

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL



Documentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial Flores El Capiro
S.A

Presentado por:

Heydee Jazmín Ospina Castaño

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia- Choco

Bello -Antioquia

Administración En Salud Ocupacional

2020 Mayo

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Documentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial Flores El
Capiro S.A

Presentado por:
Heydee Jazmín Ospina Castaño

Trabajo De Grado Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De
Administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor (a):
Paola Viviana Ordóñez Eraso
Psicóloga Especialista en Gerencia del Talento Humano
Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto De Dios
Rectoría
Bello -Antioquia
Administración En Salud Ocupacional
2020 Mayo

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Dedicatoria

Principalmente a Dios que me dio fuerza y sabiduría durante este proceso para alcanzar mi más anhelada meta.

A mis padres por su amor y apoyo durante estos años.

A mi hermana por su apoyo incondicional a lo largo de esta etapa.

A mi esposo por su paciencia, dedicación, apoyo y amor que me ha brindado durante este proceso para no desfallecer en el camino al logro de mis objetivos.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de alcanzar las metas propuestas.

A los docentes de la Universidad Minuto de Dios sede Bello, por su paciencia y entrega durante el tiempo de mi formación, especialmente a la docente Paola Viviana Ordoñez Eraso por su dedicación y acompañamiento durante este proceso.

A los compañeros de mi carrera por acompañarme en tan largas y duras jornadas de estudio y aprendizaje.

A mi familia por su apoyo incondicional durante esta etapa.

A mi esposo por la paciencia, amor y apoyo incondicional durante mi carrera Profesional.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla de contenido

Tabla de ilustraciones.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	11
Introducción.....	13
Justificación.....	15
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Condiciones generales.....	18
Capítulo 1: Contextualización de la práctica.....	20
1.1 Flores El Capiro S.A.....	20
1.2 Desarrollo del Programa De vigilancia epidemiológico de factores de riesgo psicosocial.....	21
1.3 Fase 1: identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos.....	23
1.4 Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019).....	25
1.5 Identificación y evaluación de los factores psicosociales extralaborales (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019).....	28

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

1.6 Identificación y evaluación de los factores psicosociales individuales (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019)	29
1.7 Antecedentes.....	30
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios.....	31
Riesgos Psicosociales Y Sus Efectos En El Personal Del Sector Salud En Colombia. Un Estudio Comparativo.....	33
Estilos De Liderazgo, Clima Organizacional Y Riesgos Psicosociales En Entidades Del Sector Salud, Universidad Del Rosario Bogotá, Universidad Javeriana Cali, Universidad Del Norte Barranquilla, 2009.	35
Síndrome De Desgaste Profesional En Médicos Internos Y Residentes. Hospital Universitario Del Valle, Cali, 2002.	37
Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral.	38
Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.	42
Factores De Riesgos Psicosociales En Auxiliares De Enfermería De Un Hospital De La Red Pública En La Ciudad De Bogotá, Colombia.	44
Informe Evaluación De Riesgos Psicosociales Personal De Administración Y Servicios De La Universidad Málaga.	47

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Relación Entre El Estrés Laboral, Las Fuentes Que Le Dan Origen Y Las Estrategias De Coping En El Sector Público Y El Privado.....	50
Identificación De Factores Psicosociales De Riesgo En Una Empresa De Producción.	51
Capítulo 2: Referente conceptual	52
2.1 Referente Legal	52
2.2 Marco Conceptual	59
2.3 Marco Teórico	62
Capítulo 3: Aspectos metodológicos.....	64
Capítulo 4: Resultados de la práctica	66
4.1 Interpretación Crítica.....	66
Conclusiones	81
Recomendaciones.....	83
Bibliografía	84

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 flujograma, fases de identificación de los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa.....	23
Ilustración 2 Evaluación de los efectos de los factores psicosociales intralaborales.....	25
Ilustración 3 Identificación y evaluación psicosociales extralaborales	28
Ilustración 4 Evaluación de los factores psicosociales individuales.....	29
Ilustración 5. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales	29
Ilustración 6 Principales diagnósticos por enfermedad general año 2018.....	71
Ilustración 7 IMC	72
Ilustración 8 Morbilidad sentida	72
Ilustración 9 Actividad física	73
Ilustración 10 Nivel de riesgo	74
Ilustración 11 DX clima laboral Capiro 2019	74

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Resumen

El fomento de una vida saludable en el entorno laboral consiste en impulsar, mediante un Plan de Acción Coordinado y con el esfuerzo común de trabajadores y la dirección, una serie de medidas, servicios y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en una organización saludable, donde los riesgos físicos y psicosociales para la salud hayan sido minimizados y donde las políticas y las instalaciones favorezcan la adopción de hábitos saludables. La insatisfacción laboral, el contacto con el sufrimiento, el dolor, la muerte y factores personales de cada individuo se convierten en un desencadenante de Riesgos Psicosociales. Según el sexo el individuo puede ser más vulnerable, como la mujer que asume roles como profesional y tareas familiares que aumentan sus responsabilidades como mujer.

Hablamos de recomendaciones porque en muchos casos la mejora de la salud depende de cambios de hábitos nocivos que son de origen individual. Pero también hablamos de medidas y servicios porque hay un amplio terreno de acción donde la organización puede incidir en una mejora colectiva de la salud: hay que tener presente que las personas pasan un tercio de su día en el puesto de trabajo, y que, en las instalaciones de la organización, no sólo trabajan, sino que en muchos casos comen. Los beneficios de contar con un plan de acción para la mejora de la salud son numerosos: Evidentemente, beneficia en primer lugar a los trabajadores que mejoran su bienestar físico y emocional, Reduce el ausentismo, las incapacidades temporales y la rotación de personal, Elimina los costos ocultos de la mala salud de los trabajadores, como el bajo rendimiento, crear entornos saludables y seguros, mejora el clima, Hace más atractiva la organización, aumenta su capacidad de retención y Los trabajadores más sanos también tienen mejor capacidad de concentración y de reacción.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Por lo tanto, disminuyen los accidentes laborales y Mejora el orgullo de pertenencia y la imagen externa.

Por ello se crea un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, que, en conjunto con un Plan de Acción desde el área de Bienestar y un Cronograma de actividades para el personal, se mitigara el Riesgo Psicosocial que existe dentro de la empresa, teniendo en cuenta indicadores que ayudaran a medir la disminución del Riesgo.

PALABRAS CLAVES

Riesgo Psicosocial, Empleados, Atención, Bienestar Laboral, Condición de Trabajo, Estrés laboral, Facto de Riesgo, Satisfacción, Normatividad, Enfermedades primarias, Clima Laboral, Diagnostico, Plan de Acción, Cronograma de Actividades, Exposición.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Abstract

The promotion of a healthy life in the work environment consists of promoting, through a Coordinated Action Plan and with the common effort of workers and management, a series of measures, services and recommendations that improve the overall health of people in the position work and, by extension, end up turning the organization into a healthy organization, where the physical and psychosocial risks to health have been minimized and where policies and facilities favor the adoption of healthy habits. Job dissatisfactions contact with suffering, pain, death, and personal factors of each individual become a trigger for Psychosocial Risks. Depending on sex, the individual may be more vulnerable, such as women who assume professional roles and family tasks that increase their responsibilities as women.

