaborales contratistas tipo a perfil jefes y profesionales.....	99
Resultados extralaboral contratistas tipo B.	104
Resultados estrés	107
Resumen de Riesgos Psicosociales y Participación Ese Imsalud 2020.....	109
ANALISIS DE RESULTADOS GENERALES.....	110
RECOMENDACIONES	119
ESTRATEGIAS.....	121
ANEXOS.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	132

Lista de Gráficas

Junta Directiva Actual.....	14
Dominios y dimensiones intralaborales.....	27
Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.....	29
Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.....	34
Condiciones individuales, Variables Sociodemográficas y Ocupacionales.....	36
Variables para Medir estrés.....	37
Ficha técnica aplicación de instrumento.....	71
Tabla 8 – 18 Resultados Datos Sociodemográficos.....	72
RESULTADOS CONDICIONES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES	77
EMPLEADOS DE PLANTA TIPO B AUXILIARES Y APOYO.....	
RESULTADOS CONDICIONES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES	84
EMPLEADOS DE PLANTA TIPO A PERFIL JEFES Y PROFESIONALES.....	
RESULTADOS CONDICIONES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES	95
CONTRATISTAS TIPO B AUXILIARES Y APOYO.....	
RESULTADOS CONDICIONES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES	104
CONTRATISTAS TIPO A PERFIL JEFES Y PROFESIONALES.....	
RESULTADOS CUESTIONARIO DE ESTRÉS.....	107

FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL DEL RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO MUNICIPAL
DE SALUD (ESE IMSALUD)

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo la formulación de estrategias para el control y mitigación del riesgo psicosocial en una entidad pública mediante la aplicación de un instrumento de medición Batería de Riesgo Psicosocial, el cual está validado en Colombia por el Ministerio de Protección Social en colaboración con la Universidad Javeriana, con base en dicho estudio se lleva a cabo el análisis de los datos cuantitativos formulando estrategias, conclusiones y recomendaciones. El estudio es de tipo descriptivo y con un diseño transversal que se realiza en el segundo semestre del año 2020 que recoge la información al momento de aplicar la herramienta, la modalidad de aplicación inicialmente se hizo en físico y posteriormente se ajustó a una plataforma virtual llamada alista, perteneciente a la ARL Positiva, teniendo en cuenta las recomendaciones propias del Ministerio de Protección Social debido a los ajustes por la Pandemia del Covid 19.

Dicha investigación es realizada en las instalaciones de la Empresa Social del Estado Instituto Municipal de Salud, entidad que presta los servicios de primer nivel de atención en salud en la Ciudad de Cúcuta Norte de Santander, a una población convocada de más de mil colaboradores divididos entre empleados de planta, oficiales y contratistas.

Palabras clave: factor de riesgo, factores de riesgos psicosociales, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, estrés, condiciones intralaborales y extralaborales.

Introducción

La presente investigación se refiere al tema Formulación de estrategias como una forma de control de los Riesgos Psicosociales en la ESE Imsalud, las cuales se han presumido como indispensables para la entidad con base en apreciaciones y resultados estadísticos obtenidos años atrás en la medición del riesgo psicosocial. Por tal motivo este trabajo se hace para formular dichas estrategias con base a la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales año 2020 - 2021, se estructuró realizar la aplicación, tabulación, recopilación de resultados, análisis de los mismos, presentación de prioridades, conclusiones, sugerencias y finalmente definición de estrategias para controlar el riesgo.

El método utilizado es cuantitativo – descriptivo el cual busca detallar todo lo relativo a la problemática, relatando sus características, sus ítems, aristas y curso en relación con la evaluación de las variables que hacen parte el fenómeno medido el cuál como mencionamos anteriormente es el control del riesgo psicosocial de Imsalud, y por ende su diagnóstico, compilación de datos y análisis. Las causas de estas problemáticas son diversas, y están relacionadas con las demandas sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y el estrés. Las anteriores en el marco de una población de colaboradores diversa, como empleados de planta, oficiales, contratistas en perfiles asistenciales y administrativos.

Planteamiento del Problema

Formulación del Problema

Hablar de factores de riesgos psicosociales es afirmar que el bienestar de los individuos dentro de una organización laboral ya sea de tipo industrial, organizacional, privada, pública o en este caso de servicios de la salud, como lo es la Empresa Social del Estado Instituto Municipal de Salud, la cual presta servicios de primer nivel de atención en salud a pacientes de la ciudad de Cúcuta, con una población de más de 1000 empleados. Empresa en la cual se habla de la problemática de riesgos psicosociales, señalada en el año 2019, en donde se aplicó la batería de riesgo psicosocial a 170 personas de los cuales 21 fueron identificados con riesgo psicosocial alto y muy alto de estrés. Así mismo en el informe de Batería que reposa en la Oficina de Sg-Sst se cuenta además de los resultados generales y específicos, con las sugerencias y recomendaciones de actividades y medidas preventivas en los lugares de trabajo.

La información anterior es un punto de partida, ya que con el estudio actual se busca identificar los riesgos psicosociales laborales a una muestra representativa de por lo menos el 50% de la población, como también se quiere formular estrategias objetivas que permitan controlar el riesgo psicosocial, que no es otra cosa que la afectación de la salud de los trabajadores de la entidad. Es válido agregar que el año 2020 tiene una connotación especial por la pandemia Covid 19, en donde los más expuestos son los trabajadores de la Salud con una cifra de 5 fallecidos con diagnóstico efectivo de coronavirus, pero también, están expuestos los trabajadores y contratistas administrativo, ya que ellos son el bastón que sostiene el adecuado funcionamiento del personal asistencial de la Ese Imsalud. No atender esta problemática supone una creciente afectación masiva, tanto en el personal

administrativo como en el personal asistencial de las diferentes IPS y Unidades básicas de atención que tiene la Ese Imsalud en la ciudad de Cúcuta.

Preguntas

1. ¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan la salud individual, colectiva y el desempeño laboral en los colaboradores de Ese Imsalud??
2. ¿De qué manera influyen los niveles de riesgo alto y muy alto de los factores de riesgo psicosociales en el rendimiento de los colaboradores de la Ese Imsalud?
3. ¿Cómo se puede mitigar y prevenir los niveles de riesgo alto y muy alto de los factores de riesgo psicosociales en el rendimiento de los colaboradores de la Ese Imsalud?

Objetivos.

General.

- Formular estrategias para el control del riesgo psicosocial en la Empresa Social del Estado Instituto Municipal de Salud (Ese Imsalud)

Específicos.

- Aplicar la batería de riesgo psicosocial a los colaboradores de la Ese Imsalud
- Identificar y analizar los riesgos psicosociales
- Formular estrategias y acciones para el control de riesgos de tipo psicosocial

Justificación

La atmósfera organizacional y laboral en la última década ha tenido una transformación dinámica en donde las Empresas, e Instituciones han incorporado elementos más estratégicos y de conocimiento mutuo de las tareas, en donde los diferentes procesos, procedimientos, empleados y colaboradores conocen cada día más las actividades de toda la organización y no solo sus obligaciones relacionadas al cargo. Se ha empezado a superar la visión operativa, lineal, y se ha pasado de modelos gerenciales, autoritarios, cerrados, autosuficientes por un enfoque más participativo, compartido, y nómadas. Así mismo la competitividad de producción en el sector privado, y la supervisión de organismos de control a las entidades del sector público suman aristas de altos estándares de calidad, procesos de certificación y habilitación que requieren un esfuerzo mental y continuo de los colaboradores.

La cantidad de trabajo, la intensidad del trabajo y la frecuencia del trabajo paulatinamente ha ido incrementándose en América Latina y el mundo, ya que cada vez se utilizan menos trabajadores y mayor cualificación en los mismos, pero con el objetivo de alcanzar aún mejores resultados, mejores indicadores y más altas metas de producción. También el componente tecnológico y de innovación es un reto para trabajadores sobre todo en edades avanzadas, pues no solo son herramientas que inicialmente se han usado como una ventaja para facilitar la consecución de objetivos dentro de oficinas, consultorios, industrias, fábricas y espacios laborales, sino que se han incorporado como una realidad diaria que constantemente es actualizada, mejorada y potenciada con nuevos software, plataformas e instrumentos tecnológicos.

Lo anterior genera la aparición de tensión emocional, un síntoma clave y base de la enfermedad llamada estrés, patología que surge por los cambios en la fisiología del ser humano en donde su organismo es alterado reaccionando de forma disfuncional y extenuada ante estímulos físicos y psicológicos expuestos de forma reiterada o constante. Estos síntomas surgen cuando la demanda o exigencia del espacio laboral es mayor que la capacidad del personal contratado, ya sea por número de colaboradores, pericia o conocimiento. Las afirmaciones anteriores están contenidas en la tabla de enfermedades del Decreto 1477 de 2014, las cuales permean y afectan al colaborador en sus esferas fisiológicas y cognitivas generando un riesgo ya sea moderado, alto o muy alto exacerbando otras enfermedades o generando comorbilidad con otros factores de riesgo.

El rendimiento laboral puede afectar las emociones, la personalidad y el contexto familiar de los trabajadores, pues realmente el ser humano no debemos verlo como individuo reducido sino más bien analizarlo en una escala global de funcionamiento en donde el desplazamiento del trabajo a su vivienda, las condiciones en donde vive y en donde trabaja, las relaciones con sus compañeros, con su familia, la cantidad de trabajo que tiene encima, el clima laboral, la presión de jefes y otros funcionarios de la entidad donde labora realmente permean e impactan el bienestar y la salud de cualquier ser humano, tanto para bien como de forma negativa. Lo anterior realmente permite evidenciar que hay una relación entre las condiciones externas (extralaborales), internas (intralaborales) y del medio en el que se trabaja incluyendo lugar con ambiente (relaciones), esta red de vínculos puede generar un deterioro crónico o agudo en la salud de los colaboradores aumentando los niveles de mortalidad y exacerbación de síntomas preexistentes.

Por esto es importante apunta hacia una clara identificación cuantitativa y el análisis íntegro de los riesgos psicosociales de origen laboral para tratar de controlar el impacto en la salud y mejorar las condiciones de los empleados de la ESE IMSALUD, como lo dice el Decreto de ley 1295 de 1994, el cual establece disposiciones, responsabilidades para identificar, evaluar, intervenir, prevenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y así mismo discriminar el origen de patologías e incluso accidentes laborales.

Marco Contextual

Beneficiarios

Las personas a las que se dirige este proyecto son los colaboradores de la Empresa Social del Estado Instituto Municipal de Salud, Ese Imsalud, los cuales son más de 1000 individuos en modalidad de contratación planta (208) personas y contrato de prestación de servicios (872) personas. En donde el 67% son mujeres y el 33% son hombres. Así mismo el 38% corresponden a empleados de planta, y el 62% a contratistas. Un 35% son colaboradores con un perfil laboral de técnicos, tecnólogos o auxiliares de apoyo, y un 65% tienen un perfil profesional o estratégico. El 16% de los colaboradores están en un rango de edad de 20 a 39 años y el 84% están en un rango de 40 años en adelante, Finalmente el 32% de los colaboradores están casados, el 20% viven en unión libre, el 28% están solteros, el 9% están divorciados, el 9% están separados y el 2% son viudo/as.

Localización.

La cobertura de este proyecto está ubicada en la ciudad de Cúcuta en el Centro Comercial Bolívar, Bloque C, Local 14, oficina Sg-Sst.

Reseña Histórica.

Dentro de las virtudes que ofrece la Ley 10 de 1.990 a los entes territoriales una de las de mayor relevancia es la descentralización en la administración de los servicios de salud y la declaratoria de los mismos como un servicio público de obligatorio cumplimiento por parte del estado. Es así como se trabajó en el cumplimiento de los requisitos de la Ley 60 de 1.993, y el Decreto 1770 de 1.994, necesarios para acreditar la certificación y asumir la descentralización, cumpliéndolos en su totalidad logrando así la certificación el 29 de

diciembre de 1.999, mediante el Decreto 1906 expedido por el Señor Gobernador del Departamento Norte de Santander.

Esto implicó la necesidad de firmar con el departamento un convenio ínter – administrativo que materializaba esta certificación permitiéndole al Municipio de San José de Cúcuta, la asunción de la Dirección y la prestación de los servicios de salud del primer nivel de atención, acto administrativo que fue firmado el 30 de Diciembre de 1.999 y que incluía las actas de entrega del personal que estaba desarrollando labores del primer nivel en el departamento a través del Hospital Erasmo Meoz, financiados con situado fiscal y la de los bienes muebles e inmuebles representado con los organismos de salud y sus dotaciones de la zona urbana y rural del municipio.

Para poder asumir estas competencias se implementó y puso en marcha las dos entidades, el Departamento Administrativo en Seguridad social en Salud “DASSSACU” y la empresa social del estado E.S.E. Imsalud, que por mandato del Honorable Concejo se crearon desde el 29 de Enero de 1.999 y que a partir del 1° de Enero del 2000, abrieron sus puertas al servicio de la comunidad, dando cumplimiento a lo normado en el Acuerdo 087 del 29 de Enero de 1.999, por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado E.S.E. Imsalud, constituida como entidad pública descentralizada con autonomía administrativa y presupuestal, personería jurídica y patrimonio propio, para que asuma la prestación de los servicios de salud en el primer nivel de atención en el Municipio de San José de Cúcuta. Es así como la Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD inicia sus actividades operativas a partir del 1° de Enero del 2000.

De conformidad con el artículo 6° del Decreto 1876 de 1.994, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD, está integrada según lo establecido en el

artículo 98 del Decreto Ley 1298 de 1.994, Así: Una tercera parte de sus miembros serán representantes del sector político administrativa, otra tercera representará al sector científico de la salud y la tercera parte restante será designada por la comunidad.

Tabla 1.

Junta Directiva Actual

Nombre	Cargo	Rol
Jairo Tomás Yáñez	Alcalde Municipal de Cúcuta.	Presidente junta directiva
Juan Agustín Ramírez	Gerente Ese Imsalud	Secretario junta directiva
Franklin Alexis Hernández	Secretario (e) de salud municipal	Miembro de la junta directiva
Tatiana granados Mejía	Representante asistencial	Miembro de la junta directiva
Martín Giovanni Ramírez	Representante administrativo	Miembro de la junta directiva
Elsy Yaneth Correa	Representante de los usuarios	Miembro de la junta directiva

Nota: Junta directiva administrativa 2021 de la Empresa Social del Estado Imsalud

Valores Corporativos.

Calidad. hacer bien las cosas desde el principio, manteniendo una estrecha comunicación con los clientes o los usuarios, a fin de identificar anticipadamente sus necesidades.

Conciencia social. capacidad de interpretar las necesidades del otro y ofrecer alternativas de soluciones del servicio.

Eficiencia. la obtención de los mejores resultados posibles, utilizando el mínimo de recursos necesarios.

Equidad. dar prioridad a los grupos más vulnerables para reducir las desigualdades injustas y evitables.

Ética. dirigir el accionar de la organización al cumplimiento de propósitos nobles y altruistas relacionados con el bienestar de la comunidad.

Honestidad. transparencia en los pensamientos, sentimientos, actitudes y comportamiento dentro y fuera de la institución.

Integridad. pensar, sentir y actuar coherentemente por los valores establecidos.

Lealtad. es la fidelidad en el cumplimiento de la visión, misión y propósitos institucionales.

Participación. legitimar las decisiones de la organización con el máximo grado de participación de los diferentes actores.

Solidaridad. trabajar con nuestros compañeros en una aptitud de cooperación, ayuda, contribución y de compromiso.

Misión.

Imsalud es una empresa Social del Estado, que ofrece servicios de salud primarios, complementarios, humanizados y de calidad, comprometida con la población en general, centrada en la seguridad del paciente, la familia, el trabajador y el medio ambiente, a través de talento humano calificado con formación continua y sostenibilidad financiera.

Visión.

“Imsalud, para el año 2020 se posicionará como la mejor Empresa Social del Estado dentro de las redes integrales de salud, en la prestación de los servicios primarios y complementarios de la región.”

Objetivo Estratégico.

Prestar servicios de salud, primarios y complementarios humanizados y de calidad, teniendo como base la seguridad del paciente, la familia, el trabajador y el medio ambiente, asegurando el bienestar de la población.

Fortalecimiento Institucional.

1. Contribuir al desarrollo social del municipio mejorando la calidad de vida y reduciendo la morbilidad, la mortalidad, la incapacidad, el dolor y la angustia evitables en la población usuaria, en la medida en que esté a su alcance.
2. Satisfacer los requerimientos del entorno adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento.
3. Desarrollar la estructura y capacidad operativa de la empresa mediante la aplicación de principios y técnicas gerenciales que aseguran su supervivencia, rentabilidad social y financiera.
4. Velar por la seguridad y el bienestar de los trabajadores para el buen desarrollo de sus funciones.
5. Contar con personal calificado y continuamente capacitado para la prestación del servicio.

Marco Teórico

Riesgo contemporáneo

Hablar del “riesgo” en las formas de trabajo contemporáneas remite a Ulrich Beck. Sus reflexiones al respecto han sido retomadas por diferentes disciplinas sociales, al punto que la fórmula conceptual por él propuesta y conocida como “sociedad del riesgo”, se ha tornado una herramienta analítica de gran utilidad y de amplio uso (González, 1999, Tamez & Pérez, 2012, citado en López Cortés 2015 Pág. 3), pero a su vez, de ineludibles cuestionamientos (Alexander, 2000, citado en López Cortés 2015 Pág. 3) El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible* (López Cortés 2015 Pág. 3)

Sociedad del riesgo

La transformación desde la época industrial hacia la organizacional.

Por sociedad del riesgo, Beck designa un estadio de la modernidad emergente con el auge de la sociedad industrial, en el cual las amenazas ocupan un lugar predominante en la vida de las personas; se trata de una forma social originada allí donde los sistemas de normas sociales fracasan ante los peligros desatados por la toma de decisiones, situación que provoca una profunda paradoja, dado que esta sociedad tiene como característica prometer mayores cuotas de seguridad (Beck, 1996, citado en López Cortés 2015 Pág. 3)

Efectos del desarrollo

Desarrollismo.

Los efectos o el impacto del desarrollo se dan en ítems similares a lo que le llamamos valores, como la confianza, seguridad, responsabilidad, además de otros como el monitoreo, planeación y su relación con los efectos dañinas, que podrían deteriorar la interacción interpersonal. (López Cortés 2015 Pág. 3)

Teoría de los dos factores

Herzberg (1959) en su Teoría de los dos factores, concepción teórica descrita por este psicólogo que detalla la conducta de los colaboradores o seres humanos dentro del trabajo o en contextos laborales, así mismo afirma que la reacción conductual o el comportamiento de las personas en contextos laborales dependen de dos factores llamados satisfacción e insatisfacción, el primero está íntimamente relacionado con la motivación del ser humano, el segundo está muy relacionado con el higiene y su impacto en la satisfacción a largo plazo suele ser corto o de poca duración.

Factores extrínsecos

Herzberg (1959) discrimina que existen unos Factores higiénicos de tipo externo o extrínseco, que están ubicados alrededor del ser humano, estos factores mas que las situaciones se relaciona mas con las condiciones en que se desempeñan su trabajo. Aunque influyen en la conducta y reacción del ser humano no dependen mucho de él, ya que él individuo no usualmente no pueden controlarlos, son contextuales y externos a su diario vivir. Por este motivo es que quizá el autor sintetizo su teoría en que la relación exterior, motivación, higiene y actividad agradable están muy relacionadas y pueden ayudar a que

sencillamente las personas trabajen mejor, tengan un rendimiento mas alto o sencillamente disfruten sus actividades un poco más.

Herzberg (1959), por otra parte, también afirma el vínculo entre los contenidos higiénico y la motivación de los individuos en contextos laborales, ya que trabajar era algo desagradable y son necesarios motivación externa mediante recompensas, incentivos, estímulos y participación de las personas para que los individuos realicen su trabajo de forma mas positiva. Incluso mas adelante afirmo que la motivación negativa, o castigos y represalias pueden ser también útiles a cambio de un trabajo mejor desarrollado por las personas. Entonces las recompensas y los estímulos serían motivación positiva, las represalias, multas, sanciones o castigos motivación negativa.

Finalmente analizando el componente teórico de la investigación de Herzberg de 1959 y 1966 se puede percibir como el autor vincula los factores higiénicos óptimos con satisfacción, y los factores higiénicos en déficit con insatisfacción. Posteriormente agrega que por ende se puede prevenir e intervenir el estado de insatisfacción del individuo sencillamente modificándolos, ajustando, replanteando u organizándolos de mejor manera. Algunos ítems que se pueden analizar, modificar o tener en cuenta en su influencia con la satisfacción son: el salario y los honorarios, beneficios de cajas de compensación familiar, política misión y visión organización, clima, ambiente y cultura de trabajo, estatus, madurez de las relaciones, seguridad y confianza laboral entre otras.

Factores intrínsecos

Herzberg (1959), articuló la satisfacción en el cargo con el tipo de tareas y actividades que la persona realiza diariamente. A diferencia de los factores extrínsecos analizados anteriormente, los intrínsecos, internos, propios si tienen un control de la

persona ya que el mismo es quién los realiza. De tal manera influye un componente motivacional aquí, ya que el componente emocional, intuición, emociones y sentimientos influyen en el desarrollo personal, laboral, ocupacional y profesional, todos los anteriores se enmarcan con el famoso concepto de Maslow 1943 llamado La “Autorealización”, concepto cúspide dentro de la jerarquía de las necesidades humanas.

Herzberg (1959), Habla que las actividades, tareas, roles, y cargos responden a principios como economía, eficiencia y eficacia, disminuyendo lo relacionado con la creatividad y aumentando lo operacional y repetitivo, esto genera un desgaste y desensibilización psicológica que generan sensaciones, reacciones y expresiones como apatía, desinterés y ausencia de sentido. Los ítems para tener en cuenta dentro de estas actividades tareas y roles son; El reconocimiento, la independencia laboral, los logros, la promoción y la responsabilidad.

Factores Psicosociales en el trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo son: Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1984 Citado en Patlan, 2016).

Los factores psicosociales en el trabajo representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador e incluyen: Factores individuales o personales del trabajador. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y Los factores externos

que incluyen las condiciones económicas y sociales fuera del lugar de trabajo y que repercuten en él. (OIT, 1984 Citado en Patlan, 2016).

Los factores psicosociales en el trabajo se integran de factores del medio ambiente laboral que se encuentran en una continua interacción dinámica. Condiciones de trabajo: el medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización. Reacciones de los trabajadores: dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de su vida privada. (OIT, 1984 Citado en Patlan, 2016).

Reconocimiento y Control.

Esta publicación constata que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En la década de los setenta se hacen listas preliminares de lo que pueden ser los riesgos psicosociales y, entre ellos se incluyen la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico y se inicia una sensibilización sobre el tema. (Caro, 2017 p. 1).

En la década de los ochenta se empiezan a dar las aproximaciones conceptuales, ligándolas a los efectos de la organización en el trabajo y su impacto sobre la salud. Se analiza el impacto de algunos factores organizacionales de la empresa como la Política y Filosofía de la Organización (Gestión de Recursos Humanos, Política de Seguridad y Salud, Responsabilidad Social, Corporativa, Estrategia empresarial) la

cultura de la organización (política de relaciones laborales, comunicación organizacional, supervisión, liderazgo), las condiciones de empleo (contrato, salario, etc), el diseño del puesto (rotación de puestos, trabajo grupal), la calidad en el trabajo (seguridad física, horas de trabajo, habilidades), etc. y el impacto que pueden llegar a tener efectos sobre la salud. (Caro, 2017 p. 1).

Los expertos empiezan a crear distintas definiciones y se señala que los factores psicosociales son características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores gestores. (Del Rocío Caro, 2017, P. 2).

Factores de Riesgo Psicosocial.

Tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador (Benavides et al. 2002, citado en Patlan, 2016)

Son factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral” (Peiró, 1993, citado en Patlan, 2016)

“Los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definen como factores con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud de los trabajadores”. (Patlan, 2016, p. 10)

Factor de riesgo de origen psicosocial:

Aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo. Patlan, 2016, p. 14)

Riesgos Psicosociales.

Los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador (WHO, 1990 Citado en Patlan, 2016,)

Riesgo Psicosocial laboral.

Son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante. Los efectos en cada trabajador pueden ser diferenciales. Los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador (OMS, 1990, citado en Patlan, 2016)

Impacto de los factores de riesgo psicosociales.

De acuerdo con Moreno y Báez (2012) (citado en Patlan, 2016) los factores psicosociales generan:

En primer nivel los factores psicosociales generan respuestas positivas, negativas y adaptativas. En segundo nivel están los factores psicosociales de riesgo generan efectos nocivos sobre la salud del trabajador y el funcionamiento organizacional. En tercer nivel están los riesgos psicosociales con alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo. (Patlan, 2016, p. 27).

Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales.

De acuerdo con Moreno y Báez (2012) (citado en Patlan, 2016) los factores psicosociales y riesgos psicosociales generan consecuencias relacionados con:

La salud del trabajador salud física, salud mental, consumo de sustancias, trastornos psicosomáticos, El desempeño y actitudes ante la empresa satisfacción laboral, implicación y compromiso, conductas contraproducentes, Efectos en los tiempos de trabajo (rotación laboral, presentismo, bajas laborales y Costos económicos accidentes de trabajo, pérdida de materiales, bajo rendimiento y baja productividad. (Patlan, 2016, p. 28)

Principales riesgos psicosociales.

El estrés laboral, Violencia en el trabajo, Acoso laboral, Acoso sexual, Inseguridad contractual, Burnout o síndrome de quemamiento laboral, Conflicto trabajo-familia, Trabajo emocional (Patlan, 2016, p. 18)

Estrés, el principal riesgo psicosocial.

Cox y Griffiths 1996 (citado en Patlan, 2016) elaboraron una tabla denominada “Factores de estrés psicosocial” la cual se encuentra como anexo. Dicha tabla incluye factores que realmente generan estrés y pueden incidir en la salud de las personas, dentro de los mismos se encuentran aspectos como: la falta de variedad en el trabajo, los cambios de turnos, el exceso de trabajo, la baja participación en la toma de decisiones, las malas condiciones de trabajo, la mala comunicación interna, el aislamiento físico o social, entre otros.

Individuales.

Alteraciones emocionales, Alteraciones cognitivas, Alteraciones del comportamiento, Alteraciones físicas y fisiológicas (Patlan, 2016, p. 29).

Organizacionales.

Siniestralidad, Ausentismo y rotación, Bajo rendimiento, Clima laboral conflictivo (Patlan, 2016, p. 29).

Identificación de los factores de riesgo psicosociales.

Diagnóstico, Evaluación y Medición.

Consiste en la identificación y descripción de la presencia de los factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales (y sus efectos) de acuerdo con un fundamento teórico y metodológico. Es un proceso para realizar la medición de las características o variables (factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales) mediante una metodología y un instrumento de medición para valorar el grado de riesgo o de estrés presente en los trabajadores y las consecuencias o efectos a la salud. Consiste en asignar números a las características o variables (factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales) de las unidades de análisis de acuerdo con determinadas reglas para hacer evidente la presencia de esas variables. (Patlan, 2016, p. 32).

Resolución 2646 de 2008.

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial 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. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país,

afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. (Cabrera, 2010, p 12)

Disposiciones y responsabilidades.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que 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. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. (Cabrera, 2010, p 12)

Modelo de análisis de los factores psicosociales.

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: (Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. (Cabrera, 2010, p 19)

Condiciones intralaborales.

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

(Jiménez Barrero E, Caicedo Moreno S, Joven Arias RE, Pulido Gil JA p. 48)

Se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Villalobos, 2005 citado en Jiménez Barrero E, ed al ,2015)

Los dominios considerados.

Son, las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Tabla 2.

Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
<i>Condiciones Intralaborales</i>	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia de rol
Control	Control	Influencia ambiente sobre el extralaboral
		Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades

	Participación y manejo del cambio
	Claridad del rol
	Capacitación
Liderazgo y	Características de liderazgo
Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo
en el trabajo	Retroalimentación del desempeño
	Relación con los colaboradores
Recompensa	Reconocimiento y compensación
	Recompensas derivadas de la pertenencia

Nota: Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la tabla anterior Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2010) (Pág.20 y 21) Bogotá D.C con Apoyo de La Universidad Javeriana.

Tabla 3.

Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

Dimensión	Demandas de Trabajo
Demandas cuantitativas	<p>Definición Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</p>
Demandas de carga mental	<p>Definición Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo</p>
Demandas emocionales	<p>Definición Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</p>

Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Definición Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (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. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Definición Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
Demandas de la jornada de trabajo	<p>Definición Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
Consistencia de rol	<p>Definición 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. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Definición Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>
Dimensión Control y Autonomía	
Control y autonomía sobre el trabajo	<p>Definición 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. Es fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Definición Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>
Participación y manejo del cambio	<p>Definición Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</p>
Claridad de rol	<p>Definición Es 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. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>

Capacitación	<p>Definición Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p>
Dimensión	Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	<p>Definición Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>
Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Definición 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. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>
Retroalimentación del desempeño	<p>Definición Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p> <p>Indicadores de Riesgo Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Definición Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

Indicadores de Riesgo En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Dimensión	Recompensa
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Definición Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</p>
Reconocimiento y compensación	<p>Definición Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>

Nota: Dimensiones, definiciones e indicadores de riesgo de las condiciones intralaborales de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2010) (Pág. 25) Bogotá D.C con Apoyo de La Universidad Javeriana.

Tabla 4. Condiciones extralaborales

Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

Dimensiones	Condiciones Extralaborales
Tiempo fuera del trabajo	<p>Definición Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. •La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</p>
Relaciones familiares	<p>Definición Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</p>
Comunicación y relaciones interpersonales	<p>Definición Cualidades que caracterizan la comunicación del individuo con sus allegados y amigos. Se convierte en riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>
Situación económica del grupo familiar	<p>Definición Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. •Existen deudas económicas difíciles de solventar.</p>

Características de la vivienda y de su entorno	<p>Definición 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. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	<p>Definición Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	<p>Definición Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:</p> <p>Indicadores de Riesgo El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</p>

Nota: Dimensiones, definiciones e indicadores de riesgo de las condiciones extralaborales de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2010) (Pág. 27) Bogotá D.C con Apoyo de La Universidad Javeriana.

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

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

Tabla 5.

Condiciones individuales, Variables Sociodemográficas y Ocupacionales

Constructo	VARIABLES
Información socio-demográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo, Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil • Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) • Ocupación o profesión Lugar de residencia actual • Estrato socioeconómico de la vivienda, Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) • Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
Información ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo, Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual • Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja • Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Nota: Condiciones individuales, definiciones e indicadores de riesgo de las condiciones extralaborales de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2010) (Pág. 28) Bogotá D.C con Apoyo de La Universidad Javeriana.

Tabla 6.

Variables para Medir estrés.

Variables para medir estrés en el Cuestionario Estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio de Salud y Protección de Colombia	
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	Cansancio, tedio o desgano.
Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
Problemas respiratorios.	Deseo de no asistir al trabajo.
Dolor de cabeza.	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	Dificultad para tomar decisiones.
Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	Deseo de cambiar de empleo.
Cambios fuertes del apetito.	Sentimiento de soledad y miedo.
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
Dificultad en las relaciones familiares.	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
Dificultad en las relaciones con otras personas.	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".
Sensación de aislamiento y desinterés.	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	Sentimiento de que está perdiendo la razón.
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	Cansancio, tedio o desgano.
Aumento en el número de accidentes de trabajo.	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	Deseo de no asistir al trabajo.
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

Los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son: a. Cuestionario para la evaluación del estrés construido para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por (Villalobos 1996 citado en Cabrera, 2010).

Posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 citado en Cabrera, 2010).

Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables. (Cabrera, 2010, p 29)

Desarrollo Organizacional.

Por otra parte, hoy en día las organizaciones persiguen el desarrollo organizacional orientado hacia el talento humano. Es decir, se busca reconocer al trabajador siempre como el punto de partida en el mejoramiento continuo y en los cambios que se supone mejoran los procesos organizativos y productivos que deben darse dentro de las estructuras organizacionales. Existen elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo que no deben obviar el interés básico de la SST: (Muñoz Rojas, Orellano, Hernández Palma, 2018, p.8)

Se extienden en el espacio y el tiempo, Dificultan la objetivación, Afectan a los otros riesgos, Tienen escasa cobertura legal, Están moderados por otros factores, Dificultan la intervención, Afectan a los derechos fundamentales del trabajador, Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, Afectan la salud mental de los trabajadores 10. Tienen formas de cobertura legal (Muñoz Rojas, ed al, 2018, p.8)

Los riesgos psicosociales se caracterizan por la no localización. Es decir, una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no se ubican en ningún lugar ni se pueden precisar en un momento especial (Rick y Briner, 2000 Citado (Muñoz Rojas, ed al, 2018)

Esta situación, aunada a otros factores laborales como la carga de trabajo, los roles o la capacidad de control, que tampoco tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, revelan la importancia de mantener los controles de vigilancia adecuados. (Muñoz Rojas, ed al, 2018, p.9)

Estado de ánimo.

Los datos actuales indican que la ansiedad y la depresión, además de otros indicadores de mala salud mental están asociadas a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-González, 2000 citado en Muñoz Rojas, ed al, 2018).

Además, cuando un trabajador se encuentra expuesto a riesgos psicosociales sin que existan las medidas pertinentes para evitar o controlar sus consecuencias, se constituye una violación importante de las expectativas laborales básicas, no se concreta entonces el cumplimiento al derecho de un trabajo digno, por lo que las consecuencias de la exposición a estos factores de riesgos pueden generar alteraciones de carácter legal en los procesos organizacionales. (Muñoz Rojas, ed al, 2018, p.10)

Asimismo, la aparición de síntomas como la depresión, conductas parasuicidas o inclusive el suicidio no solo afectan al empleado, sino a su entorno familiar (Moreno & Mantilla, 2016 citado en Muñoz Rojas, ed al, 2018).

A lo que cabe agregar el trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho tan frecuente en contextos laborales que ha sido sugerido como una enfermedad profesional. (Muñoz Rojas, ed al, 2018, p.10)

Ansiedad y depresión.

Para llevar a cabo una prevención eficaz y la adecuada intervención frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales, debe existir un compromiso total y absoluto desde la alta dirección de las organizaciones, así como recursos específicos y suficientes. Solo así se podrán identificar, analizar y valorar las probables causas, y de acuerdo a estos análisis surgirán soluciones efectivas de control y eliminación de los riesgos de acuerdo con el riesgo y con cada caso. (Muñoz Rojas, ed al, 2018, p.10)

Impacto del riesgo psicosocial en el trabajador.

Sin embargo, son más recomendables las medidas de carácter general y organizativas que las particulares, debido a que cuando se realiza la detección temprana de los riesgos, y se ejecutan actividades de mitigación o eliminación, los resultados tienden a ser más positivos; es así como las actividades de prevención individual han de ser posteriores o complementarias a las actividades de prevención de carácter global. Lo anterior ha sido contemplado por autores como (Gil-Monte 2009 citado en Muñoz Rojas, ed al, 2018).

No solo para lograr mayor sostenibilidad en el tiempo sino también un ambiente óptimo para su acogida. Así se puede garantizar que las inversiones de tiempo y recursos cumplan su objetivo principal, que consiste en aminorar el impacto del riesgo psicosocial en el trabajador. (Muñoz Rojas, ed al, 2018, p.10)

Marco Legal

Normatividad

Resolución 2646 de 2008.

Establece el Artículo 5º: “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”. (Resolución 2646 de 2008 citado López Cortés, 2015)

Resolución 2646 de 2008 como norma.

Según la norma el empleador puede utilizar la información recaudada respecto a los factores mencionados para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador. La Resolución 2646 plantea también factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados, para lo cual el empleador debe contar con: “Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.” (Literal a, artículo 8 de la Resolución 2646 de 2008 citado en López Cortés, 2015)

Racionalidad instrumental de Beck.

Si como plantea (Beck citado en López Cortés, 2015) son los técnicos con base en la racionalidad instrumental quienes definen qué es riesgoso, entonces todos los

insumos que permitan establecer la incidencia de un factor de riesgo sobre las bases del cálculo y la probabilidad, aun serán pocos.

De esta manera define el riesgo la Resolución 2646 de 2008: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado (López Cortés, 2015, p. 13)

Ley 1562.

En el año 2012 fue promulgada la Ley 1562, en la cual se sustituyó la expresión salud ocupacional por la mucho más gerencial y técnica de “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (López Cortés, 2015, p. 13)

Decreto 1443.

Dos años después de la expedición de la Ley 1562, se expidió el Decreto 1443 de 2014, reglamentario de dicho sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. En él se enfatiza la necesidad de contar con estadísticas más precisas y amplias, en las que se deberán registrar aspectos que no se tenían en cuenta de manera detallada bajo el concepto de salud ocupacional. Esta nueva reglamentación, carga a los empleadores con mayores deberes en materia de identificación, prevención, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. (López Cortés, 2015, p. 13)

El riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del

trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo. (Sosa Varón, 2018)

Obligaciones de las empresas frente a este riesgo.

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”. (Sosa Varón, 2018)

Consecuencias de no identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial.

El artículo 21, de la Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo preceptuado en esa norma, se sancionará con multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes para las empresas y de hasta 1.000 Salarios Mínimo Legales Vigentes SMLV para las ARL, además de las sanciones contempladas en el Decreto 472 de 2015, que van desde multas hasta el cierre temporal o definitivo de la empresa. (Sosa Varón, 2018)

Impacto en los trabajadores.

Según recientes encuestas, 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público y entre 20% y 33% aseguró estar padeciendo altos niveles de estrés laboral. Además, se presentó un incremento de 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión y

se evidenció un aumento de otros eventos de salud relacionados con factores de riesgo psicosocial, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo. (Sosa Varón, 2018)

Decreto 1072 de 2015.

Por esto, en el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales que se vienen presentando en el país. (Sosa Varón, 2018)

Recursos

Se detallan los ingresos y los gastos, las fuentes de financiación. Esta parte es sumamente importante y se le debe dedicar precisión y tiempo. La implementación del presente estudio se desarrollará utilizando los siguientes recursos:

Humanos.

El actual documento será implementado por un profesional de psicología, estudiante de la Especialización Riesgos Laborales y SST y Contratista de la ESE IMSALUD, con el apoyo de la Tutora Eva Isabel Lombana de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Sistematizados.

Será necesario el uso de herramientas como un computador de escritorio, un computador portátil, tecnología web 2.0, salas virtuales, plataformas virtuales como alista (ARL POSITIVA), herramientas ofimáticas, correos electrónicos y redes sociales.

Seguridad Social.

El investigador del presente estudio tiene afiliación a seguridad social, además de seguro estudiantil y afiliación a riesgos laborales tipo 2.

Difusión.

La difusión de las actividades, tareas y convocatoria se realizará por la plataforma siep documental de la ESE Imsalud y correo electrónico.

Marco Conceptual

Glosario

Alteraciones cognitivas.

Las alteraciones en las capacidades cognitivas se refieren a trastornos cognitivos. Estos suelen empezar de forma sutil, pero progresan hasta que afectan significativamente la calidad de vida. Como la mayoría de trastornos mentales, los trastornos cognitivos son causados por una variedad de factores. Algunos pueden deberse a desequilibrios hormonales en el vientre, otros a una predisposición genética o factores ambientales. (García Cerdán 2020)

Alteraciones del comportamiento.

Ciertas conductas que afectan a la relación del sujeto con su entorno e interfieren negativamente en su desarrollo; que se constituyen en síntomas pero no se organizan en forma de síndrome, sino que se presentan de forma aislada o en combinaciones muy limitadas; que no son patológicas en sí mismas, sino que el carácter patológico viene dado por su exageración, déficit o su persistencia más allá de las edades en que pueden cumplir un papel adaptativo; que son estables". (Brioso & Sarria 1990)

Alteraciones emocionales.

Según Cooper, R. (2014) "este tipo de desórdenes o afectaciones son las que están incluidas y copiladas en DSM Manual de Diagnóstico de Trastornos Mentales".

Alteraciones físicas y fisiológicas.

Cambios o perturbaciones en las funciones de los seres vivos o en cada una de las partes de su cuerpo (Martínez AP, Romieu I. 1997)

Ambiente físico.

Elementos materiales que constituyen el entorno del medio ambiente incluyendo los artificiales, como carreteras, fábricas, casas, campos de cultivo, etc. (InfoJardin 2020)

Ausentismo y rotación.

La diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, casi únicamente se acepta como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba asistir, independientemente de la causa por la que se produzca (W. Pabon citado por Jiménez, Y. 2012)

Rendimiento laboral.

Es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas (Drae 2014 citado por Saldaña, S. 2017)

Burnout.

Es un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este

síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico. (Martínez, M. 2015)

Clima laboral conflictivo.

El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. {Gálvez, S. 2000 citado por Martínez, R. 2002)

Conflicto trabajo-familia.

El conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles (Greenhaus y Beutell (1985) citado por Rodríguez, M. y Nouvilas, E.2008)

Consolidación de empleo.

“Procedimiento selectivo para garantizar la permanencia en el empleo público previo transformación de puestos de trabajo temporales en otros de carácter fijo” (Drae 2014)

Desprotección laboral.

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Congreso de Colombia 2016)

Discriminación laboral.

todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Congreso de Colombia 2016)

El estrés laboral.

“Un estado mental que surge ante una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual” (McEwen 2000 p. 173).

Entorpecimiento laboral.

toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (Congreso de Colombia 2016)

Insatisfacción laboral.

La insatisfacción laboral es una respuesta negativa por parte del empleado hacia su trabajo, ya que se encuentra condicionada por la propia actitud del empleado y por la organización de ciertos factores de la empresa. (Pacheco, J. 2019)

Inseguridad contractual.

la inseguridad laboral ha sido definida como «la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo»

(Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p. 438); y desde el marco de la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984) se conceptualiza como un estresor laboral. (Hernández, M. p. 5)

Inequidad laboral.

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (Congreso de Colombia 2016)

Madurez.

La madurez está definida por el nivel de motivación del equipo en el alcance de metas, por el deseo y su habilidad para adquirir responsabilidades, manteniendo un permanente comportamiento activo. (Ramírez 2007)

Maltrato laboral.

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Congreso de Colombia 2016)

Persecución laboral.

toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la

descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Congreso de Colombia 2016)

Política de la empresa y su organización.

Las políticas de empresa son declaraciones de los principios generales que una organización se compromete a respetar y hacer cumplir. En este tipo de documentos se especifican las reglas y directrices que rigen el funcionamiento de la empresa, estableciendo cual es la mejor manera de comportarse de los trabajadores, cómo se relacionarán de forma apropiada con potenciales clientes y se fija cómo se elaborarán el resto de documentos. (Vásquez, A. p. 4)

Promoción.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo como parte de los esfuerzos combinados de los empleadores, los trabajadores y las autoridades nacionales para mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo (OIT, 2012)

Reconocimiento.

Un deber de todo administrativo corresponder a este importante sentimiento humano porque es una responsabilidad fundamental de un Gerente el valorar y reconocer los buenos desempeños de quienes aportan a una empresa. (Parra. 2007)

Relaciones con los compañeros de trabajo.

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. (Pérez, J. Gardey, A. 2008)

Riesgos Laborales.