We speak of recommendations because in many cases the improvement of health depends on changes in harmful habits that are of individual origin. But we also talk about measures and services because there is a wide field of action where the organization can influence a collective improvement in health: it must be borne in mind that people spend a third of their day in the workplace, and that, in the organization's facilities not only work, but in many cases eat. The benefits of having a health improvement action plan are numerous: Obviously, it benefits workers who improve their physical and emotional well-being in the first place, Reduces absenteeism, temporary disabilities and staff turnover, Eliminates Hidden costs of poor worker health, such as poor performance, creating healthy and safe environments, improves the climate, makes the organization more attractive, increases its retention capacity and healthier workers also have better ability to concentrate and react . Therefore, accidents at work decrease and pride of belonging and external image improves.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

For this reason, an Epidemiological Surveillance System for Psychosocial Risk is created, which, together with an Action Plan from the Well-being area and a Schedule of activities for personnel, will mitigate the Psychosocial Irrigation that exists within the company, taking into account indicators that will help measure the decrease in Risk.

KEYWORDS

Psychosocial Irrigation, Employees, Attention, Labor Well-being, Work Condition, Work Stress, Risk Fact, Satisfaction, Regulations, Primary Diseases, Work Climate, Diagnosis, Action Plan, Activity Schedule, Exposure.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Introducción

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

Dentro del ámbito laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Se establece una relación directa entre la salud y el trabajo entendido como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina condiciones de trabajo y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización. A si mismo se genera un ambiente de bienestar, que cree sentimientos de confianza en sí mismo, aumentando la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud de los individuos.

Dentro de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización y la tarea juegan papel importante los aspectos sociales y psicológicos relacionados con el trabajador considerado este como una "totalidad" social, psicológica y biológica.

A la interacción de las variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo, y el entorno que los rodea, y que bajo determinadas circunstancias pueden afectar a la organización y al trabajador produciendo diversos efectos negativos y que afectan su estado de salud, se le conoce como factores de riesgo psicosocial.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Se denominan así porque tienen la potencialidad de producir estrés ocupacional catalogado como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional, Decreto 1477 de 2014, Tabla de Enfermedades N° 4. También puede producir otros efectos como fatiga, estrés, desmotivación, falta de compromiso e identificación con los objetivos de la organización.

Es por ello que, que por medio del diagnóstico ya encontrado en la batería realizada en el año 2018 a toda la población trabajadora de Flores el Capiro S.A, se pretende identificar, evaluar, prevenir, monitorear y prevenir de manera permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y la Determinación del Origen de las Patologías causadas por Estrés Ocupacional, acorde a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019 y demás normatividad vigente, basado en el resultado ya obtenido, se realiza la intervención de Factores de Riesgo evidenciados en todos los centros de producción de la empresa, con el fin de mitigar los Riesgos existentes y poder brindar un ambiente de bienestar y salud a todos los empleados.

De acuerdo con el Informe del Comité Mixto OIT y OMS sobre medicina del trabajo, en su novena reunión realizada en Ginebra, en septiembre 1984, se admitió que "El desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social, no sólo dependen de los diferentes medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y de bienestar del trabajador y sus familias. Este reconocimiento implica una acción preventiva global, no sólo de los riesgos que tradicionalmente ha atendido la salud ocupacional, sino de los factores de riesgo psicosocial inherentes a las Empresas, que pueden tener una considerable influencia sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores".

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Justificación

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Se establece una relación directa entre la SALUD y el TRABAJO entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina CONDICIONES DE TRABAJO y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización. Dentro de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización y la tarea juegan papel importante los aspectos sociales y psicológicos relacionados con el trabajador considerado este como una "totalidad" social, psicológica y biológica.

A la interacción de las variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo, y el entorno que los rodea, y que bajo determinadas circunstancias pueden afectar a la organización y al trabajador produciendo diversos efectos negativos, se le conoce como FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Se denominan así porque tienen la potencialidad de producir estrés ocupacional catalogado como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional. También puede producir otros

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

efectos como fatiga, desmotivación, falta de compromiso e identificación con los objetivos de la organización.

De acuerdo con el Informe del Comité Mixto OIT y OMS sobre medicina del trabajo, en su novena reunión realizada en Ginebra, en Septiembre 1984, se admitió que "El desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social, no sólo dependen de los diferentes medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y de bienestar del trabajador y sus familias. Este reconocimiento implica una acción preventiva global, no sólo de los riesgos que tradicionalmente ha atendido la Salud Ocupacional, sino de los Factores de Riesgo Psicosocial inherentes a las Empresas, que pueden tener una considerable influencia sobre el Bienestar Físico y Mental de los Trabajadores".

Este Programa de Vigilancia Epidemiológica le permitirá a la compañía en cada uno de sus centros de producción la Identificación, Evaluación, Prevención, Intervención y Monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y la Determinación del Origen de las Patologías causadas por Estrés Ocupacional, acorde a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y actualmente la Resolución 2404 de 2019.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Objetivo General

Documentar el diseño del Sistema de vigilancia Epidemiológica por Riesgo Psicosocial, para la población trabajadora de Flores el Capiro S.A.

Objetivos Específicos

- Analizar los resultados arrojados por la Batería de Riesgo Psicosocial del año 2018, con el apoyo de la Psicóloga de la empresa, para definir el plan de acción a la población.
- Priorizar las acciones de intervención en riesgo psicosocial en grupos poblacionales de mayor vulnerabilidad o casos blancos previamente identificados como de alto Riesgo según los resultados la batería realizada en el año 2018.
- Trazar un subsistema de información y registro de datos que permita la formulación de indicadores cuantitativos para la evaluación del proceso y el seguimiento del sistema de vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
- Crear las estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad alineada al programa por tu Bienestar Capiro, con el fin de mitigar los Riesgos Psicosociales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Condiciones generales

El programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el control del riesgo psicosocial pretende abordar de manera amplia la problemática psicológica y social que presentan los colaboradores de la empresa Flores el Capiro S.A, como fruto de sus interrelaciones humanas desde lo personal hacia los demás, con sus compañeros de trabajo y supervisores. De igual forma aborda las condiciones Intralaborales que puedan generar efectos en la salud debido a la exposición al riesgo psicosocial y por último fortalecer los estilos de afrontamiento de forma individual para minimizar los efectos en la salud.

Las estrategias de mitigación del riesgo son aplicables a todo el personal que forma parte de Flores el Capiro S.A, independientemente de la forma de contratación (Decreto 1072, 2015).

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

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

Por otra parte, el estrés y patologías asociadas como principales síntomas de cualquier alteración, que causa limitación funcional y social conllevando a un bajo rendimiento laboral y/o ausentismo laboral y por tanto disminución inmediata de la productividad y la deficiencia,

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

limitación y restricción cada vez más severas, representan una causa importante de disminución de la empleabilidad.

Por lo anteriormente expuesto, la legislación colombiana (Resolución 2646, 2008 y la Resolución 2404, 2019) exige un control de los riesgos ocupacionales y prevención de las enfermedades de origen profesional, debido a los costos sociales y económicos que se ocasionan, siendo estos mayores por riesgo psicosocial, en ocasiones por encima del riesgo biomecánico. Los costos directos son producto de las indemnizaciones secundarias, de la pérdida de personal experimentado, de la nueva contratación, de la formación y el entrenamiento cada vez más altos y frecuentes, estos aspectos justifican la implementación de estrategias de intervención con enfoque de prevención integral y promoción de la salud.