Aquellos peligros existentes en nuestro ambiente o entorno laboral, estos peligros pueden provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que pueden provocar lesiones como, heridas superficiales, daños físicos o daños psicológicos, algunos traumatismos, entre otros. Sin importar cual sea el efecto de estos accidentes, siempre terminará siendo un aspecto negativo para nuestra salud. (Ortega 2014)

Riesgos Psicosociales.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (OIT 1986)

Satisfacción.

Actitud general de un individuo hacia su empleo, sobre la cual ampliaremos más adelante (S. Robbins, 1998)

Siniestralidad.

Es el conjunto de siniestros producidos durante un periodo de tiempo. Es decir, es la frecuencia con la que ocurren los riesgos cubiertos por una determinada póliza. es una variable clave para la aseguradora, pues le permite saber la probabilidad, por ejemplo, con la que tendrá que desembolsar una indemnización. (Westreicher, G.)

Sociedad de riesgo.

Es la dinámica a la que se ven arrastradas las sociedades occidentales. Un mundo en el que la conjugación del condicional planea sobre nuestra sociedad como un anticipo de las catástrofes que podrían ocurrir: el riesgo nuclear, el riesgo terrorista, el riesgo financiero... Una sensación desconocida décadas atrás se ha convertido en algo cotidiano de nuestra vida. (Beck Ulrich tomado de Perdigó, J. 2013)

Sueldo y beneficios empresariales.

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios. (Caballero, F. 2020)

Trabajo emocional.

Se refiere a la expectativa de que un trabajador debe manipular sus sentimientos o la apariencia de sus sentimientos para satisfacer los requerimientos percibidos de su puesto. (Hackman, R. 2017)

Plan de Trabajo

Mediante la revisión y el análisis de los riesgos psicosociales percibidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, con sus componentes intralaboral, extralaboral y estrés, se intentará formular estrategias que ayuden a mitigar y controlar estas posibles amenazas psicosociales. Se llevará a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial sugerida por el Ministerio de Salud y Protección Social a los colaboradores de la ESE Imsalud en el tipo de contratación planta y prestación de servicios. La aplicación se hará mediante una plataforma virtual llamada Alissta de ARL Positiva, inicialmente se hará la convocatoria, posteriormente la aplicación, seguido de la tabulación y finalmente la elaboración del informe Batería de Riesgo Psicosocial ESE Imsalud 2020.

Con base a los resultados obtenidos del Informe Batería de Riesgo Psicosocial ESE Imsalud 2020 se ejecutará un proceso de estudio, revisión y análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos con el fin de identificar los riesgos psicosociales de riesgo alto y muy alto. Posteriormente se formularán estrategias y acciones que busquen controlar los riesgos alto y muy alto de tipo psicosocial mediante la meta organizacional a mediano y largo plazo, articulada con un plan de acción, plan de mejora y asignación de recursos desde las oficinas de Alta Gerencia, Administración Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Imsalud.

Antecedentes

Antecedentes internacionales

Título 1.

“Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.”

Autor.

Ledy Esmeralda Paspuel Benavides

Institución.

Universidad Central del Ecuador facultad de ciencias psicológicas carrera de psicología industrial

Fecha.

2014

Resumen.

Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Riesgos Psicosociales. El objetivo fundamental es Identificar los factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas. La hipótesis plantea que: La identificación de los factores psicosociales mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas. El fundamento teórico se basa, en el modelo de Herzberg los factores de higiene y factores motivantes, factores de riesgos psicosociales según Navarra, y efectos del bajo desempeño laboral. Investigación Cuantitativa, no experimental. La conclusión general se refiere a la identificación del nivel de exposición a factores de riesgos psicosociales en los trabajadores. Con la recomendación

de tomar control en la variable de participación, implicación, responsabilidad, y la variable formación, información, comunicación

Aportes al estudio actual.

Considerar este proyecto “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A como antecedente internacional contribuye en el estudio que se está realizando ya que el tipo de investigación utilizada es cuantitativa no experimental y dentro del marco teórico se cita a Herzberg con su modelo factores de higiene y factores motivantes, entre otros, así mismo el objetivo general tiene en común con el proyecto de investigación actual, la identificación de los factores psicosociales. el análisis del instrumento de aplicación y la organización de los resultados obtenidos de la Batería de Riesgo Psicosocial, guardando las distancias, ya que en que Colombia se tiene predeterminado el instrumento establecido con base en el estudio Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana 2010.

Título 2.

Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado

Autores.

Eloísa Guerrero-Barona, Rosa Gómez del Amo, Juan Manuel Moreno-Manso

Mónica Guerrero-Molina

Institución.

Universidad de Extremadura, España

Resumen.

En este estudio se exploran las relaciones entre factores de riesgo psicosocial, estrés general percibido y salud mental. Además, se pretende detectar los predictores del riesgo de patología psiquiátrica. Se trata de un estudio transversal mediante encuesta a 550 docentes no universitarios con una edad media de 42 años y procedentes de 64 centros educativos. Se utilizó el Cuestionario de Salud General de Golberg y William (1996) y se adaptaron cuestionarios de factores psicosociales. Los resultados muestran que la indisciplina, la falta de interés de los alumnos y la escasa colaboración de las familias son las principales fuentes de estrés. El profesorado que percibe altos niveles de estrés presenta peor salud mental. Hay una relación significativa entre un alto de nivel de estrés y la falta de colaboración de las familias e interés del alumnado. Los mejores predictores de salud mental son el nivel de estrés percibido, el grado de satisfacción y el grado de compromiso.

Aportes al estudio actual.

Los resultados de dicha Investigación: permiten evidenciar una asociación estadísticamente significativa de niveles de estrés percibido, salud mental y factores de riesgo psicosocial, ítems que enriquecen la hipótesis inicial de la presente investigación que presume: “posiblemente hay una estrecha incidencia entre estrés y factores de riesgos psicosociales laborales en los trabajadores de la ESE Imsalud”.

Antecedentes Nacionales

Título 3.

Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales

Autores.

Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano, Hugo Hernández Palma

Instituciones.

Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Barranquilla, Colombia, Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia respectivamente.

Año.

2018

Resumen.

Con el presente artículo de revisión se pretende identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia, teniendo en cuenta los diversos factores presentes en los escenarios de ejercicio profesional de los trabajadores. En los últimos años, se ha observado un creciente impacto de las consecuencias de la exposición a los diferentes riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, por lo cual resulta indispensable estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, para clarificar la perspectiva que están manejando actualmente las organizaciones nacionales frente a estos riesgos, y si las medidas tomadas están siendo efectivas para la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador a los peligros propios de los distintos ambientes.

Aportes al estudio actual.

Las tendencias y orientaciones teóricas del estudio Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales realizado en el año 2018 en Colombia, aporta un enriquecimiento y un bagaje conceptual importante sobre la actualidad en Colombia sobre los riesgos psicosociales laborales, las tendencias que marcan las empresas privadas y públicas, las principales necesidades y las mayores fortalezas en cuestión de cultura organizacional y la identificación de riesgos. Información útil para tener en cuenta al momento de plantear hipótesis, y también significativa para fortalecer el marco teórico de este estudio que se está realizando.

Título 4.

Identificación de los factores de riesgo psicosociales en los empleados de una empresa de Dosquebradas.

Autor.

Luisa Alexandra Loaiza Gutiérrez

Institución.

Universidad Libre Dos Quebradas Risaralda

Año.

2018

Resumen.

De acuerdo, con la resolución 2646 de 2008 en 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 ocupacionales, así mismo, define los factores de riesgo psicosocial como los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Aportes al estudio actual.

El instrumento de investigación del estudio “Identificación de los factores de riesgo psicosociales en los empleados de una empresa de Dosquebradas” es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada por el Ministerio de la Protección social, Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, publicada en el año 2010. Dicho instrumento debido a la normatividad nacional de Colombia es el mismo a utilizar en el presente estudio a realizar con los empleados de la ESE Imsalud, lo que contribuye a enriquecer el proceso de aplicación, la utilización de criterios de inclusión y exclusión de los participantes y la presentación de resultados.

Antecedentes Locales

Título 5.

Relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander.

Autores.

Excelina del Carmen Contreras, Mildrey Suescun

Institución.

Universidad Libre de Colombia seccional Cúcuta biblioteca “Manuel José Vargas Durán”

Año.

2020

Resumen.

Esta investigación tuvo como propósito elaborar el análisis de la relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander, La población objeto de estudio fue de 21 trabajadores de la empresa, Como método de recolección de datos implementamos el cuestionario de CoPsoQ PSQCAT (versión corta) para la medición del nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores y para la medición de la felicidad labora se implementó el cuestionario Job Satisfaction Survey by Paul E. Spector, una vez tabulados los datos se llevó a cabo el análisis de la relación entre las variables y como se percibe la influencia que tienen una sobre la otra, todo este análisis basado en información científica recolectada de diferentes plataformas en línea.

Según el 40,95% de los trabajadores la empresa tiene un riesgo bajo sobre los riesgos psicosociales, 36,19% como riesgo medio y solo un 22,86% de los trabajadores expresaron su percepción de riesgo psicosocial en la empresa como alto, al igual que en la evaluación de la felicidad organizacional se obtuvieron resultados positivos, ya que el 39% representando a la mayoría de los trabajadores determino que en la empresa en nivel de felicidad organizacional es alto, 35,71% nivel medio, mientras que un 25,24% de los trabajadores expresaron sus resultados con un nivel bajo, con lo que se puede concluir que los empleados de la empresa Toyota mantienen buena relación con sus superiores y entre sí, además de esta conformes con las reglas y el sistema de remuneración de la empresa, determinando que el riesgo psicosocial en la empresa es bajo y la felicidad laboral es alta.

Aportes al estudio actual.

La relación riesgo psicosocial – felicidad planteada en la formulación del problema en la investigación mencionada, permite alimentar una posible estrategia de control y mitigación del riesgo psicosocial en la ESE Imsalud, ya que hay una asociación entre los términos felicidad, satisfacción, recompensas y motivación. Así mismo una de las conclusiones de dicho trabajo de investigación es significativa al detallar que: mientras el riesgo psicosocial sea bajo, se va a asegurar en los trabajadores mayor felicidad laboral.

Título 6

Estrés y condiciones laborales en dos minas de Carbón del Zulia, Norte de Santander

Autores.

Darlyn Marcela Cruz Jaramillo, Jhonatan, Esneider Sánchez Castro, Ingrid Carolina Pineda Morantes, Eduardo Andrés Torres Santos

Institución.

Programa de Psicología, Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Simón Bolívar, Cúcuta, Colombia.

Año.

2020

Resumen.

El objetivo de esta investigación fue describir la relación entre el nivel de estrés y las condiciones de trabajo en diferentes Socavones de una mina del Zulia, Norte de Santander. Variables cuya incidencia en la psicología organizacional ha venido aumentando y se evidencia con más frecuencia en las organizaciones, esta investigación se focalizó en el personal de la mina la Candelaria, Norte de Santander, la cual cuenta 2 socavones divididos en 15 y 15 mineros, asimismo con 8 personas que laboran en el exterior de la mina, con edades comprendidas entre los 20 y los 50 años. Teniendo en cuenta que en Colombia actualmente, el campo de explotación minero se encuentra en auge, más de 8,4 millones de hectáreas del territorio nacional están concesionados para la exploración de minerales, lo que equivale al 7.5% del territorio nacional.

La producción de oro alcanza las 40 toneladas anuales, y según el Plan Visión Colombia 2019 se espera llegar para ese año a 80 toneladas anuales, es por esto que Colombia desafortunadamente en su proceso de salud y seguridad en este contexto laboral no guarda la misma tendencia a aumentar o mejorar, su proceso de industrialización, explotación y crecimiento en relación a la economía, pues la Organización Internacional del Trabajo calcula que para el 2010 la minería emplea a cerca del 1% de la fuerza laboral mundial y genera el 8% de los accidentes mortales. Este tipo de cifras y datos ha generado

la necesidad de indagar entre la relación empleado – ambiente para la prevención de los riesgos laborales y psicosociales en relación a la organización en la que se encuentran donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, con contribuyen en los empleados como lo es el estrés.

Aportes al estudio actual.

Es importante el acercamiento que se hace en esta investigación, ya que permite describir la relación entre el nivel de estrés y las condiciones de trabajo en diferentes Socavones de una mina del Zulia Norte de Santander, y también indagar la relación empleado – ambiente laboral (industrial) para la prevención de los riesgos laborales y psicosociales, esta descripción permite contrastar con el marco teórico del actual estudio realizado con la Empresa Social del Estado Imsalud, pues El Objetivo general de Identificar los factores de Riesgo psicosociales presume que el ambiente laboral influye en el empleado intrínsecamente, tanto en su rendimiento como en su salud integral.

Metodología

Diseño de la investigación

Con base a los objetivos, alcance, fortalezas, limitaciones y ventajas del presente estudio se definió como cuantitativo, alcances y limitaciones del presente estudio, se de tipo descriptivo y con un diseño transversal. Se determina de tal manera teniendo en cuenta lo que infiere, Hernández, Fernández y Baptista (2014) el cual explica que una investigación es cuantitativa- descriptiva, siempre y cuando este orientada a la descripción de un fenómeno, relatando sus características, sus ítems, aristas y curso en relación con la evaluación de las variables que hacen parte el fenómeno medido. Así mismo, el diseño es transversal debido a que tomar los datos a partir de una sola medición, con el objeto de narrar, relatar, discriminar e identificar las variables que hacen parte el fenómeno en una única situación.

Participantes

El estudio se llevó a cabo con una muestra representativa colaboradores, empleados y contratistas de la Empresa Social del Estado Imsalud, fueron convocados más de 1000 colaboradores de los cuáles participaron 532, correspondientes al 51%, divididos en 200 empleados de planta y 332 contratistas. El personal que participó pertenece a diferentes oficinas y servicios, como consulta externa, urgencias, odontología, obstetricia, laboratorio clínico, promoción y prevención, conductores, personal administrativo, auxiliares de servicio general, promotores, brigadistas de la ciudad de Cúcuta. Institución de carácter público, siguiendo lineamientos sugeridos en la resolución 2646 de 2008, del ministerio de salud y de la protección social. El único criterio de exclusión fue que no accedieran a diligenciar el Cuestionario ya sea de forma verbal o al diligenciar el consentimiento

informado de forma negativa, no aceptando las condiciones mínimas de confidencialidad.

El muestreo fue por objetividad articulado con las variables internas que la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución manejaban apuntando a evaluar a más del 30% de su población, es válido considerar que la población en una gran porción es flotante con contratos cortos de 6 meses aproximadamente. Mas del 70% de los colaboradores están en calidad de contratistas, y mas del 20% tuvieron contrato por primera vez.

Instrumentos

En este estudio se utilizó como instrumento – herramienta, la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección Social de Colombia y la Universidad Javeriana (2010), con sus cuestionarios de Factores de riesgo Intralaboral y Extralaboral tipo A, Factores de riesgo Intralaboral y Extralaboral tipo B, Cuestionario de estrés. Los cuestionarios tipo A son recomendados para Profesionales y Profesionales con posgrado que tienen personal a cargo. Los cuestionarios de tipo B son recomendados para personal Operativo, de Apoyo en calidad de auxiliares, técnicos. Los cuestionarios de riesgo extralaboral permiten medir las condiciones de desplazamiento – vivienda – trabajo – vivienda de forma general, y los cuestionarios de estrés facilita medir las variables biológicas y psicológicas de forma general también de los colaboradores evaluados.

Los cuestionarios e instrumentos mencionados están estandarizados para todo el territorio colombiano tanto para empresas e instituciones de carácter privado y público. Vale agregar que la Batería fue creada por un comité de expertos de la Universidad Javeriana el cuál compone la justificación, marco de referencia, diseño, y evaluación de pruebas psicotécnicas. Por otra parte, la aplicación de la batería fue realizada mediante la

plataforma alissta, plataforma de tecnología web 2.0 manejada por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva, ARL nativa de la E.S.E. Imsalud.

Dicha plataforma permite aplicar el consentimiento informado, Los Cuestionarios Tipo A, Tipo B, Extralaboral y Estrés de forma virtual. Estrategia seleccionada y sugerida en la circular 064 de 2020 del Ministerio de Trabajo que regula las condiciones de bioseguridad en la pandemia covid 19, en esta norma infieren al trabajo en casa, responsabilidades de las empresas, arl y los trabajadores en el marco de los riesgos laborales y psicosociales. Por ende, fue indispensable ajustar un método asertivo que garantizará la protección de colaboradores, contratistas e investigadores.

Las fases en las que se llevó a cabo el estudio fueron las siguientes.

Fase 1.

Diseño de la propuesta de investigación: En este primer momento se abordó la problemática en la Empresa, se hizo una revisión de procesos anteriores años atrás, se revisó antecedentes locales, nacionales e internacionales con base a investigaciones pertinentes y teorías que validen la necesidad de ejecutar este proyecto. Todo ajustado al tema factores de riesgo psicosocial, en general a los colaboradores de una Empresa Social del Estado de Colombia como lo es el Instituto Municipal de Salud (Imsalud). Por lo tanto, la recopilación de la información tuvo una meta de ser con una vigencia de 5 años de antecedentes, además de poder aportar y enriquecer el presente estudio. La organización y estructura de los modelos y bases teóricas están desde el marco de la psicología, la psicología de la salud, la psicología (salud ocupacional) y en general los riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

Fase 2.

Convocar a los colaboradores y Recolección de la Información: Se contactó los colaboradores, entendiéndose a contratistas, empleados de planta, empleados oficiales, profesionales, líderes, técnicos, tecnólogos, personal de apoyo, conductores y en general a todos los vinculados a la ESE IMSALUD, en medicina para la aplicación de los cuestionarios: Factores de riesgo intralaboral tipo A, el cuestionario de factores de riesgo extralaboral, Factores de riesgo intralaboral tipo B y el cuestionario para la evaluación del estrés, los cuales hacen parte de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social. La aplicación solicita comprobación de la identidad del colaborador mediante un consentimiento informado, la convocatoria y aplicación fue realizada mediante herramientas virtuales.

Fase 3.

Tabulación y Organización de los datos: Se digitaron y tabularon los datos utilizando el software Alissta de la ARL Positiva – Evaluación – con base al TSQ programa de digitación diseñado con base del SPSS.

Fase 4.

Análisis de datos: Con base a las tablas 1, 2, 3 y 4 del marco teórico que definen las dimensiones, dominios, variables y componentes de los Factores intralaborales tipo A, Factores intralaborales tipo B, factores extralaborales y estrés.

Fase 5.

Elaboración de informe y formulación de estrategias: Se estructuró el documento proyecto de grado que a su vez funciona como informe ejecutivo para la Empresa, con la

identificación de los factores de riesgo psicosocial y las estrategias formuladas para poder controlarlos y/o mitigarlos en el año 2021 – 2022.

Fase 6.

Sustentación y socialización de la investigación: En esta etapa se da la socialización del documento y presentación ante la universidad, ante los jurados y directores del trabajo de grado, así como también a la Empresa Social del Estado Imsalud.

Consideraciones Éticas

Teniendo en cuenta que se trabajó con personas, se tuvieron en cuenta los lineamientos de las siguientes normas: La resolución 8430 de 1993 del Ministerio de salud, la cual establece normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

El manual de Deontología y Bioética del Psicólogo ley 1090 de 2006 en la que se indican los principios básicos para el ejercicio de la labor del psicólogo, entre ellos el de confidencialidad de los resultados individuales obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales. Resolución 2646 de 2008 del ministerio de la protección social, en la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Como aspecto ético, también se tuvo en cuenta la aplicación del consentimiento informado, haciendo una lectura detenida de él y aclarando las dudas que se presentaron al respecto.

Resultados

Resultados y Análisis sociodemográfico

A continuación, se presentan los resultados encontrados tras la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial realizada en el personal de la ESE IMSALUD en áreas Intralaboral, Extralaboral y Estrés:

Tabla 7

Ficha técnica aplicación de instrumento

Ficha Técnica	Descripción
Actividad	Evaluación diagnóstico factores de riesgo psicosocial al personal de la empresa Imsalud, utilizando la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial emitida por el ministerio de la protección social.
Fecha de aplicación	del 01 septiembre al 15 de octubre del 2020
Fecha de elaboración de informe	Octubre del 2020
Población	Personal seleccionado por la empresa 532 trabajadores participaron, 1080 convocados
Objetivo	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y estrés; en población laboralmente activa de la empresa social del estado ese Imsalud.
Alcance	Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y estrés, con el fin de determinar los niveles de riesgo en colaboradores de la empresa social del estado ese Imsalud

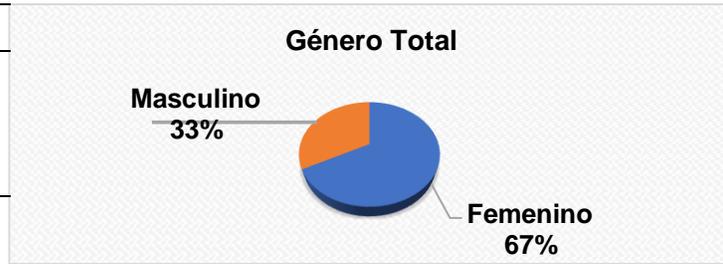
9.2 Datos Sociodemográficos

El número de trabajadores a los cuales fueron aplicados los instrumentos de evaluación llamado Batería de Riesgo Psicosocial en su Forma A y en su Forma B corresponde a un total de 532 personas, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 8

Género Total

Género Total	
Femenino	356
Masculino	176
<hr/>	
Total	532

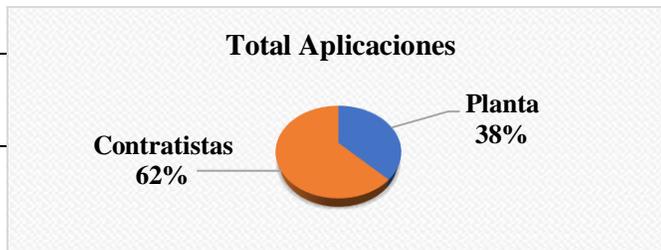


Nota: Ilustración 1: Género total La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 532 trabajadores de la empresa ESE IMSALUD, teniendo con mayor prevalencia el género Femenino con el 67 % y el Masculino con un 33%

Tabla 8

Total, de Aplicaciones

Total, de Aplicaciones	
Planta	200
Contratistas	332
<hr/>	
Total	532



Nota: Ilustración 2: Total Aplicaciones. Se aplicó 532 Baterías de riesgo Psicosocial divididas en un 38% aplicaciones al personal contratado como “Planta”, y 62% a los contratistas.

Tabla 9

Tipo de Cuestionario

Tipo de Cuestionario	
Profesionales jefes	185
Tipo A	
Apoyo Tipo B	347
<hr/>	
Total	532

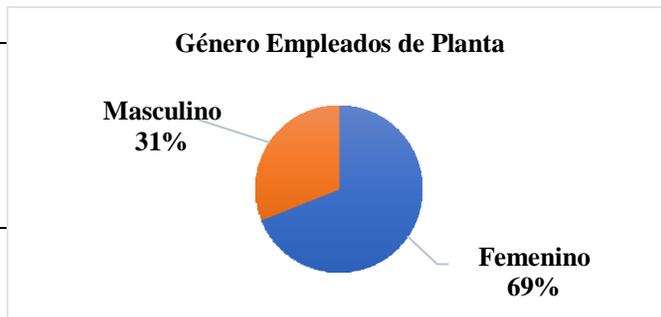


Nota: Ilustración 3: Tipo de cuestionario aplicados: Las aplicaciones fueron distribuidas a un 35% de profesionales y a un 65% de auxiliares de los 532 cuestionarios.

Tabla 10

Género Empleados de Planta

Género Empleados de Planta	
Femenino	138
Masculino	62
<hr/>	
Total	200



Nota: Ilustración 4: Géneroespecífico en empleados de planta. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 200 trabajadores de la planta de la ESE IMSALUD, teniendo con mayor prevalencia el género Femenino con el 69 % y el Masculino con un 31%

Tabla 11

Tipo de perfil de Empleados de planta

Tipo de perfil Empleados de Planta	
Profesionales / (TIPO A)	67
Apoyo / (tipo B)	133
<hr/>	
Total	200

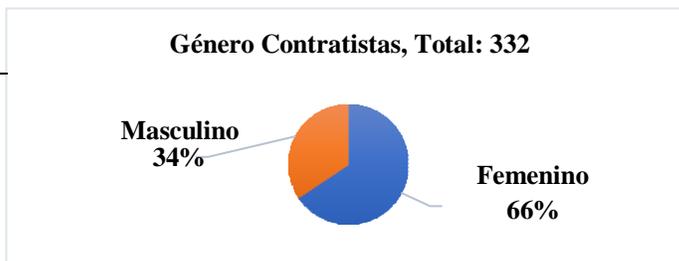


Nota: Ilustración 5: Tipo de cuestionario en empleados de planta. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 200 empleados de planta de los cuales 67% eran auxiliares o apoyo y el 33% fueron profesionales

Tabla 12

Género Contratistas, total

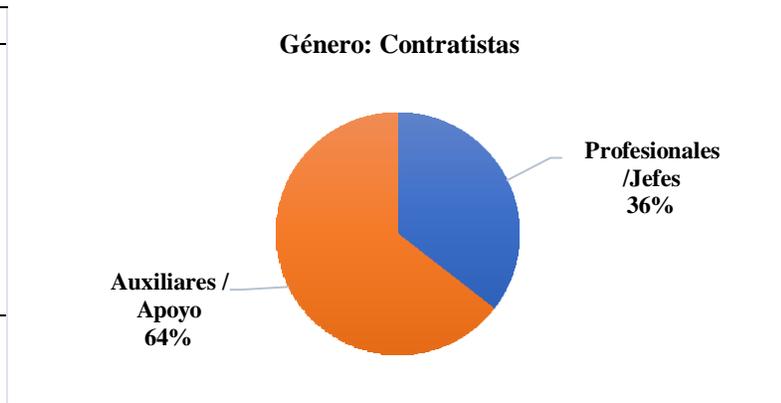
Género Contratistas,	
Femenino	218
Masculino	114
<hr/>	
Total	332



Nota: Ilustración 6: Género de contrarias / prestación de servicios. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 332 Contratistas de los cuales el 66% eran auxiliares o apoyo y el 34% fueron profesionales o jefes

Tabla 13
Tipo de Perfil Contratistas

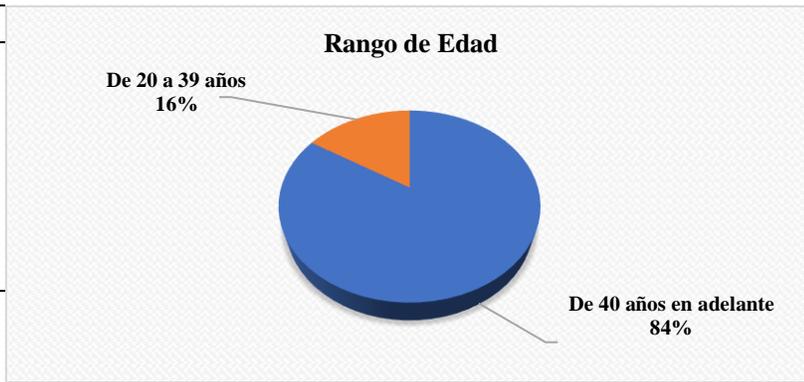
Tipo de Perfil Contratistas	
Profesionales / Líderes (TIPO A)	118
Apoyo / Auxiliares (TIPO B)	214
Total	332



Nota: Ilustración 7: Tipo de cuestionario contratistas. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 332 contratistas de los cuales 64% eran auxiliares o apoyo y el 36% fueron profesionales o jefes.

Tabla 14
Rango de Edad

Rango de Edad	
De 40 años en Adelante	447
De 20 a 39 años	85
Total	532

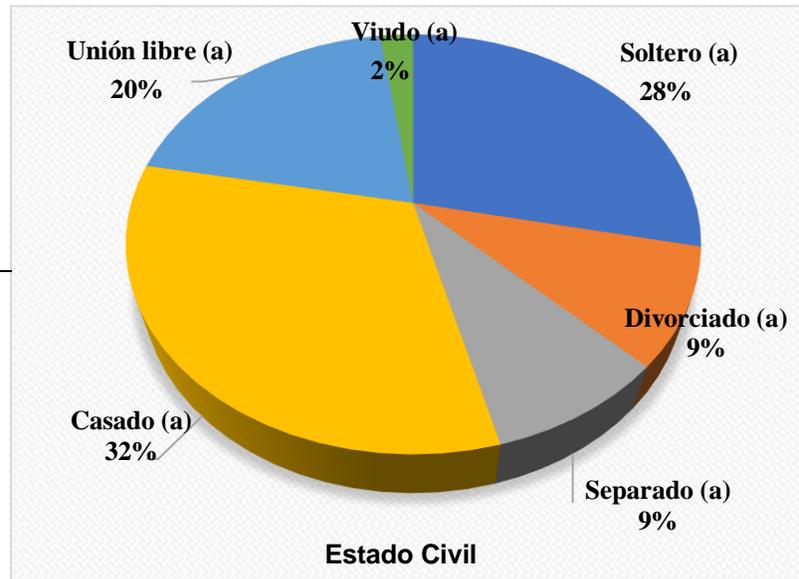


Nota: Ilustración 8: Rango de edad. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 532 empleados de los cuales el 84% pertenecen al rango de 40 años de edad en adelante, y el 16% pertenecen al rango de 20 a 39 años de edad.

Tabla 15
Estado Civil

Estado Civil	
Soltero (a)	151
Divorciado (a)	48

Separado (a)	46
Casado (a)	171
Unión libre (a)	105
Viudo (a)	12
Total	532



Nota: Ilustración 9: Estado civil. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 532 empleados de los cuales el 32% están casados, el 20% viven en unión libre, el 28% están solteros, el 9% están divorciados, el 9% están separados y el 2% son viudo/as.

Tabla 16

Escolaridad

Escolaridad	
Bachillerato Comple	20
Bachillerato Incompl	8
Pos-grado completo	136
Pos-grado incomple	22
Profesional completo	170
Técnico completo	166
Técnico incompleto	11
Total	532

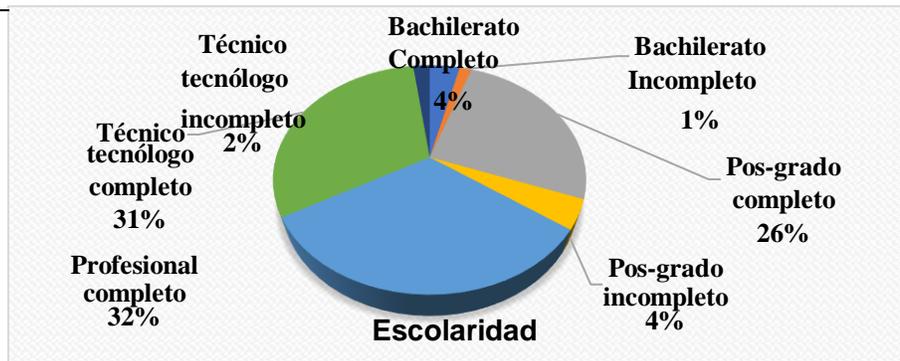
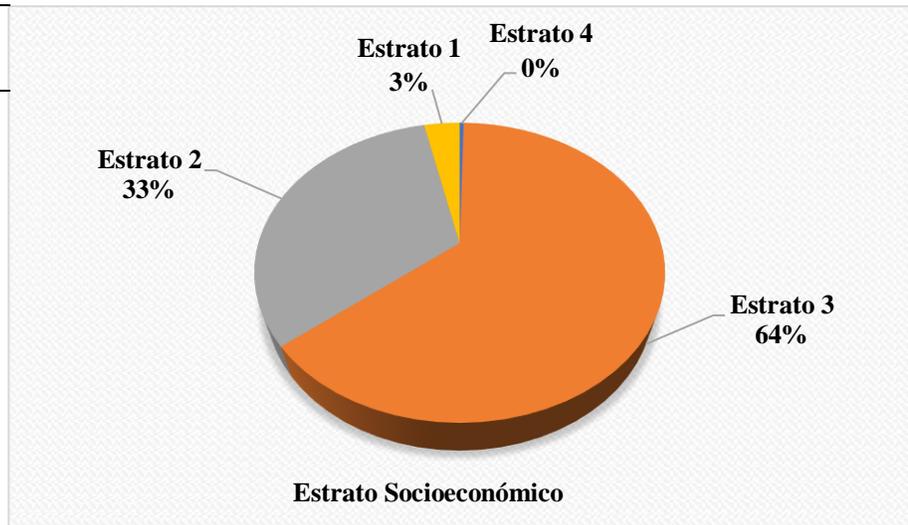


Ilustración 10: Escolaridad. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 532 personas de los cuales el 32% son profesionales, el 31% tecnólogos, el 24% tienen posgrado, el 4% están cursando un posgrado, otro 4% son bachilleres, un 2% están cursando una tecnología, y el 1% están cursando el bachillerato.

Tabla 17

Estrato Socioeconómico

Estrato Socioeconómico	
1	18
2	173
3	340
4	2
5	0
6	0
Total	532



Nota: **Ilustración 11: Estrato socioeconómico.** La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 532 personas de los cuales el 64% pertenecen al estrato 3, el 33% pertenecen al estrato 2, el 3% al estrato 1, y un poco más del 0% pertenecen al estrato 4.

Tabla 18

Personas a Cargo

Personas a cargo	
0	56
De 1 a 2	346
De 3 a 4	340
De 5 a 6	24
7 o mas	8
Total	533

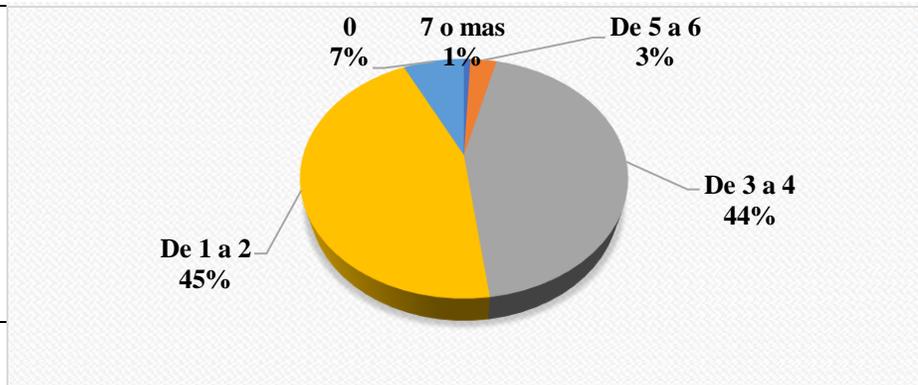


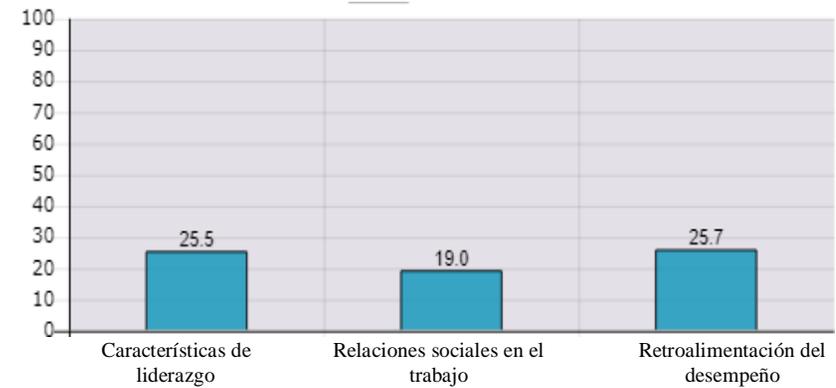
Ilustración 12: Personas a cargo. La batería de riesgo psicosocial se aplicó a un total de 533 personas de los cuales el 45% tienen a cargo de 1 a 2 personas, el 44% tienen de 3 a 4 personas, el 3% tienen de 5 a 6 personas a cargo, el 1% tienen más de 7 personas a cargo y un poco más del 0% no tienen personas a cargo.

Tabla 19

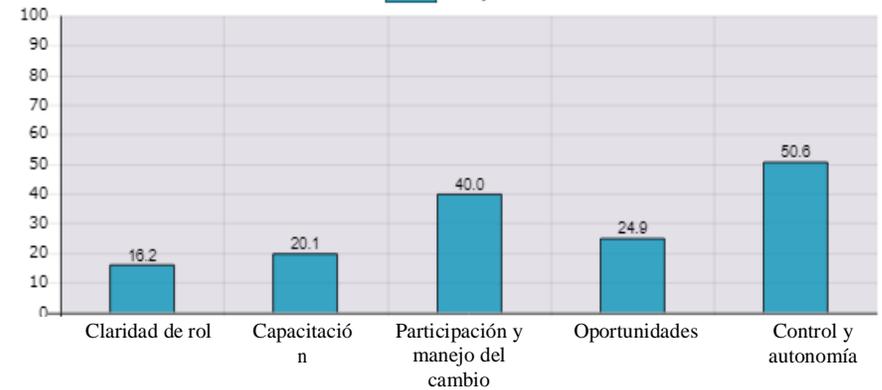
Resultados condiciones intralaborales y extralaborales empleados de planta tipo b auxiliares y apoyo

Condiciones Intralaborales y Extralaborales							
Dominios	Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	25,5	34	7	27	23	30
	Relaciones sociales en el trabajo	19	41	19	27	12	22
	Retroalimentación del desempeño	25,7	43	16	19	26	17
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		22,9	32	23	21	22	23
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	16,2	42	10	25	25	19
	Capacitación	20,1	61	11	14	22	13
	Participación y manejo del cambio	40	22	40	8	28	23
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	24,9	44	33	21	19	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,6	39	29	31	8	14

DIMENSIÓN: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Personal de Planta De Tipo Auxiliar / Apoyo (Forma B)

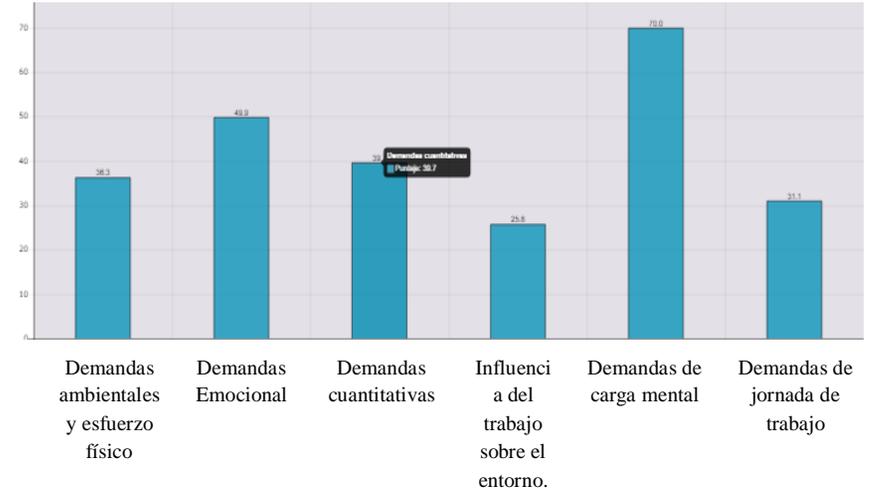


DIMENSIÓN: Control sobre el trabajo Personal de Planta De Tipo Auxiliar / Apoyo (Forma B)

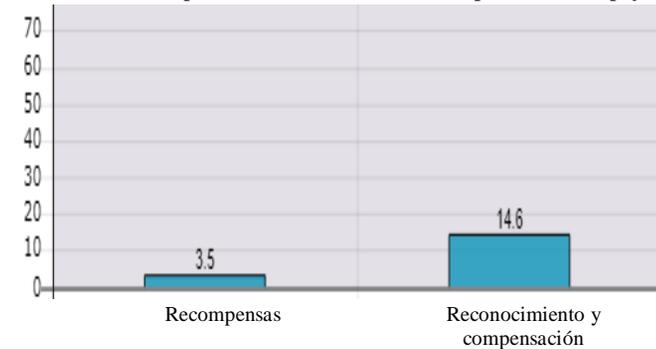


Control sobre el trabajo		28,5	34	30	24	15	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	36,3	28	16	28	24	25
	Demandas emocionales	49,9	20	1	14	12	74
	Demandas cuantitativas	39,7	18	35	22	18	28
	Influencia del trabajo sobre el entorno	25,8	42	35	4	25	15
	Extralaboral	70	25	22	24	25	25
	Demandas de carga mental	31,1	48	39	19	12	3
Demandas del trabajo		42,1	11	18	13	26	53
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3,5	90	17	6	3	5
	Reconocimiento y compensación	14,6	43	30	18	18	12
Recompensas		10,1	54	24	13	24	6
		30,4	23	25	19	27	27

DOMINIO: Liderazgo en el trabajo. Personal de Planta De Tipo Auxiliar / Apoyo (Forma B)



DIMENSIÓN: Recompensas Personal de Planta De Tipo Auxiliar / Apoyo (Forma B)



TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Nota: a continuación, se describirán la ilustración 13 Control Sobre el Trabajo, 14 Demandas del trabajo y 15 Recompensas.

Ilustración 13: dominio: control sobre el trabajo formato b. En esta área de evaluación encontramos un nivel de Riesgo muy alto con un 18 % riesgo alto con 15%, considera no tener control y autonomía sobre el trabajo. El 24% Nivel de Riesgo Medio, identificó que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden del trabajo es en cierta manera restringido, así como el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales. Un 30% Nivel de Riesgo Bajo y un 34% (del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable) del personal auxiliar con tipo de contrato “planta” evaluado.

Ilustración 14: demandas de trabajo. En ésta área de Evaluación encontramos un Nivel de Riesgo Muy Alto de 6% y 24% nivel de riesgo Alto, considera que el tiempo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados, lo que aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo debido a que éste aspecto está directamente asociado con la velocidad en la ejecución de tareas. En cuanto al Nivel de Riesgo Medio, corresponde al 13%, la percepción es que algunas ocasiones No alcanzan a desarrollar adecuadamente su trabajo debido a que el tiempo asignado para algunas tareas es limitado. El 24% Nivel de Riesgo Bajo y 54 % del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable, del personal evaluado, menciona que no presenta inconvenientes para realizar sus actividades, Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.

Ilustración 15: Recompensas. Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

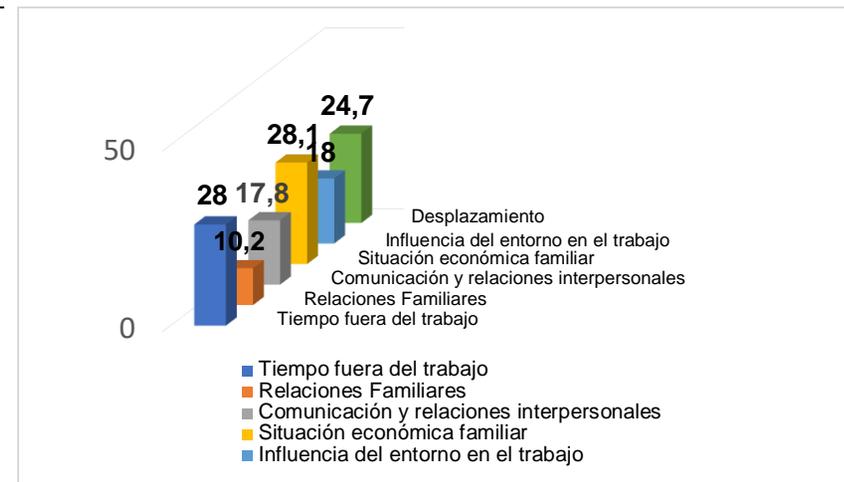
En esta área de Evaluación encontramos un nivel de Riesgo Muy Alto 6% y del 24% nivel de riesgo Alto, que percibe no tener estabilidad laboral temporal. Se Identificó que un 13% nivel de riesgo Medio, 24% nivel de riesgo Bajo y 54% de Nivel riesgo sin riesgo, cuenta con un sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización, que los individuos si se sienten a gusto o están muy identificados con la tarea que realizan, Lo que nos indica que los trabajadores perciben que: El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización existe, pero podría mejorar sustancialmente.