Capítulo 1: Contextualización de la práctica

1.1 Flores El Capiro S.A

La posición geográfica, las condiciones climáticas y la luminosidad forman parte de las principales características que debe poseer una región o país para cultivar flores, además de considerar ciertos requerimientos para cumplir con las exigencias del producto en el mercado internacional. Por tanto, es indispensable contar con un adecuado proceso productivo que cumpla con los estándares de calidad internacionales -un ejemplo de ello son los invernaderos, lugar donde se controla la iluminación, la temperatura, el riego y las plagas-. Adicionalmente, se debe tener en cuenta la disponibilidad de suelos y su preparación, utilizando fertilizantes, abonos, semillas, agua, entre otros elementos esenciales para el cultivo. Por ello Flores el Capiro S.A, después de su intento fallido en el mundo de las hortalizas, sus dueños se dieron cuenta que lo que podía realmente surgir como buen negocio eran las flores, pues en el extranjero estas se dan como una necesidad en la canasta familiar; es por ello por lo que inicia Flores El Capiro S.A.

Las flores son altamente dependientes de un manejo adecuado de su cadena de frío, condición que debe cumplir para ser distribuido en el mercado internacional. Este procedimiento, permite alargar la vida útil de la flor, convirtiéndose en la promesa de servicio al cliente.

Por ello Flores el Capiro S.A, se ha posicionado como pionera en la exportación de Flores vía marítima a varias partes del mundo, lo que la consolida como una de las mejores productora y exportadora de flor a nivel mundial.

La industria de flores en el mundo es dinámica y ha estado en constante crecimiento en las últimas cuatro décadas. Para los países que dependen de la agricultura, se ha convertido en un

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

sector importante en la economía interna. De esta manera, los principales productores han centrado sus esfuerzos en torno a la innovación tanto en su proceso productivo como en su distribución internacional.

1.2 Desarrollo del Programa De vigilancia epidemiológico de factores de riesgo psicosocial

Se inicia por la definición de las responsabilidades al interior del sistema de vigilancia epidemiológica, las cuales se describen a continuación:

Gerencia: Encabezar y dirigir el desarrollo y sostenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, suministrar los recursos necesarios de índole humano, tecnológico y financiero para el desarrollo y sostenimiento de las actividades del SG-SST, designar al Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, participar en el diseño y aprobar una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y revisarla como mínimo cada año, asignar responsabilidades a los colaboradores de todos los niveles de la organización frente al SG-SST, dentro del marco de sus funciones, vigilar y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades de todos los niveles de la organización frente al SG-SST, definir políticas, estrategias y asignación de los recursos para la gestión de los Factores Psicosociales.

Gestión y desarrollo del talento humano: Aprobar el SVE Psicosocial, verificar su puesta en marcha, hacer seguimiento a su gestión y a los resultados, a través de los informes de SG-SST. Realizar procesos de selección coherentes con los perfiles epidemiológicos y profesigramas de la empresa, realizar las evaluaciones de desempeño en base a las responsabilidades que se les han asignado frente al SGSST, apoyar oportunamente en los procesos disciplinarios correspondientes a los incumplimientos de las Nomas de SST con el

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

personal dentro de la Compañía, participar activamente en la planeación, ejecución, verificación y ajuste del SGSST

Seguridad y salud en el trabajo: Dar soporte y hacer seguimiento a la gestión del SVE Psicosocial en su área de cobertura. Hacer seguimiento a los resultados del SVE Psicosocial. Analizar la información del sistema y presentar los informes anuales.

Directores, subdirectores, supervisores y responsables de área: Conocer y facilitar la labor de diagnóstico e intervención en la dependencia a cargo, colaborar en el diseño e implementación de las intervenciones, Informar al personal lo concerniente a la Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial; promover y facilitar al personal la participación en las actividades de plan de intervención. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa. Participar en la prevención de riesgos y enfermedades laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa. Informar las condiciones y comportamiento inseguros detectados al jefe inmediato. Tener disposición para participar en cualquiera de los equipos de apoyo a SST en que se requiera de su presencia. Participar activamente en el plan de formación y capacitación de la empresa.

Medico Laboral: Avalará a pertinencia de los programas propuestos, de acuerdo con el diagnóstico de salud, evaluación de riesgo psicosocial y encuesta de morbilidad sentida aplicada a la población.

Empleados: Cumplirán a cabalidad el presente programa y serán responsables de sus condiciones de salud y seguridad y la de las demás personas.

ARL: Destinará profesionales de diferentes disciplinas para apoyar la estrategia de intervención de acuerdo con las fases de desarrollo del programa.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

EPS: Se vincularán por medio de actividades propias de promoción y prevención a la salud, para dar cubrimiento a la población total de empleados.

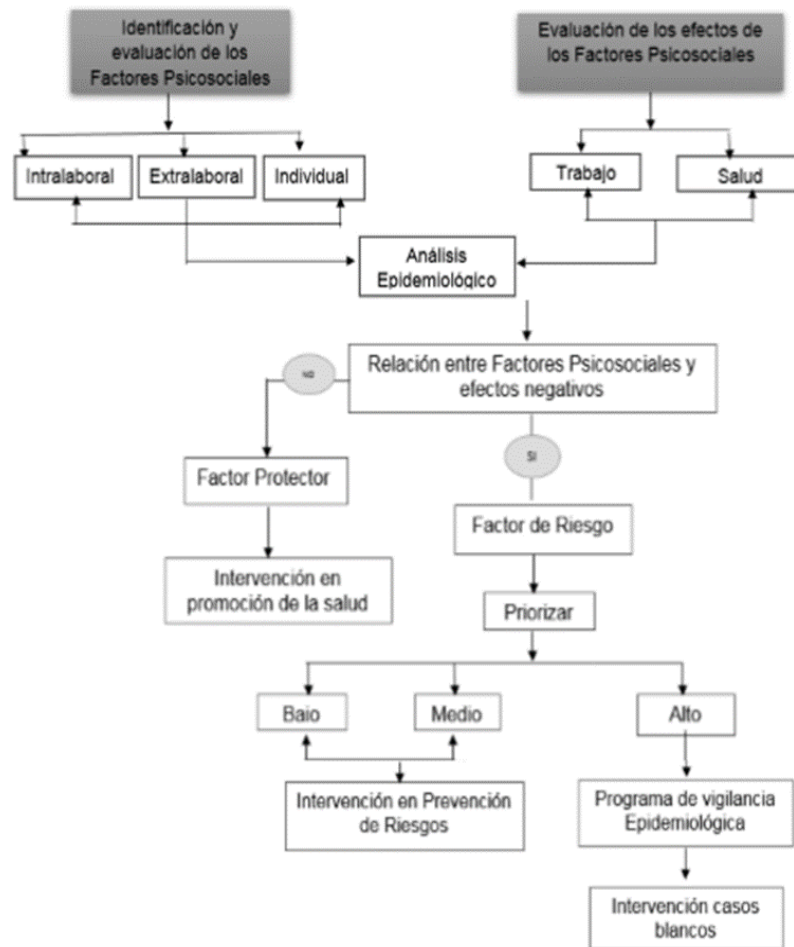


Ilustración 1 flujograma, fases de identificación de los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa

1.3 Fase 1: Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos.

Comprende la identificación, tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora; esto con base al resultado de la Batería de Riesgo

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Psicosocial aplicada a la población trabajadora de Flores el Capiro S.A, en año 2018, tanto a la parte administrativa como a los operarios, pues de este resultado se determinó el nivel de Riesgo al que está expuesta la empresa en sus tres ámbitos, por lo cual aunque el resultado global indica que la empresa presenta un Riesgo Medio -Bajo, no se puede dejar de lado los focos que se pudieron identificar por medio de esta, hablamos de los casos puntuales, en los cuales la batería arrojó que su nivel individual de estrés está en un nivel Alto o muy Alto, por lo cual la empresa implementa el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, partiendo de un plan de acción prioritario para los casos anteriormente mencionados, para el resto de la población y su resultado global, manejaremos actividades por medio de las cuales se pueda hacer intervención y seguimiento a este resultado.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