Tabla 20

Resultados Generales Extralaborales Personal de Planta De Tipo Auxiliar / Apoyo (Forma B)

Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo m alto
Tiempo fuera del trabajo	28,0	22	27	18	18	8
Relaciones familiares	10,2	61	24	5	3	0
Comunicación y relaciones interpersonales	17,6	33	12	21	17	10
Situación económica familia	28,1	33	12	29	13	6
Características de la vivienda y de su entorno	18,0	14	15	26	23	15
Influencia del entorno extralab sobre el trabajo	16,6	40	16	15	13	9
Desplazamiento vivienda - trabajo	24,7	23	19	14	19	18
TOTAL,	20,2	45	14	12	14	8

DIMENSIÓN EXTRALABOLAR PLANTA TIPO B



Nota: A continuación, se describirán las ilustraciones 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 respectivamente; Dimensión Tiempo fuera del trabajo, Dimensión Relaciones Familiares, Dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, Dimensión Situación económica del grupo familiar, Dimensión Características de la vivienda, influencia del entorno sobre el trabajo, desplazamiento trabajo – vivienda – trabajo.

Ilustración 16: Dimensión: tiempo fuera del trabajo. Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. En el área se encuentra que un 8% se encuentra en Nivel de Riesgo Muy Alto y riesgo Alto en un 18%, del personal Evaluado reporta que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es igualmente, limitada o insuficiente. En el Nivel de Riesgo Medio se encuentra un 18% y 27% de riesgo bajo, y finalmente con un 22% tenemos el Nivel sin riesgo o riesgo despreciable procura asignar espacios de tiempo libre fuera de su trabajo efectuando actividades variadas de dispersión por lo menos una vez al mes, consigue contar con este tiempo.

Ilustración 17: Dimensión: relaciones familiares. Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. El 0% de la persona se encuentra en un Nivel de riesgo Muy Alto y en riesgo Alto un 3%, manifiesta que se presentan algunas situaciones que generan un deterioro de la salud emocional. En 5% un nivel de riesgo Medio, Bajo 24% y 61% nivel de riesgo bajo y sin riesgo, argumenta que el apoyo familiar solo se da en algunas ocasiones.

Ilustración 18: Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales. Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Estos puntajes se presentan cuando la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, la relación con amigos o allegados es conflictiva, la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe

de sus amigos o allegados es inexistente o pobre. En esta área de Evaluación se encuentra un Nivel de Riesgo Muy Alto del 10%, y 17 % nivel de riesgo Alto, menciona que no mantiene buenas relaciones o que no tiene amigos. El 21% Nivel de Riesgo Medio, existen inconvenientes con amigos o conocidos de manejo cotidiano y que no representan riesgo significativo en la vida del trabajador, un 12 % Nivel de riesgo bajo, no presenta inconvenientes en sus relaciones interpersonales y un 33% sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 19 Dimensión: situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Este ítem mostró un 6% en el Nivel de Riesgo Muy Alto y un riesgo Alto de 13%, percibe que los ingresos familiares en algunas ocasiones son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. El 29% en Riesgo Medio, reporta que en algunas ocasiones se les han presentado problemas económicos de importancia, en riesgo bajo un 12% reporto no tener problemas económicos difíciles de manejar, y un 33% Sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 20 Dimensión: características de la vivienda y de su entorno. Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. El 15 % del Nivel de Riesgo Muy alto y un 23% de riesgo Alto, ubican aspectos negativos en cuanto a las características de su vivienda y el entorno donde viven debido a aspectos como el transporte y el difícil acceso a los servicios. El 26% Riesgo Medio, 15% riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 14% considera que en su vivienda cuenta con todo lo necesario para descansar y vivir cómodamente.

Ilustración 21 Dimensión: influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Así mismo, teniendo en cuenta los Niveles de Riesgo Muy Alto 9% y 13% riesgo Alto, podemos deducir que la percepción de las personas es que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. El 15% de Riesgo Medio, reporta haber sentido en algunas ocasiones ésta influencia, un 16% de Nivel de Riesgo Bajo, reporto no sentir influencia de su entorno Extralaboral en el desempeño de su trabajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 40%.

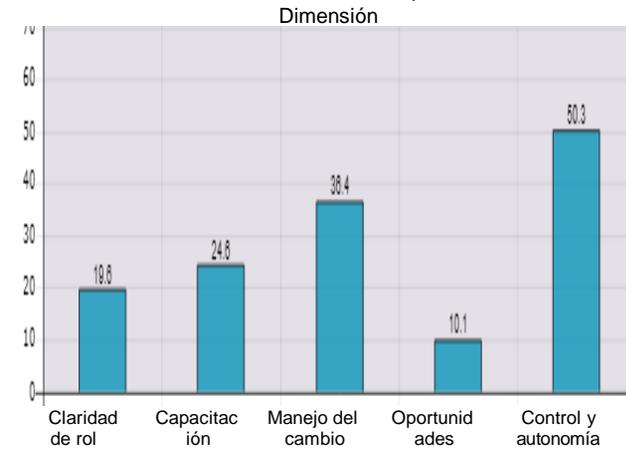
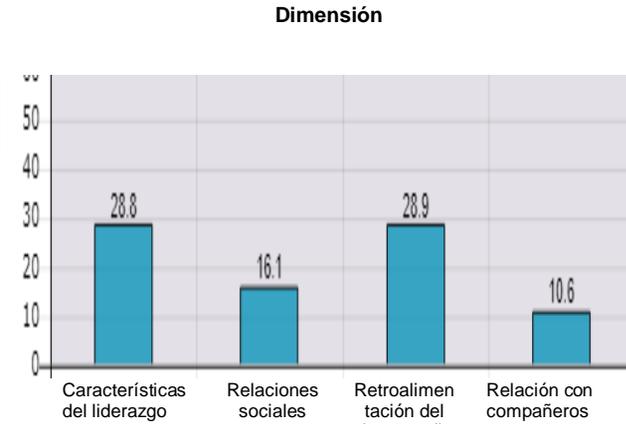
Ilustración 22 Dimensión: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se encontró que, en esta área, los encuestados se encuentran en Niveles de Riesgo Muy Alto 18% y 19% nivel de riesgo Alto, reportan tener problemas de movilidad, condiciones de incomodidad, largos recorridos, dados por el difícil transporte en algunas ocasiones. En Riesgo Medio un 14%, en riesgo bajo un 19% consideran que es de fácil acceso a el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda respectivamente y sin riesgo o riesgo despreciable un 23%. resultados condiciones intralaborales y extralaborales empleados de planta tipo a perfil jefes y profesionales

Tabla 21

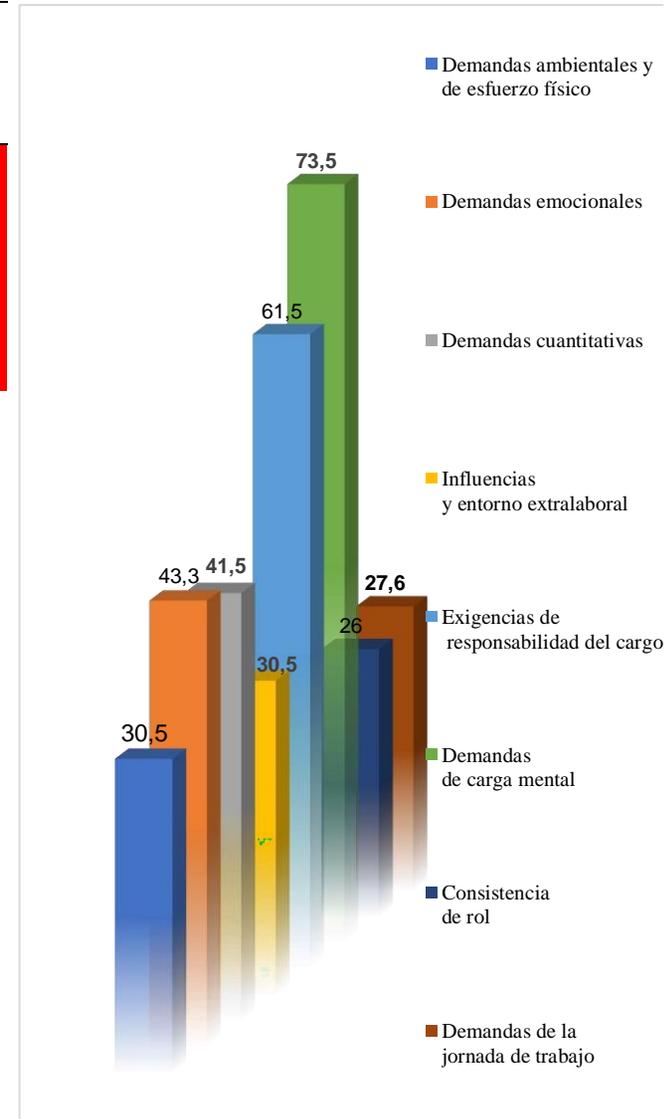
Resultados Generales Cuestionario de Riesgo Intralaboral Personal de Planta De Tipo Profesionales / Jefes (Forma A)

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dominios	Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	28,8	18	10	16	13	18
	Relaciones sociales en el trabajo	16,1	21	24	13	9	8
	Retroalimentación del desempeño	28,9	26	14	13	12	10
	Relación con los colaboradores	10,6	56	5	3	7	4
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		20,5	19	14	16	14	12
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	19,6	28	12	4	17	14
	Capacitación	24,6	21	13	22	13	6
	Participación y manejo del cambio	36,4	12	19	14	12	18
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10,1	32	15	15	9	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,3	8	10	11	20	26
Control sobre el trabajo		26,1	11	18	19	15	12



Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,5	13	12	16	18	16
	Demandas emocionales	43,0	10	3	11	21	30
	Demandas cuantitativas	41,7	18	12	16	11	18
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,5	26	18	15	6	10
	Exigencias de responsabilidad del cargo	61,5	9	17	23	11	15
	Demandas de carga mental	73,5	17	17	14	19	8
	Consistencia del rol	26,0	26	14	15	11	9
	Demandas de la jornada de trabajo	27,6	23	22	12	6	12
Demandas del trabajo		41,5	7	15	22	9	22



Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	7,3	36	13	7	12	7
	Reconocimiento y compensación	17,6	24	18	16	10	7
	Recompensas	12,9	24	11	26	11	3
TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		29,3	11	16	15	15	18

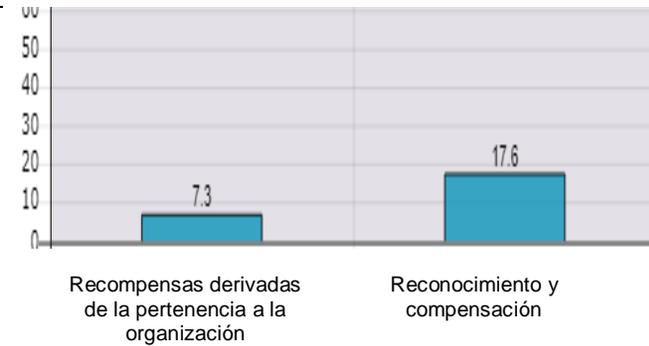
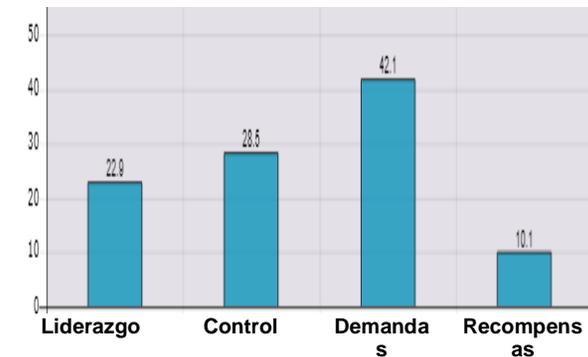


Tabla 22

Resumen. Factores Intralaborales

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	22.9
Control sobre el trabajo	28.5
Demandas del trabajo	42.1
Recompensas	10.1



Nota: A continuación, se describirá las ilustraciones 23, 24 y 25 respectivamente Control sobre el trabajo forma b, Demandas de trabajo y Recompensas.

Ilustración 23: Dominio: control sobre el trabajo formato b. En esta área de evaluación encontramos un nivel de Riesgo muy alto con un 12 % riesgo alto con 15%, considera no tener control y autonomía sobre el trabajo. El 19% Nivel de Riesgo Medio, identificó que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden del trabajo es en cierta manera restringido, así como el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales. Un 18% Nivel de Riesgo Bajo y un 11% (del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable) del personal auxiliar con tipo de contrato “planta” evaluado.

Ilustración 24: Demandas de trabajo. En ésta área de Evaluación encontramos un Nivel de Riesgo Muy Alto de 22% y 9% nivel de riesgo Alto, considera que el tiempo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados, lo que aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo debido a que éste aspecto está directamente asociado con la velocidad en la ejecución de tareas. En cuanto al Nivel de Riesgo Medio, corresponde al 22%, la percepción es que algunas ocasiones No alcanzan a desarrollar adecuadamente su trabajo debido a que el tiempo asignado para algunas tareas es limitado. El 15% Nivel de Riesgo Bajo y 7 % del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable, del personal evaluado, menciona que no presenta inconvenientes para realizar sus actividades, Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.

Ilustración 25: Recompensas. Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

En esta área de Evaluación encontramos un nivel de Riesgo Muy Alto 3% y del 11% nivel de riesgo Alto, que percibe no tener estabilidad laboral temporal. Se Identificó que un 26% nivel de riesgo Medio, 11% nivel de riesgo Bajo y 24% de Nivel riesgo sin riesgo, cuenta con un sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización, que los individuos si se sienten a gusto o están muy identificados con la tarea que realizan, Lo que nos indica que los trabajadores perciben que: El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización existe, pero podría mejorar sustancialmente.

Tabla 23

Resultados extralaborales Tipo A - Planta

RESULTADOS EXTRALABORALES DEL CUESTIONARIO Planta Tipo A						
Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	27,2	10	10	12	10	
Relaciones familiares	6,5	32	10			
Comunicación y relaciones interpersonales	14,3	16	4	7	11	4
Situación económica del grupo familiar	25,2	12	13	9	5	3
Características de la vivienda y de su entorno	14	12	9	4	10	7
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25	17	4	6	8	7
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	18,2	14	11	8	5	4
TOTAL, GENERAL	17,7	25	6	7	2	2

Nota: A continuación, se describirá las ilustraciones 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

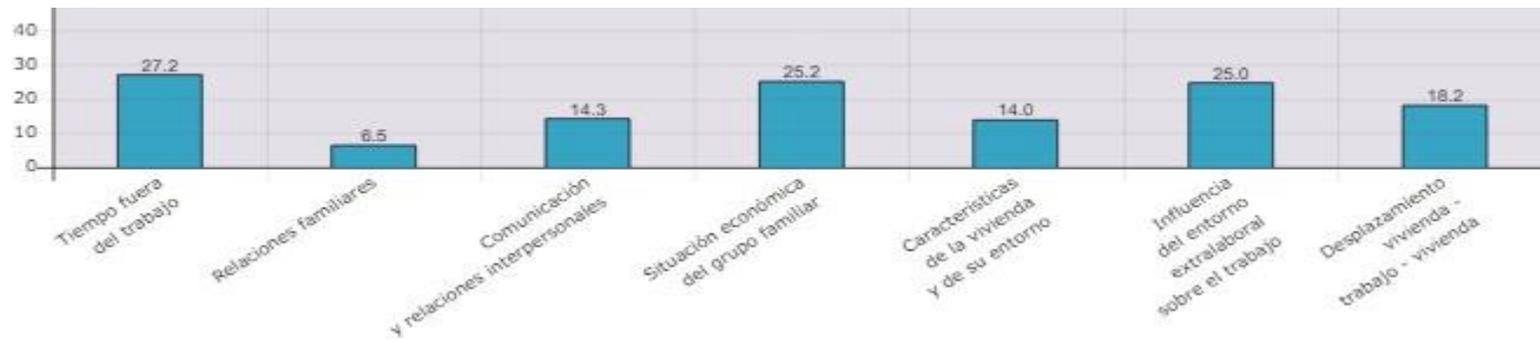


Ilustración 26 Dimensión: tiempo fuera del trabajo Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. En el área se encuentra que un 0% se encuentra en Nivel de Riesgo Muy Alto y riesgo Alto en un 23%, del personal Evaluado reporta que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es igualmente, limitada o insuficiente. En el Nivel de Riesgo Medio se encuentra un 28% y 23% de riesgo bajo, y finalmente con un 23% tenemos el Nivel sin riesgo o riesgo despreciable procura asignar espacios de tiempo libre fuera de su trabajo efectuando actividades variadas de dispersión por lo menos una vez al mes, consigue contar con este tiempo.

Ilustración 27 Dimensión: relaciones familiares Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. El 0% de la persona se encuentra en un Nivel de riesgo Muy Alto y en riesgo Alto un 0%, manifiesta que se presentan algunas situaciones que generan un deterioro de la salud emocional. En 0% un nivel de riesgo Medio, Bajo 23% y 76% nivel de riesgo bajo y sin riesgo, argumenta que el apoyo familiar solo se da en algunas ocasiones.

Ilustración 28 Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales En esta área de Evaluación se encuentra un Nivel de Riesgo Muy Alto del 9%, y 26 % nivel de riesgo Alto, menciona que no mantiene buenas relaciones o que no tiene amigos. El 16% Nivel de Riesgo Medio, existen inconvenientes con amigos o conocidos de manejo cotidiano y que no representan riesgo significativo

en la vida del trabajador, un 9 % Nivel de riesgo bajo, no presenta inconvenientes en sus relaciones interpersonales y un 38% sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 29 Dimensión: situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Este ítem mostró un 7% en el Nivel de Riesgo Muy Alto y un riesgo Alto de 11%, percibe que los ingresos familiares en algunas ocasiones son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. El 21% en Riesgo Medio, reporta que en algunas ocasiones se les han presentado problemas económicos de importancia, en riesgo bajo un 30% reporto no tener problemas económicos difíciles de manejar, y un 28% Sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 30 Dimensión: características de la vivienda y de su entorno Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. El 9 % del Nivel de Riesgo Muy alto y un 16% de riesgo Alto, ubican aspectos negativos en cuanto a las características de su vivienda y el entorno donde viven debido a aspectos como el transporte y el difícil acceso a los servicios. El 23% Riesgo Medio, 9% riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 28% considera que en su vivienda cuenta con todo lo necesario para descansar y vivir cómodamente.

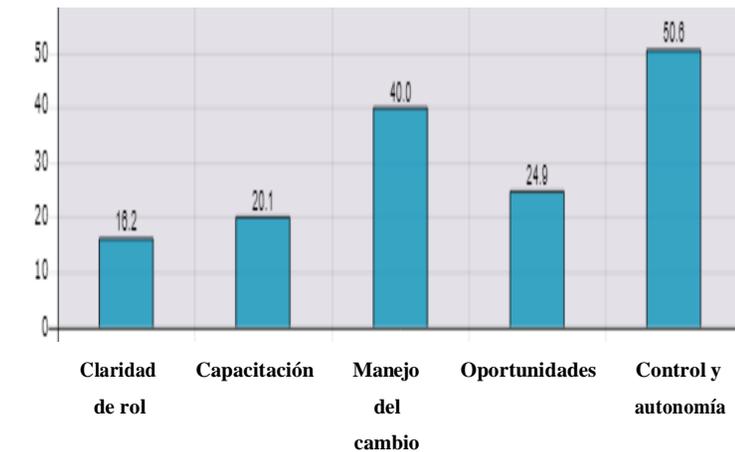
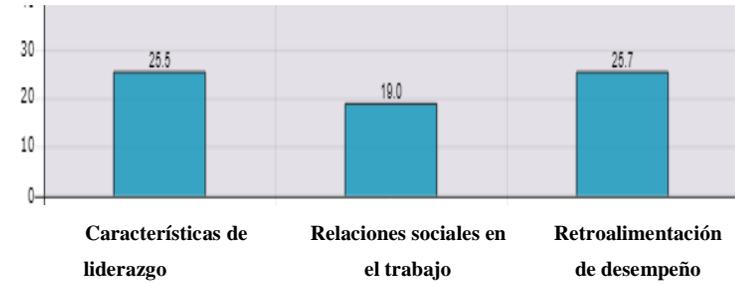
Ilustración 31 Dimensión: influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Así mismo, teniendo en cuenta los Niveles de Riesgo Muy Alto 16% y 19% riesgo Alto, podemos deducir que la percepción de las personas es que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. El 14% de Riesgo Medio, reporta haber sentido en algunas ocasiones ésta influencia, un 9% de Nivel de Riesgo Bajo, reporto no sentir influencia de su entorno Extralaboral en el desempeño de su trabajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 40%.

Ilustración 32 Dimensión: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se encontró que, en esta área, los encuestados se encuentran en Niveles de Riesgo Muy Alto 9% y 11% nivel de riesgo Alto, reportan tener problemas de movilidad, condiciones de incomodidad, largos recorridos, dados por el difícil transporte en algunas ocasiones. En Riesgo Medio un 19%, en riesgo bajo un 26% consideran que es de fácil acceso a el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda respectivamente y sin riesgo o riesgo despreciable un 33%.

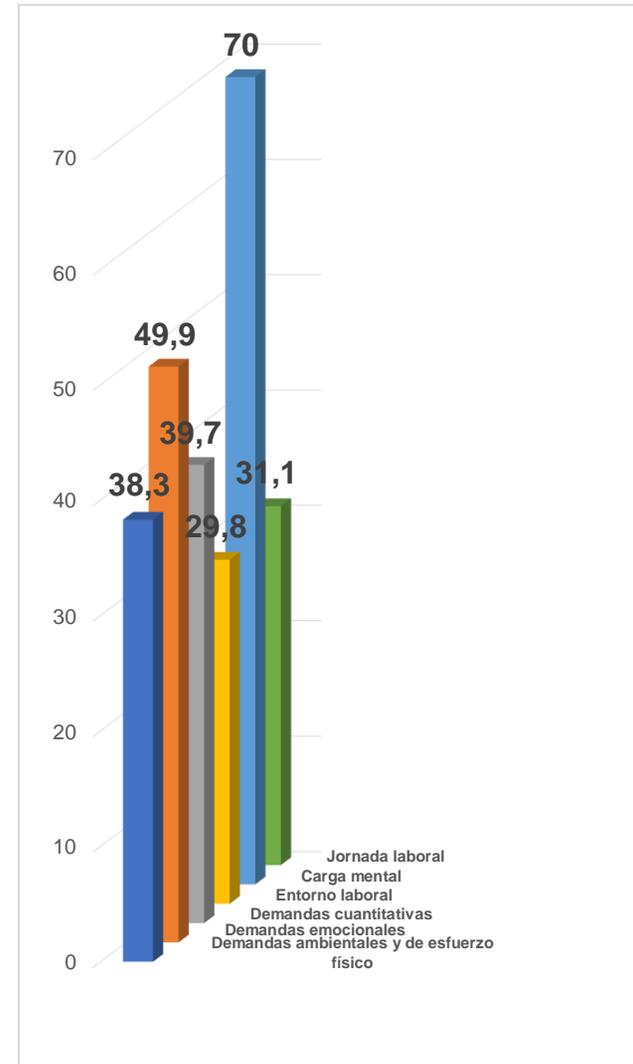
Tabla 24

Resultados Generales Cuestionario de Riesgo Intralaboral Contratistas Tipo Auxiliares / Apoyo (Forma B)

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO							
Dominios	Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el el trabajo	Características del liderazgo	25,5	34	7	27	23	30
	Relaciones sociales en el el trabajo	19	41	19	27	12	22
	Retroalimentación del desempeño	25,7	43	16	19	26	17
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		22,9	32	23	21	22	23
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	16,2	42	10	25	25	19
	Capacitación	20,1	61	11	14	22	13
	Participación y manejo del cambio	40	22	40	8	28	23
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	24,9	44	33	21	19	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,6	39	29	31	8	14
Control sobre el trabajo		28,5	34	30	24	15	18



	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	36,3	28	16	28	24	25
	Demandas emocionales	49,9	20	1	14	12	74
	Demandas cuantitativas	39,7	18	35	22	18	28
Demandas del trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25,8	42	35	4	25	15
	Demandas de carga mental	70	25	22	24	25	25
	Demandas de la jornada de trabajo	31,1	48	39	19	12	3
Demandas del trabajo		42,1	11	18	13	26	53



Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3,5	90	17	6	3	5
Reconocimiento y compensación	14,6	43	30	18	18	12
Recompensas	10,1	54	24	13	24	6
TOTAL,	30,4	23	25	19	27	27

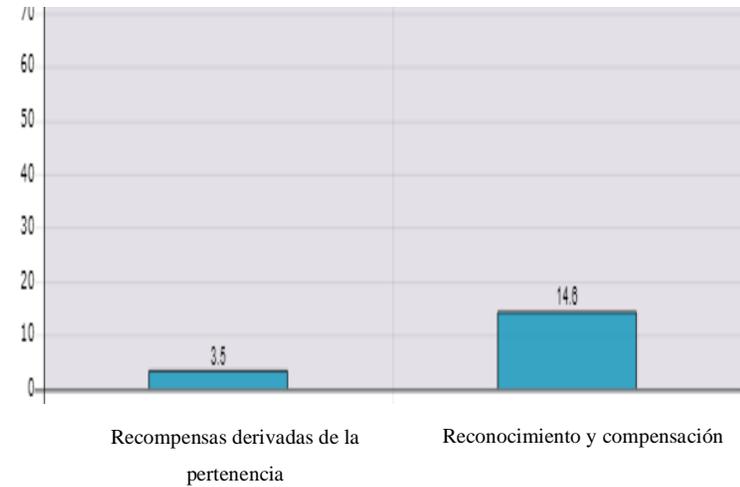
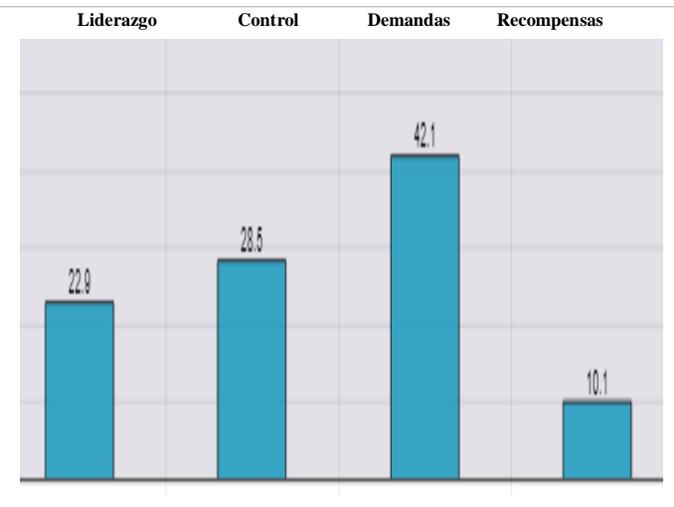


Tabla 25
Resumen

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	22.9
Control sobre el trabajo	28.5
Demandas del trabajo	42.1
Recompensas	10.1



Nota: A continuación, se describirá las ilustraciones 33, 34 y 35 respectivamente; *control sobre el trabajo* formato b, *Demandas de trabajo*, *recompensas*

Ilustración 33: Dominio: control sobre el trabajo formato b. En esta área de evaluación encontramos un nivel de Riesgo muy alto con un 14 % riesgo alto con 12%, considera no tener control y autonomía sobre el trabajo. El 19% Nivel de Riesgo Medio, identificó que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden del trabajo es en cierta manera restringido, así como el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales. Un 24% Nivel de Riesgo Bajo y un 28% (del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable) del personal auxiliar con tipo de contrato “planta” evaluado,

Ilustración 34: Demandas de trabajo. En ésta área de Evaluación encontramos un Nivel de Riesgo Muy Alto de 43% y 21% nivel de riesgo Alto, considera que el tiempo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados, lo que aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo debido a que éste aspecto está directamente asociado con la velocidad en la ejecución de tareas. En cuanto al Nivel de Riesgo Medio, corresponde al 10%, la percepción es que algunas ocasiones No alcanzan a desarrollar adecuadamente su trabajo debido a que el tiempo asignado para algunas tareas es limitado. El 14% Nivel de Riesgo Bajo y 9 % del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable, del personal evaluado, menciona que no presenta inconvenientes para realizar sus actividades, Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.

Ilustración 35: Recompensas. Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. En esta área de Evaluación encontramos un nivel de Riesgo Muy Alto 4% y del 19% nivel de riesgo Alto, que percibe no tener estabilidad laboral temporal. Se Identificó que un 10% nivel de riesgo Medio, 19% nivel de riesgo Bajo y 44% de Nivel riesgo sin riesgo, cuenta con un sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización, que los individuos si se sienten a gusto con la tarea que realizan.

Tabla 26**Resultados del cuestionario intralaboral Contratistas Tipo Auxiliares / Apoyo (Forma B)**

Dimensiones	Puntaje)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	30,9	22	22	18	29	10
Relaciones familiares	7,2	77	16	4	4	
Comunicación y relaciones interpersonales	15,7	35	23	16	17	10
Situación económica del grupo familiar	40,6	14	9	30	30	18
Características de la vivienda y de su entorno	23,2	14	14	10	29	34
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8,1	74	10	5	8	4
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	28,8	28	10	16	18	29
Total, extralaboral	22,4	40	20	18	8	15

Nota: A continuación, se describirá las ilustraciones 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 respectivamente tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Ilustración 36 Dimensión: tiempo fuera del trabajo Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. En el área se encuentra que un 0% se encuentra en Nivel de Riesgo Muy Alto y riesgo Alto en un 23%, del personal Evaluado reporta que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es igualmente, limitada o insuficiente. En el Nivel de Riesgo Medio se encuentra un 28% y 23% de riesgo bajo, y finalmente con un 23% tenemos el Nivel sin riesgo o riesgo despreciable procura asignar espacios de tiempo libre fuera de su trabajo efectuando actividades variadas de dispersión por lo menos una vez al mes, consigue contar con este tiempo.

Ilustración 37 Dimensión: relaciones familiares Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. El 0% de la persona se encuentra en un Nivel de riesgo Muy Alto y en riesgo Alto un 0%, manifiesta que se presentan algunas situaciones que generan un deterioro de la salud emocional. En 0% un nivel de riesgo Medio, Bajo 23% y 76% nivel de riesgo bajo y sin riesgo, argumenta que el apoyo familiar solo se da en algunas ocasiones.

Ilustración 38 Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales En esta área de Evaluación se encuentra un Nivel de Riesgo Muy Alto del 9%, y 26 % nivel de riesgo Alto, menciona que no mantiene buenas relaciones o que no tiene amigos. El 16% Nivel de Riesgo Medio, existen inconvenientes con amigos o conocidos de manejo cotidiano y que no representan riesgo significativo

en la vida del trabajador, un 9 % Nivel de riesgo bajo, no presenta inconvenientes en sus relaciones interpersonales y un 38% sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 39 Dimensión: situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Este ítem mostró un 7% en el Nivel de Riesgo Muy Alto y un riesgo Alto de 11%, percibe que los ingresos familiares en algunas ocasiones son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. El 21% en Riesgo Medio, reporta que en algunas ocasiones se les han presentado problemas económicos de importancia, en riesgo bajo un 30% reporto no tener problemas económicos difíciles de manejar, y un 28% Sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 40 Dimensión: características de la vivienda y de su entorno Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. El 9 % del Nivel de Riesgo Muy alto y un 16% de riesgo Alto, ubican aspectos negativos en cuanto a las características de su vivienda y el entorno donde viven debido a aspectos como el transporte y el difícil acceso a los servicios. El 23% Riesgo Medio, 9% riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 28% considera que en su vivienda cuenta con todo lo necesario para descansar y vivir cómodamente.

Ilustración 41 Dimensión: influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Así mismo, teniendo en cuenta los Niveles de Riesgo Muy Alto 16% y 19% riesgo Alto, podemos deducir que la percepción de las personas es que las situaciones de la vida familiar o personal

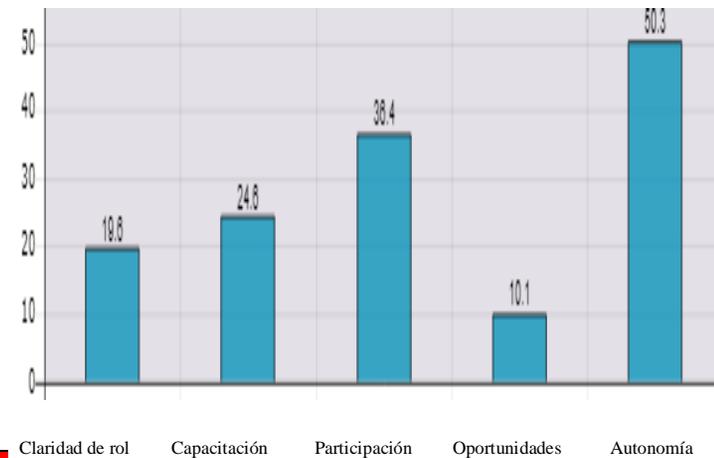
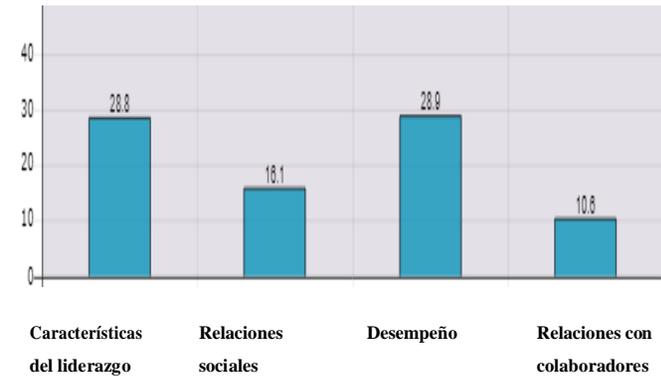
afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. El 14% de Riesgo Medio, reporta haber sentido en algunas ocasiones ésta influencia, un 9% de Nivel de Riesgo Bajo, reporto no sentir influencia de su entorno Extralaboral en el desempeño de su trabajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 40%.

Ilustración 42 Dimensión: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se encontró que, en esta área, los encuestados se encuentran en Niveles de Riesgo Muy Alto 9% y 11% nivel de riesgo Alto, reportan tener problemas de movilidad, condiciones de incomodidad, largos recorridos, dados por el difícil transporte en algunas ocasiones. En Riesgo Medio un 19%, en riesgo bajo un 26% consideran que es de fácil acceso a el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda respectivamente y sin riesgo o riesgo despreciable un 33%.

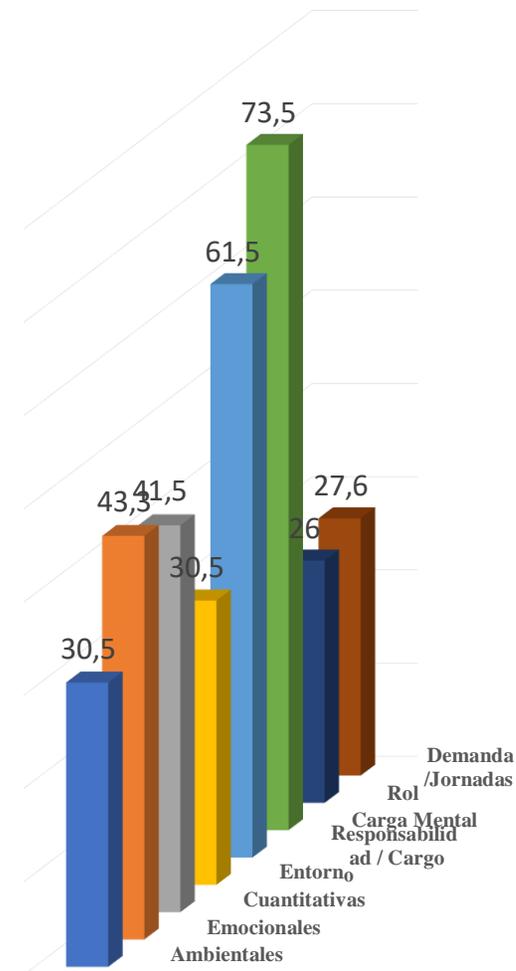
Tabla 27

Resultados condiciones intralaborales y extralaborales contratistas tipo a perfil jefes y profesionales

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO							
Dominios	Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	28,8	18	10	16	13	18
	Relaciones sociales en el trabajo	16,1	21	24	13	9	8
	Retroalimentación del desempeño	28,9	26	14	13	12	10
	Relación con los colaboradores	10,6	56	5	3	7	4
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		20,5	19	14	16	14	12
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	19,6	28	12	4	17	14
	Capacitación	24,6	21	13	22	13	6
	Participación y manejo del cambio	36,4	12	19	14	12	18
	Oportunidades para el desarrollo de habilidades conocimie	10,1	32	15	15	9	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,3	8	10	11	20	26



Control sobre el trabajo	26,1	11	18	19	15	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,5	13	12	16	18	16
Demandas emocionales	43	10	3	11	21	30
Demandas cuantitativas	41,7	18	12	16	11	18
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,5	26	18	15	6	10
Exigencias de responsabilidad del cargo	61,5	9	17	23	11	15
Demandas de carga mental	73,5	17	17	14	19	8
Consistencia del rol	26	26	14	15	11	9
Demandas de la jornada de trabajo	27,6	23	22	12	6	12



Demandas del trabajo	41,5	7	15	22	9	22
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	7,3	36	13	7	12	7
Recompensas Reconocimiento y compensación	17,6	24	18	16	10	7
Recompensas	12,9	24	11	26	11	3
TOTAL,	29,3	11	16	15	15	18

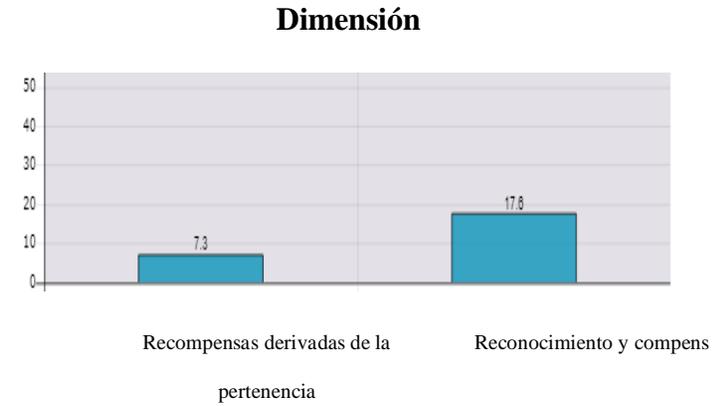
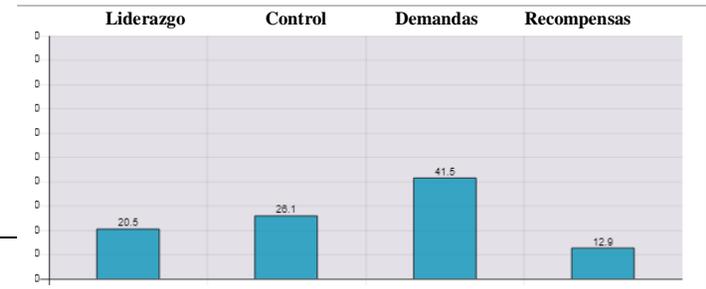


Tabla 28
Resumen.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20.8
Control sobre el trabajo	28.1
Demandas del trabajo	41.5
Recompensas	12.9



Nota: Nota: A continuación, se describirá las ilustraciones 42, 43, 44, 45 respectivamente

Ilustración 43: dominio: control sobre el trabajo formato b. En esta área de evaluación encontramos un nivel de Riesgo muy alto con un 16 % riesgo alto con 20%, considera no tener control y autonomía sobre el trabajo. El 25% Nivel de Riesgo Medio, identificó

que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden del trabajo es en cierta manera restringido, así como el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales. Un 24% Nivel de Riesgo Bajo y un 14% (del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable) del personal auxiliar con tipo de contrato “planta” evaluado,

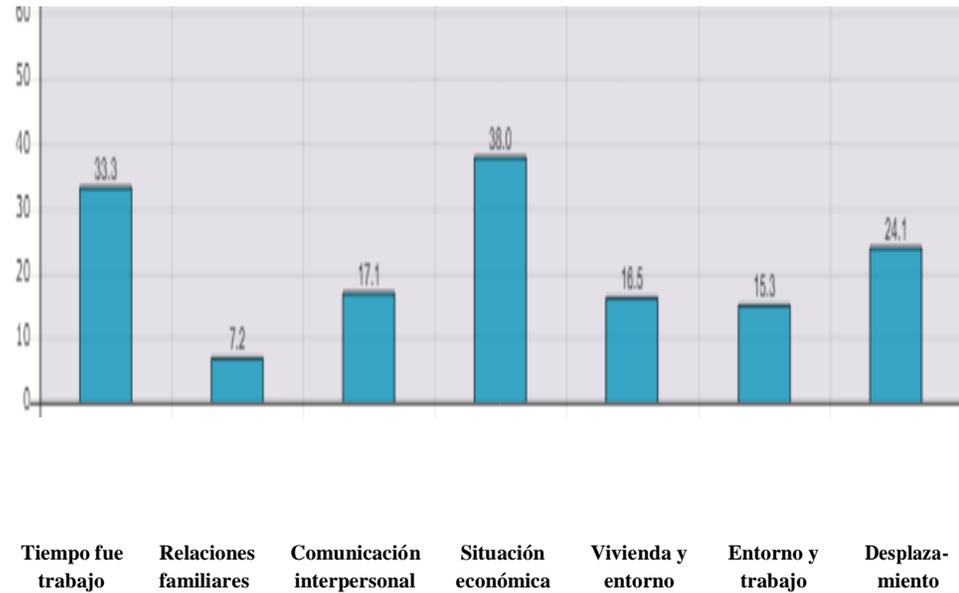
Ilustración 44: demandas de trabajo. En ésta área de Evaluación encontramos un Nivel de Riesgo Muy Alto de 29% y 12% nivel de riesgo Alto, considera que el tiempo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados, lo que aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo debido a que éste aspecto está directamente asociado con la velocidad en la ejecución de tareas. En cuanto al Nivel de Riesgo Medio, corresponde al 29%, la percepción es que algunas ocasiones No alcanzan a desarrollar adecuadamente su trabajo debido a que el tiempo asignado para algunas tareas es limitado. El 20% Nivel de Riesgo Bajo y 9 % del Nivel Sin riesgo o riesgo despreciable, del personal evaluado, menciona que no presenta inconvenientes para realizar sus actividades, Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.