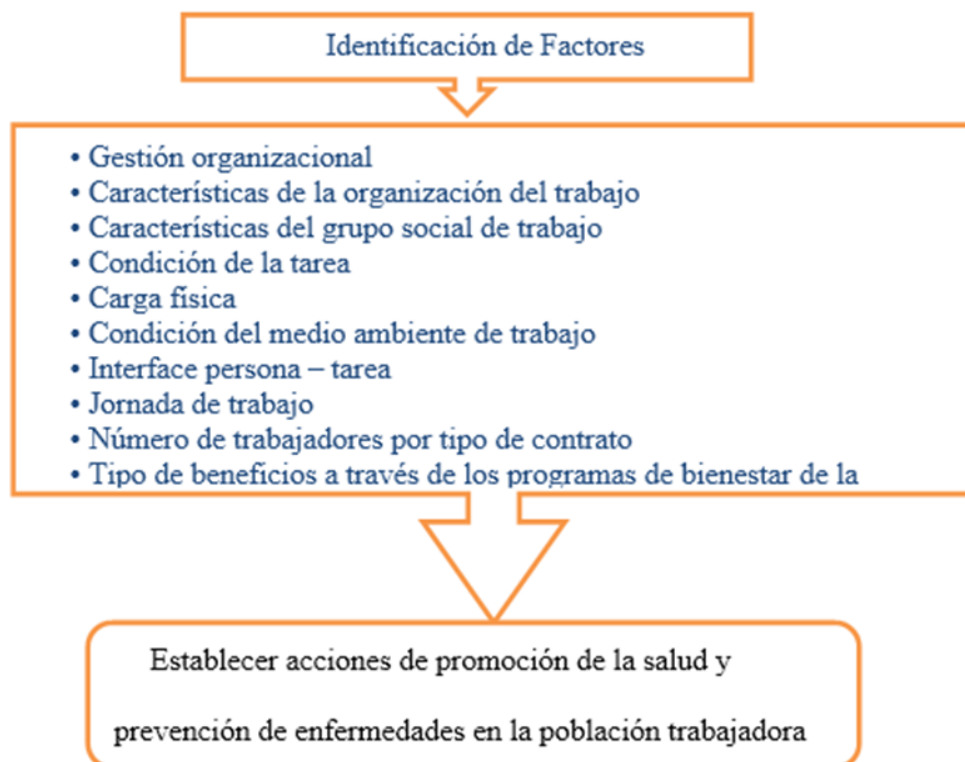
1.4 Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019)

Ilustración 2 Evaluación de los efectos de los factores psicosociales intralaborales

Para llevar a cabo esta fase, se deben tener en cuenta los siguientes componentes:

a) Gestión organizacional: se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

b) Características de la organización del trabajo: contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados), las demandas emocionales (por atención de clientes), la especificación de los sistemas de control y la definición de roles.

e) Carga física: contempla el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración, etc.), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona–tarea: evalúa la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación del trabajador con su labor y con la organización.

h) Jornada de trabajo: cuenta con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre la duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante el día, diferentes al tiempo para las comidas, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

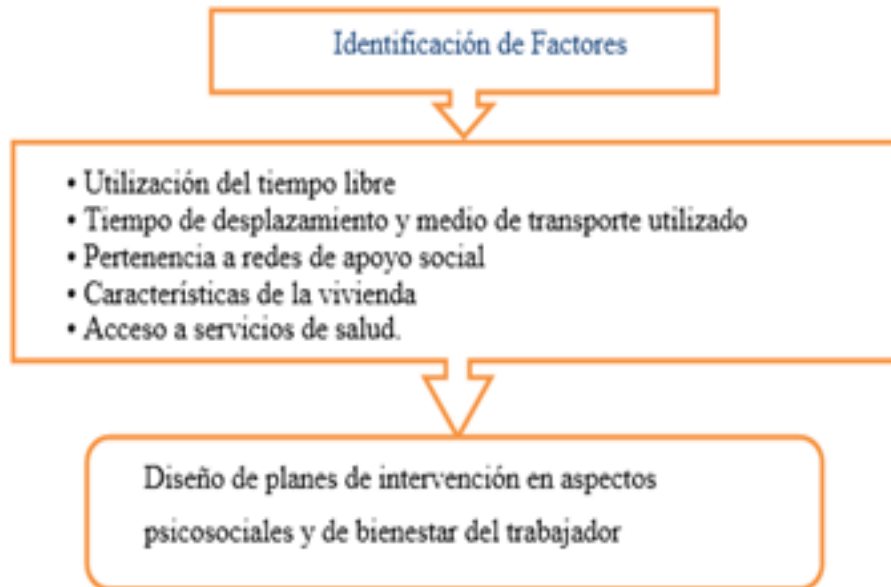
turnos, número y repetitividad de las horas extras mensuales, así como duración y continuidad de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato: comprende la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria, cooperativas, agremiaciones y asociaciones.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores: es un proceso educativo que posibilita el fortalecimiento de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

1.5 Identificación y evaluación de los factores psicosociales extralaborales**(Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019)***Ilustración 3 Identificación y evaluación psicosociales extralaborales*

Para llevar a cabo esta fase, se deben tener en cuenta los siguientes componentes:

a) Utilización del tiempo libre: hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otras actividades.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado: para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

e) Acceso a servicios de salud.

1.6 Identificación y evaluación de los factores psicosociales individuales (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019)

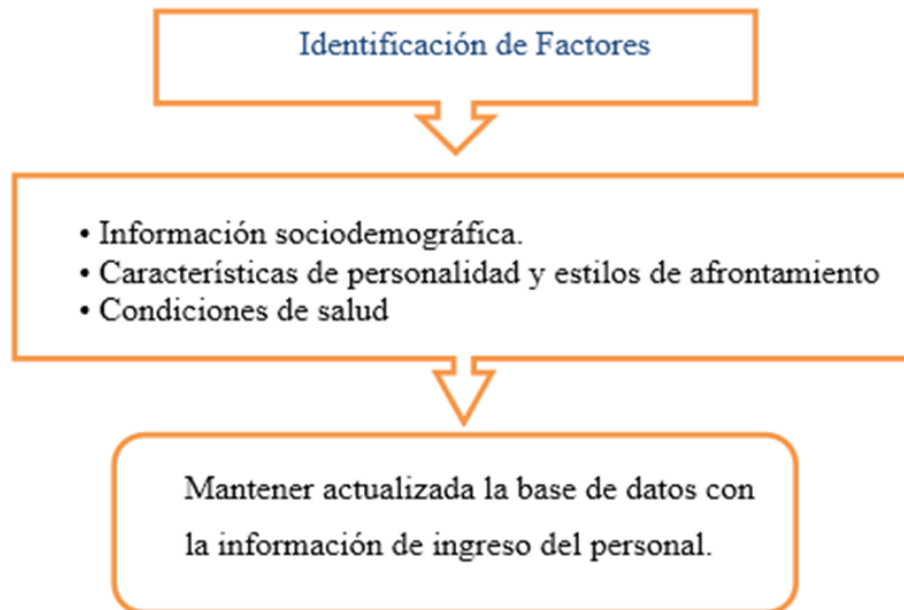


Ilustración 4 Evaluación de los factores psicosociales individuales

Los aspectos mínimos que la empresa debe contar para su efecto son:

a) Información sociodemográfica: debe estar actualizada anualmente y discriminada de acuerdo con el número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo y tiempo de antigüedad.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento: evaluados mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos. Los estilos de afrontamiento

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

son medidos en relación con la carga cualitativa (niveles de responsabilidad frente a la tarea) y a la cuantitativa (número de tareas asignadas).

c) Condiciones de salud: evaluadas mediante exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

1.7 Antecedentes

Basados en el análisis de diferentes fuentes de información, como lo son el diagnóstico de condiciones de salud, obtenido de los resultados arrojados en los exámenes médicos ocupacionales periódicos practicados de forma anual a todo el personal en empresas de diversos sectores económicos, el análisis de causales del ausentismo por incapacidad general y de índole profesional, además de la encuesta de morbilidad sentida aplicada a los empleados, se llevarán a cabo actividades puntuales que nos permitan construir estrategias de intervención adecuadas a la necesidades de los empleados.

Presentando los Resultados evidenciados en la descripción y comprensión de los factores psicosociales de riesgo en estas categorías, a través de los resultados derivados de la aplicación del instrumento Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales. y el conocimiento y análisis de las narrativas de los actores intervinientes en la Investigación a través de grupo focal. Resultados que indican la importancia de la investigación a la hora de evaluar e intervenir sobre la problemática de diagnóstico y Gestión del Riesgo en las organizaciones, no solo como una perspectiva metodológica o conceptual sino como un campo obligado y de responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano, en cuanto su intervención impacte positivamente en los escenarios organizacionales en pro de mejorar estos contextos.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes

Universitarios.

Autores: Eduard Rodríguez, Johana Sánchez-Gómez, Hugo Armando Dorado, José Manuel Ramírez (Artículo de investigación científica)

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en Colombia, en el año 2007,¹ señalaron que dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial. En esta misma encuesta se detectó que la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares de riesgo psicosocial, en más del 50% de los encuestados. También reveló que el 33% de los trabajadores no reciben una clara definición de responsabilidades y para el 18% no es claro lo que se espera de ellos. El acoso laboral lo percibieron entre un 3% y 6% de los trabajadores, con especial énfasis en dirección vertical, de superiores a subalternos. Entre tanto el 20% - 33% de los encuestados manifestaron sentir altos niveles de estrés. Estos datos evidencian la necesidad de intervenir dichos factores de riesgo en diversos sectores económicos debido a la magnitud de la problemática relacionada. En el año 2010, el ministerio de la protección social Socializo la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, con el objetivo de darle cumplimiento a la resolución 2646 de 2008. Así que teniendo en cuenta el requerimiento del ministerio y el tiempo de haber sido creado el instrumento se evidencia la necesidad de ampliar su aplicación en las diversas organizaciones, con especial énfasis en las instituciones de educación, considerando además que desde los requerimientos propuesto por la resolución 1562 de 2012 exige a estas instituciones programas de salud ocupacional específicos para este sector del trabajo. Además de considerar que con este estudio se busca no solo identificar los riesgos psicosociales intralaborales del sector el docente universitario sino también. El objetivo de este estudio fue

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral y el grado de estrés de docentes de educación superior de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia.

Metodología

Tipo de estudio, diseño y población: Estudio descriptivo, de corte transversal, en 42 docentes vinculados mediante contrato laboral de media jornada (20 horas semanales) y jornada completa (40 horas semanales) a una Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. El estudio se llevó a cabo durante en el segundo semestre del año 2012.

En conclusión, el perfil encontrado de los docentes de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables corresponde con una población mayoritariamente masculina con edades superiores a los 33 años, el estado civil que más se resalta es de caso(a), con excepción de un solo docente todos residen en la ciudad de Cali y el estrato socioeconómico en el que más se encuentran corresponde al estrato cuatro IV. El mayor número de docentes encuestados llevan trabajando en la institución educativa entre uno y diez años bajo la modalidad de contrato a término definido de un año, en cuanto a las funciones que desempeñan ocho de los 42 docentes, tienen una o más personas a cargo además de cumplir con la carga docente e investigativa. Los dominios en los que mayor riesgo psicosocial intralaboral se encontró fueron en “liderazgo y relaciones sociales” junto a “recompensas”. Las dimensiones con mayor nivel de riesgo en el primer dominio son claridad del rol y control, y autonomía.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Riesgos Psicosociales y Sus Efectos En El Personal Del Sector Salud En Colombia.

Un Estudio Comparativo.

Autor: Laura Susana González Anaya, Carolina Polo García (Universidad Sergio Arboleda)

Los factores de riesgo psicosociales en el personal de salud, así como las consecuencias que estos pueden llegar a tener en su bienestar, han tomado gran trascendencia en el mundo de hoy. El propósito del presente documento es describir estos factores de riesgo en el ambiente laboral del sector salud, y analizar sus efectos y consecuencias. Se han elegido siete estudios, de los cuales tres son colombianos y cuatro extranjeros (Cuba, Venezuela, México, España), con el fin de realizar un análisis comparativo y observar si existen diferencias sustanciales en los resultados.

Se han tenido en cuenta los factores organizacionales, laborales, personales y extralaborales. Los riesgos psicosociales encontrados en los siete estudios son muy similares, no se encontraron diferencias significativas. El predominio de los factores fue así, en orden descendente: Riesgos organizacionales con el 52,1% (alta exigencia y responsabilidad, largas jornadas de trabajo, poca organización, entre otros). Riesgos personales con el 37,2% (edad, género, antigüedad en el cargo, adicciones, estrategias de afrontamiento). Riesgos extralaborales con un 10,6% (pocas actividades recreativas, conflictos familiares). Las consecuencias encontradas de los riesgos psicosociales fueron:

Fatiga, cefalea, úlceras, trastornos osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, desmotivación, estrés laboral, Síndrome de Burnout, ansiedad, aislamiento, agresividad, absentismo, bajo rendimiento, accidentes de trabajo, baja calidad en la prestación del servicio, entre otros.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Objetivo General

Identificar el efecto de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la salud.

Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud.
- Describir el efecto de los riesgos psicosociales en la salud física y mental de los trabajadores del sector salud.
- Realizar un análisis comparativo de los estudios publicados.

Conclusiones

• Los riesgos psicosociales encontrados en los siete estudios, son muy similares, no se evidencian diferencias significativas por variables culturales y/o socio políticas, con respecto a estos factores de riesgo, Se observa mayor predominio en todos los estudios en orden descendente, los siguientes riesgos psicosociales:

• Riesgos organizacionales y laborales con el 52,1% se encuentran factores como: alta exigencia y responsabilidad, Largas jornadas de trabajo, competencia profesional desleal, conflictos con los superiores, falta de reconocimiento, poca organización, estilos inadecuados de liderazgo, malas relaciones laborales, falta de apoyo por parte de los compañeros de trabajo y jefes, falta de organización laboral, largas jornadas de trabajo, son factores que pueden influenciar en la aparición de alteraciones físicas, mentales en los funcionarios y pone en riesgo la capacidad de rendimiento del empleado, generando un trabajador completamente desmotivado.

Estilos de dirección con altos niveles de exigencia y coerción afectan de manera importante el clima organizacional e influye en la conducta y motivación de los trabajadores, lo cual se ha asociado con el incremento del absentismo laboral y accidentes de trabajo.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

- Riesgos personales con 37,2%. A los que se asocian factores como la edad, género, tiempo de desempeño laboral, antigüedad en el cargo, adicciones, estrategias de afrontamiento.
- Riesgos extralaborales un 10,6% como pocas actividades recreativas y conflictos familiares

Estilos De Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales En Entidades Del Sector Salud, Universidad Del Rosario Bogotá, Universidad Javeriana Cali, Universidad Del Norte Barranquilla, 2009.