Ilustración 45: recompensas. Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. En esta área de Evaluación encontramos un nivel de Riesgo Muy Alto 4% y del 14% nivel de riesgo Alto, que percibe no tener estabilidad laboral temporal. Se Identificó que un 10% nivel de riesgo Medio, 34% nivel de riesgo Bajo y 32% de Nivel riesgo sin riesgo, cuenta

con un sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización, que los individuos si se sienten a gusto o están muy identificados con la tarea que realizan.

Tabla 29**Resultados extralaboral contratistas tipo B.****RESULTADOS DEL CUESTIONARIO EXTRALABORAL**

Dimensiones	Puntaje	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	33,3	10	9	7	7	10
Relaciones familiares	7,2	36	4	1	1	1
Comunicación y relaciones interpersonales	17,1	16	5	5	8	9
Situación económica del grupo familiar	38	8	7	4	15	9
Características de la vivienda y de su entorno	16,5	9	11	4	10	9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	15,3	20	8	9	3	3
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	24,1	13	7	9	7	7
TOTAL	20,8	21	7	5	4	6



Nota: A continuación, se describirá la Ilustración 47, 48, 49, 50, 51, 52 respectivamente tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Ilustración 46 Dimensión: tiempo fuera del trabajo. Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. En el área se encuentra que un 23% se encuentra en Nivel de Riesgo Muy Alto y riesgo Alto en un 16%, del personal Evaluado reporta que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es igualmente, limitada o insuficiente. En el Nivel de Riesgo Medio se encuentra un 16% y 20% de riesgo bajo, y finalmente con un 23% tenemos el Nivel sin riesgo o riesgo despreciable procura asignar espacios de tiempo libre fuera de su trabajo efectuando actividades variadas de dispersión por lo menos una vez al mes, consigue contar con este tiempo.

Ilustración 47 Dimensión: relaciones familiares. Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. El 2% de la persona se encuentra en un Nivel de riesgo Muy Alto y en riesgo Alto un 2%, manifiesta que se presentan algunas situaciones que generan un deterioro de la salud emocional. En 2% un nivel de riesgo Medio, Bajo 9% y 83% nivel de riesgo bajo y sin riesgo, argumenta que el apoyo familiar solo se da en algunas ocasiones.

Ilustración 48 Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales. En esta área de Evaluación se encuentra un Nivel de Riesgo Muy Alto del 20%, y 18 % nivel de riesgo Alto, menciona que no mantiene buenas relaciones o que no tiene amigos. El 11% Nivel de Riesgo Medio, existen inconvenientes con amigos o conocidos de manejo cotidiano y que no representan riesgo significativo en la vida del trabajador, un 11 % Nivel de riesgo bajo, no presenta inconvenientes en sus relaciones interpersonales y un 37% sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 49 Dimensión: situación económica del grupo familiar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Este ítem mostró un 20% en el Nivel de Riesgo Muy Alto y un riesgo Alto de 34%, percibe que los ingresos familiares en algunas ocasiones son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. El 9% en Riesgo Medio, reporta que en algunas ocasiones se les han presentado problemas económicos de importancia, en riesgo bajo un 16% reporto no tener problemas económicos difíciles de manejar, y un 18% Sin riesgo o riesgo despreciable.

Ilustración 50 Dimensión: características de la vivienda y de su entorno. Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. El 20 % del Nivel de Riesgo Muy alto y un 23% de riesgo Alto, ubican aspectos negativos en cuanto a las características de su vivienda y el entorno donde viven debido a aspectos como el transporte y el difícil acceso a los servicios. El 9% Riesgo Medio, 25% riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 20% considera que en su vivienda cuenta con todo lo necesario para descansar y vivir cómodamente.

Ilustración 51 Dimensión: influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Así mismo, teniendo en cuenta los Niveles de Riesgo Muy Alto 7% y 7% riesgo Alto, podemos deducir que la percepción de las personas es que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. El 20% de Riesgo Medio, reporta haber sentido en algunas ocasiones ésta influencia, un 18% de Nivel de Riesgo Bajo, reporto no sentir influencia de su entorno Extralaboral en el desempeño de su trabajo y sin riesgo o riesgo despreciable un 45%.

Ilustración 52 Dimensión: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se encontró que, en esta área, los encuestados se encuentran en Niveles de Riesgo Muy Alto 16% y 16% nivel de riesgo Alto, reportan tener problemas de movilidad, condiciones de incomodidad, largos recorridos, dados por el difícil transporte en algunas ocasiones. En Riesgo Medio un 20%, en riesgo bajo un 18% consideran que es de fácil acceso a el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda respectivamente y sin riesgo o riesgo despreciable un 46%.

Resultados estrés

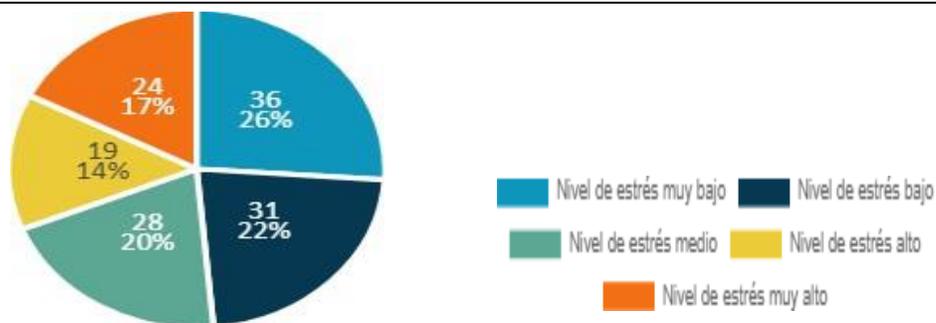
Tabla 30

Resultados del Cuestionario Estrés

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO						
PUNTAJE	Puntaje (transformado)	Niveles de Estrés Muy Bajo	Niveles de Estrés Bajo	Estrés Medio	Estrés Alto	Estrés Muy Alto
Total, general síntomas de estrés	15,2	36	31	28	19	24
Porcentaje	15,2	26%	22%	20%	14%	17%

Nota: Se detallan los resultados del cuestionario de estrés aplicado a 140 colaboradores

Total, general de síntomas de estrés 140 evaluados



Nota: Se muestra la representación gráfica y porcentual de los síntomas de estrés de los colaboradores

La anterior gráfica se puede observar que hay un nivel de riesgo bajo de un 26%, un nivel de riesgo medio 22%, un nivel de riesgo Alto en un 14% y un nivel de riesgo muy Alto de un 17%. Existen razones para creer que los trabajadores están presentando síntomas somáticos fisiológicos asociados al estrés. Según la resolución 2646 de 2008; “el estrés es definido como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de Adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales”. Riesgo alto Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo muy alto Total.

Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, en promoción y prevención a fin de bajar frecuencia de síntomas del cual el 14% forma es Alto, y el 17% es muy alto. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Deben estar en observación dentro del Marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, para procurar mantener los niveles más bajos posibles en este factor de Riesgo. El estrés al ámbito del trabajo se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador. Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional, siendo el estrés un conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones que significan peligro, o que son percibidas como amenazantes para la integridad física o psicológica de la persona, reflejado en aspectos de salud mental.

Resumen de Riesgos Psicosociales y Participación Ese Imsalud 2020**Tabla 31****Resumen Aplicación del Instrumento Batería Psicosocial 2020.**

Resumen de Participación Batería Psicosocial Imsalud 2020	Personas	%
Total, de empleados Activos Ese Imsalud a fecha de informe Sept - 2020	1.030	100%
Total, Evaluados Batería de riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral	532	51%
Total, Evaluados por Cuestionario de Estrés	140	26%
Total, Evaluados Batería de Riesgo Empleados de Planta	200	19%
Total, Evaluados Batería de Riesgo Contratistas	332	32%
Total, Evaluados Profesionales, jefes, Coordinadores, Cargos Estratégicos	185	17%
Total, Evaluados Auxiliares, Apoyo, Cargos operativos	347	33%

Nota: Aquí se describen los datos de interés mas importantes de todas las personas evaluadas contrastados por el tipo de contratación, perfil y participación.

Tabla 32**Resumen Aplicación del Instrumento Estrés 2020**

Resultados Estrés (140 Participantes)	Personas	%
Niveles de Estrés Alto	19	14%
Niveles de Estrés Muy Alto	24	17%
Total	43	30%

Nota: Aquí se describen las personas identificadas con Riesgo de Estrés, vale aclarar que la norma dice que solo el alto y muy alto son considerados síntomas, y que debe hacersele seguimiento durante dos años.

Tabla 33**Resumen Aplicación del Instrumento Batería Psicosocial 2020**

Resultados Riesgo alto y muy alto en Batería Psicosocial (532 Participantes)		
Dominios y Dimensiones afectadas	Personas	%
Demandas sobre el trabajo	220	41%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	142	26%
Control sobre el trabajo	120	22%
Recompensas a los trabajadores	88	16%
Condiciones Extralaborales, viaje vivienda – trabajo - vivienda	62	11%

Nota: Aquí tenemos los principales factores, dimensiones y dominios afectados de la aplicación de la Batería a los funcionarios de la ESE Imsalud 2020.

Análisis General de Resultados

El estrés dentro de esta empresa

En muchos aspectos de la vida nos vemos expuestos a situaciones que nos permean tensión y/o estrés. Una de estas situaciones está relacionada con la dinámica laboral, el entorno social, personal, familiar, económico, cultural, interpersonal y espiritual, llenando creando interacción en las antes mencionadas. Los cambios en el interior de las organizaciones generan nuevos problemas en la salud y seguridad de los individuos, en este estudio les llamamos colaboradores, palabra que incluye empleados de planta, contratistas, empleados oficiales y profesionales en servicio social obligatorio. El principal cambio o “problema” es el famoso estrés laboral, sabemos que representa una afectación que cada vez mayor en el contexto laboral, las cifras evidencian que en la ESE Imsalud no es la excepción, El mundo globalizado ha integrado a la sociedad con sus comunidades ya sean grandes o pequeñas, transformando sus hábitos, cultura, costumbres y sobre todo empresas. Y claramente la tecnología ha sido quizá el avance más grande de la globalización que, del mismo modo, supone formar al personal en manejar estas herramientas sobre todo de la web 2.0 para presentar contenido innovador, que agiliza las tareas, genera mayor rendimiento muchas veces y permite estar comunicados de forma inmediata.

Lo anterior se evidencia claramente en Imsalud, tanto la tecnología como el estrés, en este 2020, convergen arduamente gracias al Covid 19 en donde se tuvo que acudir a la tecnología para poder ejecutar las tareas planeadas durante todo el año, no solo planeadas, ¡necesarias! Sin embargo, el estrés sigue aumentando y las cifras muestra que en el año 2019 en la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo identificaron 21 caso de Estrés Riesgo alto y

muy alto con base a la batería de riesgo psicosocial de la Javeriana y el Min de Protección Social, este año la cifra se duplico a 43 personas.

La Ese Imsalud como Organización

Las empresas e industrias hoy en día se esfuerzan arduamente para lograr un posicionarse en el mercado comercial y laboral, transformando, los puestos de trabajo, funciones, tareas y actividades. Todos esos cambios generan crisis, riesgos, y en general el surgimiento de factores de riesgo psicosocial, dichos factores han permitido acomodar y asimilar medidas relacionadas con la seguridad en el trabajo y la adopción de conductas seguras, creando una cultura de la seguridad, con la meta de mitigar, controlar y reducir los riesgos en los individuos, y en general modificar los sistemas de trabajo vulnerables por unos más confiables, todo lo anterior orientado hacia las actividades que equipos y personas realizan.

En la Ese Imsalud pasa exactamente lo mismo, una Empresa Social del Estado que ofrece servicios de primer nivel de atención en salud donde sus empleados están expuestos en este 2020 no solo a competir con Hospitales, estar sujetos a sistemas de calidad, a auditorías y veeduría pública, sino también a los cambios y adaptaciones de bioseguridad y nuevas formas de atención como teleconsulta debido a la pandemia covid 19. Así mismo, la modalidad de contratación es flotante, muchos contratistas tienen un paso corto por la entidad, y además la modalidad de contratación de la mayoría de colaboradores ha sido tradicional es prestación de servicios. Todo un cóctel de presiones, cargas y situaciones de incertidumbre

La Incidencia del Estrés Laboral y afectación de la salud

El Estrés laboral ha aumentado su impacto en el ámbito laboral, generando principalmente Ausentismo, fenómeno que influye de manera disfuncional en la toma de decisiones, juicios erróneos y en moral disminuida del personal. También a nivel físico genera efectos negativos en la salud, provocando síntomas, afecciones y enfermedades inicialmente asintomáticas que comienzan con irritabilidad, hasta estados de episodios depresivos y tensión emocional (ansiedad), pasando por enfermedades como afecciones como problemas cardiovasculares, inicio de enfermedades crónicas, alteraciones neurológicas, asma, problemas gastrointestinales, problemas respiratorios, aumento del consumo de sustancias psicoactivas, aparición de ideas y comportamientos suicidas entre otros. Esta incidencia se ve reflejada en la ESE Imsalud, descrita en datos que reflejan el panorama y la incidencia del estrés laboral en síntomas físicos, emocionales y de la salud de sus colaboradores. A continuación, reflejados:

Tabla 34

Programas que muestran la Incidencia del estrés laboral y la afectación de la salud

Programas de Vigilancia Epidemiológica ESE Imsalud 2020	Cantidad afectados
Trabajadores de planta con pérdida de la capacidad laboral	4
Trabajadores de planta en estudio de enfermedad y pérdida de la capacidad laboral	1
Trabajadores con recomendaciones médicas laborales	28
Programa de riesgo cardiovascular	56
Programa nutricional	2
Programa ergonómico	16
Programa psicosocial	21
Programa visual	47
Programa auditivo	4
Total, de personas incluidas en programas	146
Total, de trabajadores	1080

Nota: Se describen los diferentes programas de vigilancia epidemiológica que copilan los trabajadores afectados por diferentes incidencias laborales, físicas, emocionales, de estrés y de enfermedad laboral

Las Medidas Preventivas para con el estrés

El Entrenamiento y Reentrenamiento de los trabajadores en el uso y desarrollo de habilidades y destrezas, la Musicoterapia y la Fruto terapia, como técnicas preventivas, entre otras. Un trabajo de Preventivo, requiere el abordaje de manera integral y que las actividades y programas que se desarrollen, consideren las necesidades de cada trabajador, el puesto de trabajo, así como las condiciones ambientales a las que el trabajador se ve expuesto por su labor. Los Programas de Prevención y Control del Estrés laboral, deben partir de una Evaluación multidimensional del proceso de estrés, es decir, de aquellos Factores Personales, Interpersonales y de Organización que intervienen en la generación del nivel de tensión percibido como Estrés. Puede deducirse, por tanto, que el Estrés no puede ser analizado de forma aislada. La Vigilancia Epidemiológica en el Factor de Riesgo Psicosocial, va a requerir el conocimiento de elementos esenciales tales como:

Variables moderadoras

Características personales e interpersonales que pueden determinar la vulnerabilidad al estrés como: el tipo de personalidad, patrón de conducta, autoeficacia, locus de control, estrategias de afrontamiento y el mismo apoyo social. Se puede concluir, que los Factores Psicosociales en el Trabajo, son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de percepciones, experiencias del trabajador, suscitando muchas consideraciones en su abordaje, algunas de estas consideraciones se refieren al trabajador analizado de forma individual, mientras que otras están relacionadas con las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Otras más se refieren a las influencias económicas y sociales, fuera de su entorno laboral, pero que repercuten en él mismo.

Los Factores Psicosociales en el Trabajo

vistos de esta manera, requieren priorización amplia, que tenga en cuenta las diferentes variables, así como sus múltiples interrelaciones y consecuencias, casos puntuales se presentan a continuación: Los Muy Altos niveles en las dimensiones Intralaborales como el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el Control sobre el trabajo, las Demandas del trabajo y Recompensas, evidencia el fenómeno de resistencia al cambio a los cuales se encuentra expuesta la población trabajadora. Este dominio del Liderazgo, como se viene concluyendo hace referencia a los aspectos relacionados con la interacción entre superiores y colaboradores, cuyas características influyen en las formas de desarrollar las diferentes actividades laborales del día a día, también tiene en cuenta las relaciones con otras personas haciendo referencia a las características de las mismas, aspectos funcionales, el trabajo en equipo y el apoyo social.

Riesgo alto y muy alto.

Como se aprecia el Riesgo se encuentra en Muy Alto y Alto y Medio, calificándose negativamente, los aspectos relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales. Es importante intervenir este Dominio ya que representa una posible fuente de estrés y conflictos en el presente y/o a futuro, en las personas que participaron en el presente diagnóstico. Los resultados obtenidos en cada una de las Dimensiones que conforman este dominio aparecen a continuación en cuanto a: Características de Liderazgo, enfatizándose a las características 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, donde se puede apreciar que esta dimensión constituye como fuente de riesgo Alto y Muy Alto, refiriendo que en algún

momento puede ser motivo de generación de dificultades en el desempeño de su trabajo. Las posibles causas pueden estar relacionadas en:

Las Causas

- La gestión que realiza el Jefe y/o Líder, dificulta la consecución de resultados o la solución de problemas que se puedan generar en el trabajo, provocando sentimientos de frustración, inconformidad y dudas en los procedimientos establecidos en los diferentes procesos de la organización.
- Los canales de comunicación entre Jefe, Líderes y Coordinadores, no son eficientes o claros, lo que ocasiona ambigüedades en las funciones y responsabilidades de los trabajadores.
- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. Relaciones Sociales en el Trabajo, hace referencia a la posibilidad de establecer relaciones sociales con los demás trabajadores, con calidad, trabajo en equipo y que sea una fuente de apoyo social en caso de eventualidades, donde gran parte de los evaluados como se relaciona de manera descriptiva, las personas que contestaron la Batería, refieren en la interpretación que existen dificultades en la interacción con los compañeros, y que hay situaciones que llegarían a generar dificultades en las relaciones interpersonales, siendo

Los desencadenantes.

- Se da un trato irrespetuoso, agresivo, hostil o de indiferencia entre compañeros, afectando el clima laboral, entendiéndose la forma de contratación allí expuesta y que hace parte de este trato.

- Se presenta una restringida o poco apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, teniendo en cuenta la ambigüedad en los cargos y los tiempos de modo, tiempo y espacio.
- Hay dificultad en el trabajo en equipo, dado por las circunstancias de modo, tiempo y espacio, la misma dinámica no ayuda al ejercicio en algunas áreas de desarrollo y críticas
Se presenta poca integración en el grupo de trabajo.

Las cifras hablan por si solas, 26% - 41% - 30%

A pesar de que ciertos de los Indicadores de la Evaluación del Riesgo Psicosocial, se percibieron como niveles de Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, Riesgo Bajo, Muy Bajo y Riesgo Medio, el porcentaje de indicadores de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo tiene el 26 % de los encuestados con riesgo muy alto, y el 41% de Demandas sobre el trabajo con riesgo muy alto, son cifras significativas y ligeramente preocupantes. No obstante, la cifra más sensible vendría siendo la que arroja el estrés, con el 30% de los evidenciando así, que es de vital importancia atender la Salud Psicosocial del trabajador, ofreciendo un acompañamiento oportuno donde mejore la Salud Laboral, Física y Mental. De la misma manera, prestar especial atención a las recomendaciones individuales que se hacen en cada estrategia total de forma detallada, de manera que estas permitan controlar el impacto negativo en la Organización y en el Trabajador.

La Ley protege

La Legislación Colombiana, regula el tratamiento de los factores de riesgo psicosociales y laborales. Una vez reconocidos, se hace necesario de un trabajo interdisciplinario, con compromiso gerencial para implementar y mantener estrategias de manejo y control de los mismos, ya que su intervención requiere proyectarse hacia el trabajador como persona, a su

familia y comunidad. Es por eso que la inversión en el control de los riesgos psicosociales se convierte en una ventaja competitiva cuando lo unimos al tema de responsabilidad social empresarial, productividad y seguridad.

La reputación de una Empresa en el siglo XXI

De allí el tema de la reputación empresarial frente a las nuevas tendencias de crisis y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como medio y no como fin. Se debe tener en cuenta que todos los planes de incentivos para los trabajadores tienen propósitos o metas similares. Primero, tratan de estimular conductas que lleven al logro de metas individuales u organizacionales que estén significativamente por encima y más allá de las responsabilidades normales. Es importante establecer programas de reconocimiento y control de los estresores laborales, en cuanto a los relativos de la demanda del trabajo y características de las personas.

Todo tipo de exigencias y características del trabajo y de la organización que pueden ser desencadenantes del estrés (sobrecarga de trabajo, infrautilización de habilidades, repetitividad, ritmo de trabajo, ambigüedad de roles, conflicto de roles, programas de trabajo, relaciones interpersonales en el trabajo, inseguridad y promoción).

Es importante aprender a observar él o su cuerpo. Teniendo en cuenta entre los dos grupos de estresores se le da más importancia a las demandas del trabajo (se produce estrés porque las demandas del entorno superan a las capacidades del individuo para afrontarlas), pero parece más correcto hablar de desajuste entre persona y ámbito laboral ya que, la características de las personas no tienen un carácter estático y reactivo con respecto a las demandas del entorno, sino que las expectativas, deseos y necesidades de la persona tienen un efecto dinámico y activo en relación con el entorno laboral y en último término en la generación de estrés. La supervisión

adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al trabajador de forma que potencia su crecimiento en el trabajo, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una instrucción y control excesivo.

La comunicación asertiva, es prioritaria.