El propósito de este estudio fue describir el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, y observar si existen diferencias significativas entre ellas. Para ello se aplicó el ECO (Escala de Clima Organizacional), el CFP (Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo) y el PAT (Test de Adjetivos de 33Pitcher). De acuerdo con los resultados, los participantes presentaron riesgos psicosociales de diversa índole, siendo más relevantes los concernientes a las relaciones interpersonales; el clima organizacional, aunque no es óptimo, tampoco es adverso. Los dos estilos de liderazgo resultantes en el estudio fueron evidenciados solamente en Bogotá. Se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las variables estudiadas, posiblemente por aspectos culturales.

Metodología

Se realizó una investigación descriptiva, transversal, con una muestra disponible de Trabajadores directos de Entidades Promotoras de Salud (EPS) cuyos contratos fuesen mayores o iguales a un año. Se seleccionaron cuatro EPS que fuesen representativas de las

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

regiones comparadas, norte, centro, occidente y oriente (Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga, respectivamente). Participaron en el estudio un total de 400 empleados (63.8% mujeres y 36.2% hombres), con una edad promedio de 30.2 años, y se distribuyeron entre administradores, operarios, ejecutivos/directivos y técnicos, con un nivel de escolaridad principalmente entre técnicos y profesionales (43.8% y 34.8%, respectivamente), algo más de la mitad pertenecen al estrato socioeconómico tres (50.8%) y le sigue el dos (21.8%).

Instrumentos

- Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo [CFP]. Diseñado por Espinosa y Romero (2002). Este instrumento evalúa cinco factores 1) Labores y condiciones de su realización 2) Organización del trabajo y gestión empresarial) Relaciones interpersonales 4) Factores extralaborales que inciden en el trabajo 5) Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales.
- Test de adjetivos de Pitcher [PAT]. El instrumento desarrollado por Pitcher (1997), está compuesto por 60 adjetivos a través de los cuales la autora encontró tres estilos de liderazgo a los que denominó artesanos (razonables, confiables sensibles), 34tecnócratas (líderes analíticos, brillantes y fríos) y artistas (líderes generosos, cálidos emocionales (Pitcher, 1999).
- Escala de clima organizacional [ECO]. Escala multidimensional desarrollada por Fernández (2008) cuyo objetivo es evaluar la percepción de los trabajadores sobre varias dimensiones del clima organizacional. Está compuesta por 63 afirmaciones y cinco alternativas de respuesta, que agrupan cinco factores, 1) Apoyo del jefe y de la organización 2) Recompensa 3) Confort físico 4) Control/presión y 5) Cohesión entre colegas en promedio los cinco factores han mostrado un índice promedio de confiabilidad alfa de Cron Bach de 84.4%

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Síndrome De Desgaste Profesional En Médicos Internos y Residentes. Hospital Universitario Del Valle, Cali, 2002.

Estudio realizado por el departamento de medicina familiar, Universidad del Valle, El objetivo fue determinar la prevalencia e intensidad del síndrome de desgaste profesional (SDP), sus características y su asociación con alteraciones en la dinámica familiar en médicos internos y residentes del Hospital Universitario del Valle en Cali, Colombia. Donde se incluyeron 150 médicos de los cuales 63 (42%) eran internos, 45 (30%) residentes de especialidades clínicas y 42 (28%) residentes de especialidades quirúrgicas; 79 fueron hombres y 71 mujeres. Fue aplicado el instrumento de desgaste profesional de Maslach (MBI) con 22 preguntas enfocándose en 3 aspectos: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Se observó que el 70% realizaban entre 2 y 3 turnos nocturnos, y que un 80% realizaban más de 50 horas de actividades horas de recreación. El 85.3% (128) presentaban SDP entre moderado y severo, siendo el componente de desgaste emocional el más afectado y sin diferencias entre los grupos médicos; 102 (68%) presentaban disfunción familiar, especialmente en los internos 90% de estos con desgaste profesional presentaban disfunción familiar. El número de turnos semanales se asociaron con el desgaste profesional y con la disfunción familiar. El SDP en médicos internos y residentes del Hospital Universitario del Valle es bastante alto asociándolo con el número de turnos y con la disfunción familiar.

Metodología

Estudio descriptivo transversal durante los meses de agosto y septiembre de 2002, para el cálculo del tamaño de muestra se tomó una prevalencia de 50% de manera arbitraria con un margen de error de 8% y un grado de confianza de 95% con una sobreestimación de la muestra por no expuesta de 5% (n=150).

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrumentos

- Se diseñó un formulario precodificado para determinar variables sociodemográficas, características del ejercicio de la actividad médica, y el SDP. Las variables referentes al ejercicio de la actividad médica que se midieron fueron: nivel académico, especialidad, número de turnos por semana, número de horas semanales dedicadas al ejercicio y estudio médico y número de horas semanales dedicadas a actividades recreativas.
- El MBI (Inventario de Burnout) es un cuestionario constituido por 22 preguntas que evalúa los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y en particular hacia los pacientes, midiendo los tres componentes del síndrome: desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal. Grado de confianza (86%).
- El APGAR Familiar que evalúa la percepción que tiene la persona acerca del funcionamiento de su familia.

Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral.

La población correspondió a conductores de transporte de carga y pasajeros, mayores de 18 años, de ambos sexos, que se desempeñan en zonas urbanas e interurbanas, con más de seis meses trabajando en la empresa y que estas últimas se encontraran afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) como Organismo Administrador de la Ley 19.664, durante los años 2012 y 2013.

Para el reclutamiento de las posibles empresas participantes, se contó con la base de datos de la ACHS al año 2012, la cual se filtró por zona y por rubro "transporte". De las 40 empresas contactadas sólo tres accedieron participar, las otras o no aceptaron o no informaron su decisión en un plazo amplio determinado. Una última empresa se contactó a fin de ser incluida en el estudio, totalizando así 4 empresas participantes.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Mediante muestreo aleatorio simple, utilizando criterios estadísticos para una proporción en población finita y asumiendo un error del 5%, se obtuvo un tamaño muestral de 252. Dado que la última empresa incorporada contaba con más de 1.000 trabajadores, al calcular un muestreo representativo por faena se alcanzó la cifra total de 356 participantes, con una tasa de respuesta del 100%.

La aplicación de los cuestionarios fue de carácter mixto: colectiva, realizada en grupos pequeños y, también individuales. A los trabajadores presentes los días de visita acordados por cronograma junto a la empresa, que aceptaron participar y que consintieron por escrito, se les solicitó completar los cuestionarios anónimos mediante autor reporte.

Los cuestionarios aplicados, en un tiempo que fluctuó entre los 30 y 45 minutos, fueron:

- Cuestionario Sociodemográfico.
- Cuestionario ISTAS-21 (Versión Media) 31: Consta de 85 preguntas breves con 5 opciones de respuesta, con puntuación de 0 a 4. Las variables dan cuenta de 21 subdimensiones agrupadas en 5 dimensiones. Se estandarizaron las 21 escalas y se establecieron para cada una tres puntos de corte ("más favorable para la salud" o verde, "intermedio" o amarillo, y "más desfavorable para la salud" o rojo) a partir de la distribución en terciles de las puntuaciones.
- Cuestionario de Salud General (GHQ-12): desarrollado por Goldberg³² y validado en nuestro país^{33, 34,35}, cuyo objetivo es detectar morbilidad psicológica y posibles casos de trastornos psiquiátricos, como screening y no como diagnóstico
- Cuestionario de Siniestralidad laboral de tránsito: diseñado para capturar datos referentes a datos referentes al número de accidentes de tránsito en los cuales ha participado directa o indirectamente siendo conductor de esta empresa, cuántos de ellos han sido graves y cuántos fatales.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Plan de análisis de datos

Los datos recopilados fueron ingresados a una máscara de EpiData (versión 3.1). El análisis exploratorio permitió conocer a priori la información (errores, outlets, missing).