Es importante que, dentro de toda organización, el Manejo de una Comunicación Asertiva, permita mejorar las Relaciones Interpersonales, reduciendo los Conflictos y el Manejo del clima organizacional, ya que estas dimensiones se encuentran muy altas. A pesar de que muchos de los Indicadores de la Evaluación del Riesgo Psicosocial, se percibieron como niveles de: Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, Riesgo Bajo, Muy Bajo y Riesgo Medio, hay indicadores Altos y Muy Altos, demostrándose así, que es de vital importancia cuidar la Salud Psicosocial del trabajador, ofreciendo un acompañamiento oportuno donde mejore la Salud Laboral, Física y Mental del trabajador. De la misma manera, prestar especial atención a las recomendaciones individuales que se hacen en cada Conclusión total de forma detallada, de manera que estas permitan diseñar las alternativas que reducen el impacto negativo en la Organización y en el Trabajador, entendiendo la salud mental y el bienestar en el trabajo: de riesgos a retos y oportunidades.

Recomendaciones

Desde lo legal.

- Estas recomendaciones, hacen referencia al estudio y descripción previamente descrita en este documento de Diagnostico General y obedece al cumplimiento de una teoría de marco lógico y lo establecido dentro de la normatividad vigente a través de la resolución 2646 de 2008; en especial lo establecido en el capítulo III, artículo 1; “...Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:
 - a. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
 - b. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

Tener en cuenta para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial

- Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los Trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
- Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la Empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
- Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones.

- Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.
- Los procesos de inducción, re inducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
- En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.
- Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.
- Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de Calidad en las empresas.
- Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.”

Estrategias para controlar el riesgo psicosocial en la Ese Imsalud

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Coaching entrenamiento para quipos efectivos de trabajo. Formar a colaboradores en relaciones interpersonales y grupos de trabajo efectivos que conlleven a la consecución de objetivos corporativos y climas organizacionales adecuados.
- Fortalecer actividades de bienestar social que permitan la interacción de grupos, el conocimiento personal y el fortalecimiento de vínculo laboral. } Formar al equipo de trabajo en estrategias de trabajo conjunto, colaborativo y participativo que permitan la creación de cohesión e integración del grupo. Coaching entrenamiento para líderes
- Formar a líderes en estilos de liderazgo efectivo a través de capacitaciones que lleven a la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados y solución de problemas, a través de canales de respeto, comunicación asertiva y apoyo social.

Dominio: control sobre el trabajo.

- Fortalecer el conocimiento de los perfiles ocupacionales y asignar tareas teniendo en cuenta las habilidades y destrezas del personal, evaluar cargas de trabajo y asignarlas equilibradamente.
- Establecer dentro de la empresa planes de asensos claros, coherentes con el objetivo social de la empresa y formación previa del trabajador permitiendo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Proporcionar canales de comunicación claros, formales y oportunos sobre el cambio organizacional, el mejoramiento continuo y la consecución de metas.

- Vincular a grupo de colaboradores líderes en reuniones gerenciales donde se tengan en cuenta sus aportes y opiniones como trabajadores.
- Permitir espacios de capacitación que respondan a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
- Fortalecer procesos de inducción, re inducción y entrenamiento dentro de la empresa de tal forma que se fortalezcan competencias laborales en el desarrollo de la tarea, así como, los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio de sus responsabilidades (implementar y/o fortalecer la evolución de desempeño) dentro de su área y por ende dentro de la empresa.

Dominio: demandas del trabajo.

- Realizar formación que conlleve a la utilización efectiva de tiempo libre.
- Realizar talleres de expresión de emociones o sentimientos negativos.
- Fortalecer actividades de bienestar social que permitan la interacción de grupos, el conocimiento personal y el fortalecimiento de vínculo laboral.
- Priorizar la capacidad instalada, complejidad del servicio para la asignación de responsabilidades alternas a las establecidas dentro del manual de funciones.
- Formar al grupo de trabajo en estrategias de afrontamiento afectivas. Que le permitan tener herramientas positivas ante dificultades personales, sentimientos negativos, emociones o trato negativo de otras personas.

Dominio: Recompensas.

- Incentivar a los colaboradores con estrategias de reconocimiento mensual y anual.
- Crear identidad corporativa.

- Fortalecer la incorporación de valores corporativos y planeación estratégica.

Recomendaciones para disminución de riesgos psicosociales extralaboral.

- Realizar talleres de autocuidado de las emociones en el lugar de trabajo.
- Revisar, estudiar y crear alianzas corporativas (cajas de compensación familiar, SENA, programas de mejoramiento en educación y adquisición y mejora de vivienda) para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- Generar espacios de trabajo articulado con los comités de bienestar social, comité de convivencia laboral, y la oficina de administración laboral para implementar actividades sistemáticas que faciliten la utilización efectiva del tiempo libre, y fortalezcan los vínculos familiares y la ampliación de redes personales. Así mismo revisar que mecanismos se pueden implementar que incentiven el ahorro familiar y propio de nuestros colaboradores.
- Generar espacios de psicoeducación en estrategias de afrontamiento afectivas. que le permitan tener herramientas positivas ante dificultades personales, sentimientos negativos, emociones o trato negativo de otras personas.
- Implementar talleres encaminados al fortalecimiento de la comunicación asertiva y manejo de conflictos.
- Implementar talleres de expresión de emociones y gestión de los sentimientos no edificantes.
- Entrenamiento en Manejo de Economía y presupuesto familiar.

Recomendaciones para disminución en niveles de estrés.

- Es necesaria la intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial, para intervención en crisis de la población del sector

salud que se presume afectada por síntomas fisiológicos, importante seguir considerando dentro de las acciones de promoción y prevención, actividades tendientes a mejorar los estilos de vida saludable, y reducir hacia los niveles más bajos la prevalencia de sintomatología del estrés.

Anexos

Ficha de Datos y Consentimiento Informado Modalidad Presencial.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CODIGO: SST-PR-02-F-14	PA: 31-01-2018
	CONSENTIMIENTO INFORMADO RIESGO PSICOSOCIAL	VERSION: 01	Página 1 de 2

En este documento usted encontrará información relacionada con el Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Psicosociales, que con la asesoría y asistencia técnica de Positiva Compañía de Seguros S.A. la empresa quiere implementar.

Usted ha sido seleccionado para hacer parte de la muestra de trabajadores que participan en el Programa. Por favor, lea detenidamente el documento y solicite las aclaraciones que considere necesarias en caso de necesitarlas. Antes de aceptar su participación, es importante que conozca en que consiste el Programa mencionado y los procedimientos que serán empleados.

La Gestión para la Prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la Prevención, Intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados con la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

La empresa, al implementar el Programa, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población laboral de la empresa y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará utilizando una herramienta de evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial validada en el país por el Ministerio de Trabajo.

Los cuestionarios que requieren ser diligenciados son:

- **Ficha de Datos Generales** _____
- **Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A** ____ y/o **código cargo** _____
- **Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA B** ____
- **Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales** _____
- **Cuestionario de Estrés** _____

A usted le serán aplicadas las evaluaciones señaladas anteriormente.

El proceso de evaluación, de acuerdo con las encuestas anteriormente mencionadas, **NO** representa ningún riesgo para la salud, y que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el **MANEJO CONFIDENCIAL** exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se llevará por el experto dentro del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las partes interesadas, garantizando su confidencialidad, según lo establece el Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional. En el caso de la

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CODIGO: SST-PR-02-F-14	PA: 31-01-2018
	CONSENTIMIENTO INFORMADO RIESGO PSICOSOCIAL	VERSION: 01	Página 1 de 2

custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerara lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social (actual Ministerio de Trabajo, en la Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este programa ayudará a definir estrategias de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados. Condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

AUTORIZO _____ a la EMPRESA _____

Como empleador para hacer parte de la muestra de trabajadores que participaran del diagnóstico e implementación de los Programas de Prevención de los **FACTORES PSICOSOCIALES**.

He leído y comprendido la información previa acerca del propósito del programa y he tenido la oportunidad de aclarar inquietudes al respecto.

Voluntariamente doy mi aprobación para participar en este programa. Mi firma implica que he leído y entendido completamente esta información.

Ciudad: _____ Fecha: _____

Nombre: _____

Firma: _____ N° de Cedula: _____

Cargo: _____ Área de Trabajo: _____

Centro de Atención: _____ Teléfono: _____

Correo: _____



Fecha de aplicación: _____

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 márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo: _____

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento: _____

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viuudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	<input type="checkbox"/>
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	<input type="checkbox"/>
Operario, operador, ayudante, servicios generales	<input type="checkbox"/>

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

Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>
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 _____



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

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>
Carrera militar / policía	<input type="checkbox"/>
Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>
Post-grado completo	<input type="checkbox"/>

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	Firma
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	<input type="checkbox"/>
En arriendo	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

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

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

Formato A Condiciones Intralaborales y Extralaborales Modalidad Presencial.

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



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					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de 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, luego piense como es su trabajo 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.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

Tenga presente 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 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



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					
14					
15					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16					
17					
18					
19					
20					
21					

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					
23					

Formato B Intralaborales y Extralaborales Modalidad Presencial.

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



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					



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de 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, luego piense como es su trabajo 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.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

Tenga presente 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 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



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 trabajo.

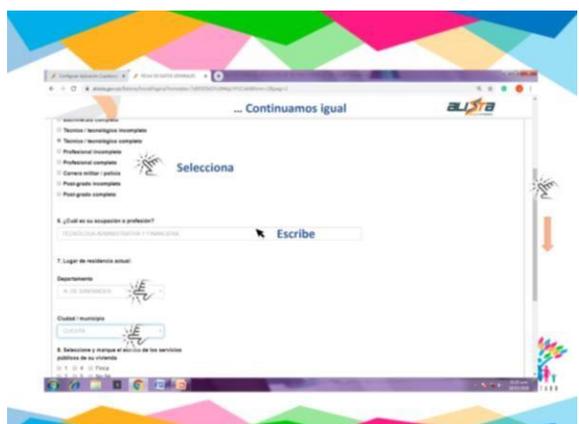
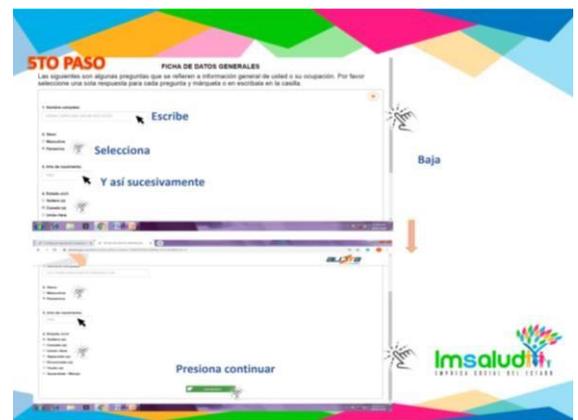
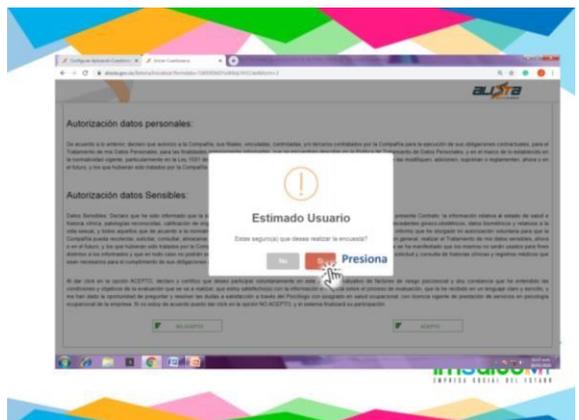
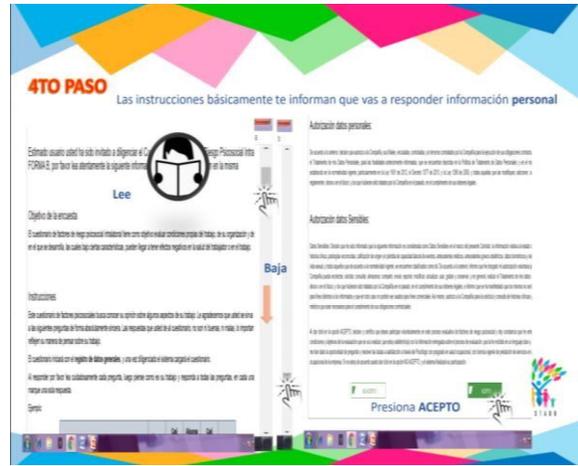
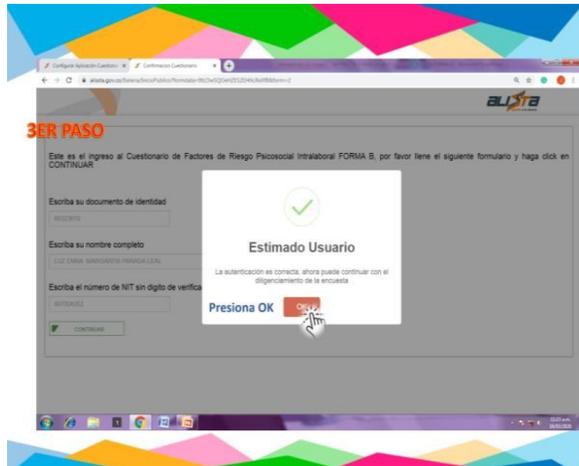
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21 Trabajo en horario de noche					
22 En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

Convocatoria Colaboradores Aplicación Virtual.



Instructivo para la Aplicación de la Batería de Riesgos Psicosocial Modalidad Virtual.



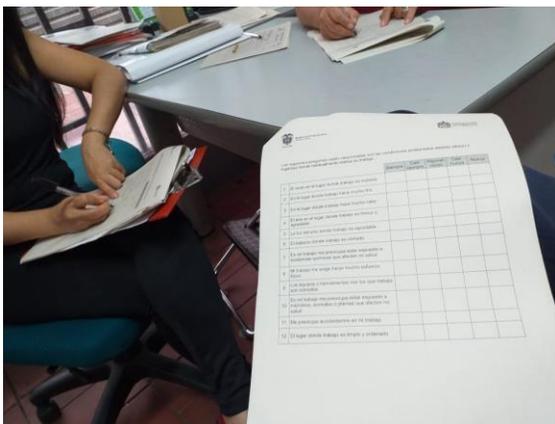
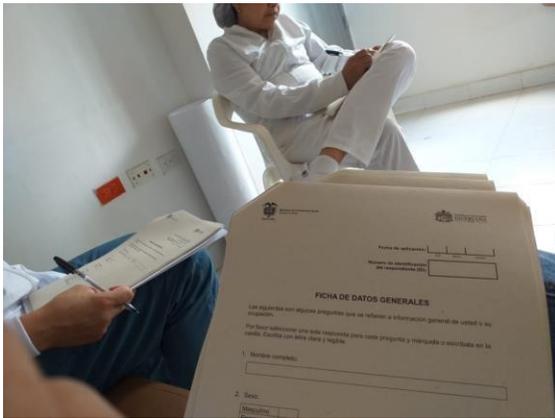


Evidencias fotográficas de la convocatoria y aplicación en físico.

Aplicación Batería de Riesgo Psicosocial en Unidades Básicas de Imsalud



Aplicación Batería de R. Ps. en Instituciones Prestadores de Salud IPS Ese Imsalud.



Referencias

- Ana María Cabrera Videla Directora General de Riesgos Profesionales Ministerio de la
Protección Social Página 12 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de
riesgo psicosocial Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social Ministerio de la
Protección Social
- Arias, w. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. En: Revista
Cubana de Salud y Trabajo. N° 13.
- Beck, U. (1996). Teoría de la sociedad del riesgo. En: Las consecuencias perversas de la
modernidad. Josexo Berrain (comp.) Barcelona: Anthropos.
- Benavides, F., Gimeno. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro
empresas. Gaceta Sanitaria, Barcelona.
- Brioso, A. y E, Sarría. (1990). Trastornos del Comportamiento. En Marchesi, A; Coll, C.
Palacios, J. Desarrollo psicológico y educación (Capítulo 10). España: Editorial Alianza.
- Capacidad cognitiva: concepto, tipos y alteraciones cognitivas January 28, 2020 - ANDREA
GARCÍA CERDÁN
- Carayon, P., Haims, M. C., & YANG, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work
organization. In W.Karwowski (Ed.), The International Encyclopedia of Ergonomics and
Human Factors, London.
- Congreso de Colombia Ley 1010 del 23 de enero de 2016.
<https://www.lavozdelderecho.com/files/ley1010230106.pdf>.
- Congreso de la República de Colombia. (2006) Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se
adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros

hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Consolidación de empleo Drae 2014 <https://dpej.rae.es/lema/consolidaci%C3%B3n-de-empleo#:~:text=consolidaci%C3%B3n%20de%20empleo%20Adm.%20Procedimiento%20selectivo%20para%20garantizar,de%20trabajo%20temporales%20en%20otros%20de%20car%C3%A1cter%20fijo.>

Cooper, R. (2014). Diagnosing the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: Fifth Edition.

Cox, T. & Groffith, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. Chichester.

Cox, T., Griffiths, A. & Leka., S. (2005). Work organization and work-related stress. In K. Gardiner. & J. M. Harrington (Ed.), Occupational Hygiene. Oxford: Blackwell.

Definicion.de: Definición de relaciones laborales (<https://definicion.de/relaciones-laborales/>)

Dra. María Del Rocío Carro Hernández 2017 El Derecho de Trabajo y los riesgos psicosociales El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible* Oscar Andrés López Cortés** Universidad Libre. Bogotá D.C

<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565> (Sosa Varón, 2018 p. 1, pág. Web)

El trabajo y la naturaleza del hombre. 1966, World Pub. Co. es inglés

Ensayo incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas María del Rosario Hernández Reyes Universidad militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas Dirección de posgrados Cajicá, 2.015

Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral dra. Juana Patlán Pérez 2016

Federico J. Caballero Ferrari Salario o Sueldo <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>

German Saldaña Ramírez Fecha publicación: 12/01/2007 recuperado de <http://www.mailxmail.com/curso-equipo-trabajo-rendible/madurez-equipo>

Guillermo Westreicher Recuperado de Siniestralidad Diccionario económico de finanzas <https://economipedia.com/definiciones/siniestralidad.html#:~:text=%20Este%20tipo%20de%20siniestralidad%20incluye%20dos%20rubros%3A,forma%20inmediata%2C%20sino%20que%20puede%20manifestarse...%20More%20>

Josefina Pacheco Actualizado: Jun 6, 2019 <https://www.webyempresas.com/insatisfaccion-laboral-y-como-suele-expresarse/>

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2008.

Kalimo, R., el-Batawi, m., & Cooper, C. I. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.

Mar Sevilla Martínez Última actualización: viernes 02 de octubre de 2015 - a las 14:24h [Síndrome de https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html](https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html)

María de la Fe Rodríguez Muñoz y Encarnación Nouvilas Pallejá Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089#:~:text=Para%20ellos%2C%20el%20conflicto%20trabajofamilia%20es%20una%20fricci%C3%B3n,un%20rol%2C%20menos%20dedicaci%C3%B3n%20se%20dirige%20al%20otro.

- Martínez AP, Romieu I. Introducción al monitoreo atmosférico. Metepec: ECO; 1997.(ECO. Introducción al monitoreo atmosférico).
- Martínez, R. (2002). El Éxito es de Quienes Pueden Cambiar el Clima. HayGroup. Austria.
- Maslach y maslach, c., jackson, s. e., & leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Test manual. (3° ed.) Palo Alto, California.
- McEwen, B. S. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance1. Brain research, 886(1-2), 172-189.
- Medio ambiente físico – definición <https://www.infojardin.com/glosario/magnesio/medio-ambiente-fisico.htm>
- Ministerio de la protección social de Colombia. (2008) Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial 47.059 de julio 23 de 2008.
- Ministerio de trabajo de Colombia (1984) Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial No. 36561 de marzo 14 de 1984.
- Moreno Jiménez, bernardo y Báez león, Carmen. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.
- Octavio Ortega 2014 Riesgo laboral: Definición, 3 elementos y niveles de riesgo recuperado de <https://trabajoypersonal.com/que-es-un-riesgo-laboral/>

OIT, Organización Internacional del Trabajo Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, recuperado de <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--es/index.htm>

Organización internacional del trabajo (OIT) 1986: Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra, p. 3.

Organización mundial de la salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Parra Osorio Luis Adiel. (2007, febrero 1). Reconocimiento laboral para el dinamismo laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/reconocimiento-laboral-para-el-dinamismo-laboral/>

Rick, j. & briner, r. b. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. Occupational Medicine, 50(5), 310-314. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10975126>

Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales Psychosocial risk: trends and new labour guidelines Delvis Muñoz Rojas Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia Nataly Orellano Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Barranquilla, Colombia Hugo Hernández Palma Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia 2018

Robbins, S.P. (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición Autor del Libro publicado en 198, Comportamiento Organizacional y Organizaciones

Rose Hackman Post The Guardian 2017 researching emotional labor, and she wants to hear your story Published:

Samuel Saldaña 9/9/2017, 2:21:17 p. m. <https://es.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral> Blog Spot “Qué es el rendimiento laboral”.

Sociedad de riesgo Joan Manuel Perdigó VIERNES, 04/01/2013 | ACTUALIZADA 22/04/2013 - 17:03 <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20130104/sociedad-de-riesgo-2286298>

Vasquez, Ana Maria, Políticas de la Empresa: ¿PARA QUE SIRVEN?

[www.estrucplan.com.ar/articulos\(verarticulo.asp?IDArticulo=375](http://www.estrucplan.com.ar/articulos(verarticulo.asp?IDArticulo=375). 2007

W. Pabón 2012 <https://ausentismoyrotacion.blogspot.com/2012/04/el-ausentismo-el-ausentismo-puede.html> <https://www.blogger.com/profile/09182112389188132046>

"Work and Nature of Man, Cleveland, Ohio, The World Publishing Co, 1996

Agradecimientos especiales a aquel que me inspira a buscar el Edén en la tierra, el todopoderoso de Yisrael Yahweh es mi gran amor, estandarte y bandera.