En cuanto a las exposiciones a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo se determinaron las prevalencias de los 21 subdimensiones. Posteriormente, se estandarizaron los puntajes de las escalas crudas de estos subdimensiones para que todas oscilaran entre 0 y 100, valores que finalmente fueron agregados en 5 dimensiones; esto quiere decir que el valor obtenido mientras sea más cercano a 100, la prevalencia de exposición es más alta. En base a esto se construyeron los terciles.

Para evaluar la asociación entre la presencia de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo y, su percepción de salud y siniestralidad, se utilizó estadística paramétrica y no paramétrica, según la distribución de las variables, además de modelos multivariados lineales y logísticos. Los análisis de asociación, utilizando Odds Ratio con un intervalo de confianza del 95%, se presentan crudos y ajustados por variables de confusión, según criterios estadísticos. Se utilizó un valor $p < 0,05$, como criterio para considerar significación estadística. Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico Stata/S.E. Versión 11.1.

Aspectos Éticos

Ambos consentimientos informados —para el empleador y los trabajadores—, fueron evaluados y aceptados por el Comité de Ética en Investigación en Seres Humanos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Se explicitó que la participación en el estudio era de carácter voluntaria, que no revestía riesgos en ningún sentido, y que los cuestionarios buscan capturar la percepción de exposición a un riesgo específico laboral. Se

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

aseguró un tratamiento seguro y confidencial de los datos allí vertidos, los que se presentan de forma agrupada y sólo serán utilizados con fines investigativos.

Resultados

La muestra final estuvo conformada por cuatro empresas del rubro transporte. Tres de ellas pertenecientes a la Zona Metropolitana y una a la Región de Coquimbo. La empresa denominada "1", tiene su centro de operaciones en Santiago, y cuenta con tres faenas, todas ellas dedicadas al transporte de carga. La empresa denominada "2", localizada en la Zona Metropolitana, tiene sólo una faena destinada al transporte de carga. La empresa denominada "3" es de la 4° región, cuenta con 15 faenas destinadas en su totalidad al transporte de pasajeros. La empresa denominada "4", ubicada en Santiago, cuenta con 15 faenas de las cuales 9 fueron incluidas por criterio económico y de factibilidad de acceso; todas ellas dedicadas al transporte de pasajeros.

Se reclutaron 356 sujetos, en que la totalidad fue hombre (no existían mujeres contratadas en las empresas que decidieron participar). Destaca el promedio de horas trabajadas al día en la muestra general que fue de $11,4 \pm 3,8$ horas, y a la semana de $51,9 \pm 24,8$ horas, siendo superior a lo establecido legalmente (45 horas) (Tabla 1).

Respecto de las dimensiones y subdimensiones de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en el lugar de trabajo, la muestra de conductores analizada presenta en general promedios de exposición más bajos que los de la referencia nacional, salvo "trabajo activo y desarrollo de habilidades". Destaca "exigencias psicológicas" como la dimensión con promedio más alto, le siguen "compensaciones" y "trabajo activo y desarrollo de habilidades". Todas, salvo "trabajo activo y desarrollo de habilidades", presentan diferencias estadísticamente significativas respecto de la referencia nacional, siendo más altas para esta última en "doble presencia" (14,5 puntos) y "exigencias psicológicas".

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.

El presente estudio es de tipo correlacional, con un diseño no experimental, transversal. La muestra es de tipo no probabilística; por conveniencia estuvo compuesta por 100 trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero de la sexta región, un 95,9% corresponde a hombres y el 4,1% corresponde a mujeres, la mayoría de ellos se encuentra en un rango de edad de entre 26 y 35 años (35%), seguido por 36 y 45 años (28%), luego los menores de 26 años (23%), entre 46 y 55 años (12%) y finalmente el menor porcentaje está en los mayores de 55 años con un 2% de muestra. En cuanto a las secciones en la que los trabajadores realizan sus funciones, el porcentaje mayor corresponde a SAG 1 y 2 (37,1%), seguido por Chancado Secundario (31,4%), luego Departamento de Prevención de Riesgos (11,4%), UPH (7,1), seguido por Administración (5,7%), Chancado Terciario (4,3%) y finalmente Recursos Humanos (1,4%).

En cuanto al procedimiento, previa aplicación de los instrumentos de medida se remitió una carta de solicitud de estudio al Gerente de la empresa y al jefe de prevención de riesgos de la organización, solicitando la autorización firmada de ellos junto a un representante de los trabajadores, en la cual se especificaba las características de la investigación a realizar y se garantizaba la absoluta confidencialidad en el tratamiento de los datos. Luego se aplicó una carta de consentimiento informado, el cuestionario sociodemográfico y sociolaboral, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial SUSESISTAS-21 y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23.

El SUSESISTAS 21 evalúa riesgos psicosociales en el trabajo y se basa conceptualmente en la teoría general del estrés, integrando las dimensiones de los modelos demanda control-apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo recompensa (ERI) de

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Siegrist.¹⁹ Es el resultado de la adaptación, validación y estandarización del Método ISTAS 21 - COPSQ en la población trabajadora chilena.³⁹ No se tiene información psicométrica respecto del instrumento adaptado en Chile, por esta razón se hizo el análisis de la confiabilidad del instrumento en esta aplicación obteniendo un alfa de 0,92, lo cual se considera adecuado. El SUSESO ISTAS 21 contiene 115 ítems, agrupados en 21 subdimensiones psicosociales laborales, agrupadas en 5 grandes dimensiones: 1.-Exigencias psicológicas. 2.- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo de habilidades. 3.- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. 4.- Compensaciones. 5.- Doble presencia. Los resultados de la evaluación se comparan con los valores de referencia poblacionales, y las puntuaciones expresan la media para cada una de las dimensiones (estandarizados de 0 a 100), donde los puntajes se separan en terciles para cada una de las dimensiones y subdimensiones, clasificándolos en rangos "bajo", "medio" y "alto" la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Resultados

Se encuentran diferencias estadísticamente significativas dentro de los grupos en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($F [3] = 8,053, p < 0,05$) en la variable cargo. Los cargos jefatura/supervisor (media = 32,60), profesionales (media = 29,65) y administrativos/técnicos (media = 33,63) se ubican en un rango medio de exposición a este factor y quienes se desempeñan como operarios/ayudantes (media = 47,99) se encuentran en un rango de exposición alto.

Conclusiones

Se describió los resultados en las 5 dimensiones del instrumento, donde exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia se encuentran en rango medio de exposición a los factores de riesgo, mientras la

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un rango alto de exposición, es decir, los trabajadores en este factor están expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

Además, se encontró que existe relación significativa entre la dimensión Exigencias Psicológicas en cuanto a la sección, en la que el personal de Chancado Primario, Chancado Secundario, Chancado Terciario y Departamento de Prevención de Riesgos perciben una exposición media al factor, considerando que deben esconder emociones, evalúan que el nivel de complejidad y variabilidad y/o el tiempo establecido para realizar las tareas no es el más adecuado, al igual que la formación que requieren para realizar la ocupación. Mientras que, en la sección de Administración, Recursos Humanos, SAG 1 y 2 y UPH esta percepción es diferente, ya que consideran que los procesos mencionados anteriormente son adecuados. Lo encontrado se condice con el modelo inicial Demanda-Control⁴⁰, donde la condición de mayor riesgo está dada por altas exigencias psicológicas y bajo control de tarea, como es el caso de los trabajadores de niveles jerárquicos bajos.

Factores De Riesgos Psicosociales En Auxiliares De Enfermería De Un Hospital De La Red Pública En La Ciudad De Bogotá, Colombia.

El trabajo es una actividad fundamental para la calidad de vida de las personas y le permite al ser humano satisfacer sus necesidades, mediante la producción de bienes y servicios, aunque se constituye en una paradoja, pues contiene elementos que, por un lado, pueden llevar a las personas a la excelencia, pero, por otro, puede producir alteraciones o daños a su salud, física, psicológica, mental y social (Moreno, 2011). Estas alteraciones en la salud pueden estar determinadas por diferentes características de las condiciones laborales, como son: la organización del trabajo, la carga física y mental, la autonomía en la realización de las actividades y el contexto social del empleado (Moncada et al. 2014). Dicha

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

problemática puede ser resultado del cambio en los modelos laborales, sociales, culturales, económicos y del desarrollo tecnológico, que han originado nuevas técnicas de producción y tendencias de flexibilización laboral, lo que ha generado la incertidumbre, el trabajo precario, la inestabilidad en el empleo y una creciente presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna (Quiñones & Rodríguez, 2015; ILO, 2010), cambios importantes, que plantean nuevos retos para la seguridad y la salud de los trabajadores, en la prevención del riesgo psicosocial (ILO, 2010).

Los factores psicosociales, como condiciones potenciales de producir daño, son situaciones presentes en el ámbito laboral, relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea e, incluso, con el entorno, que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras y la probabilidad de que éstas condiciones generen en el trabajador una alteración en salud, es lo que se denomina riesgo psicosocial (Gil-Monte, 2012).

Material y Método

Tipo de estudio: La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño de un estudio descriptivo, de corte transversal.

Participantes: La población objeto de estudio para la evaluación del riesgo psicosocial, se conformó por auxiliares de enfermería, hombres y mujeres, mayores de 18 años, con diferentes modalidades de contratación y antigüedad laboral mayor a un mes, que labora en los servicios de hospitalización, unidad de cuidados intensivos, urgencias, salas de Cirugía y sala de parto, de un hospital de la red pública en Bogotá, correspondiente a 134 auxiliares de enfermería.

Muestra: De tipo intencional, conformada por 90 participantes, quienes voluntariamente respondieron el cuestionario, equivalentes al 67% de la población. Como criterios de

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

inclusión, se tuvieron en cuenta que fueran auxiliares de enfermería y laborar en áreas asistenciales. Se excluyeron aquellos que no respondieron por completo el cuestionario.

VARIABLES DE ESTUDIO: Se definieron variables sociodemográficas (edad, sexo), relativas a la contratación (antigüedad y relación laboral), variables relativas a las dimensiones psicosociales: ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, exigencias de esconder emociones, conflictos del rol, exigencias emocionales y exigencias cuantitativas.

Resultado

La población participante del estudio fue auxiliares de enfermería, con un promedio de edad que no supera los 31 años, lo que significa que es una población joven, en etapa productiva. En cuanto al género, el 84,5% corresponde al femenino, condición sociodemográfica esperable en la población de enfermería, relacionada históricamente con el rol de cuidadoras, atribuido a la mujer. Al respecto, Mosqueda et al. (2013), lo señalan como una tendencia a la feminización del sector salud, desde el siglo XX hasta la fecha, lo que se debe tener en cuenta a la hora de analizar los factores psicosociales laborales, desde una perspectiva de género y que Dalri et al. (2014), ratifica en su investigación sobre carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés, en el que, el 89,4% del personal de enfermería, es de sexo femenino. Referente al tipo de contratación, el 75,9% tuvo una relación laboral temporal, situación que responde a las actuales formas de contratación en el país, lo que no garantiza la perspectiva de un futuro digno como trabajador y mucho menos para sus familias (Morales, 2014). Esta condición, se agudiza con la variable antigüedad laboral, pues el 44% del personal ha trabajado entre 1 y 6 meses, aspecto que puede indicar una alta rotación de recurso humano, posiblemente, en busca de mejores condiciones laborales o por políticas internas de la empresa.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Informe Evaluación De Riesgos Psicosociales Personal De Administración y Servicios De La Universidad Málaga.

En este momento de ajuste socioeconómico, donde las organizaciones parecen no tener la suficiente solvencia para motivar a sus trabajadores mediante incentivos económicos, se produce un cambio de estrategia en la gestión de los Recursos Humanos con el propósito de mantener la competitividad y la eficacia. Una estrategia centrada en el individuo cuyo punto de partida sean sus conocimientos, habilidades y capacidades que impulsen el desarrollo de un conjunto de competencias útiles para la organización, el individuo y el equipo de trabajo. En este sentido, el desarrollo de competencias toma relevancia en el entorno laboral, convirtiéndose en una nueva herramienta que requiere una visión global en la forma de entender la organización del trabajo.

Esta transformación también ha llegado a la Función Pública ocasionando importantes cambios en la manera de entender el desarrollo profesional. Conceptos como la medida del desempeño han cedido al empleado público la carga en el desarrollo de la gestión de su carrera, circunstancia que ha podido ocasionar ciertos desajustes relacionados con el entorno laboral, con las demandas de las nuevas competencias y con las expectativas personales.

El reciente reto para las Administraciones Públicas con la introducción de la evaluación de la calidad en el trabajo no puede dejar de lado la importancia que tiene para las organizaciones las personas y su entorno; así como, los beneficios/perjuicios que reporta el crecimiento personal y profesional sobre la satisfacción laboral, la salud y las conductas de ausencia.

Efectivamente, casi un tercio de nuestras vidas la empleamos en trabajar experimentando situaciones laborales que afectan además de a la producción, a vivencias que se desarrollan en otras facetas personales como el trabajo doméstico, las obligaciones familiares o el

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

disfrute de nuestro tiempo de ocio. El análisis de los factores que intervienen en la organización del trabajo y la satisfacción que nos pueda proporcionar el tiempo dedicado al mismo, se convierten en aspectos significativos a analizar, sobre todo teniendo en cuenta las repercusiones individuales, organizacionales y sociales que conlleva (Gamero, 2005). En este contexto, la ocupación de una persona, más allá del sustento económico, es considerada importante para su socialización, desarrollo y crecimiento personal, incluyendo las propias experiencias desarrolladas dentro de su rol social (Fisher y Souza-Poza, 2009). Cuando se produce desincronización entre expectativas personales y demandas organizacionales, el sujeto puede experimentar situaciones de estrés que lentamente van repercutiendo sobre su salud. Sus consecuencias se han convertido en un verdadero problema para los trabajadores provocando: problemas coronarios, desórdenes psiquiátricos, depresión, ansiedad, posiblemente, debido a un entorno psicosocial laboral adverso que contribuye de manera significativa a una percepción desigual del trabajo (Marmot, Theorell y Siegrist, 2002).

A la vista del desgaste e incertidumbre que viven numerosos trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo a causa de los desajustes producidos en el entorno laboral, se ha desarrollado este informe. En él, se han intentado reflejar los índices de satisfacción laboral y los factores psicosociales más significativos que influyen en los empleados sujetos a las estructuras laborales del sector público, considerados riesgos destacables para intervenir en el ámbito psicosocial.

Objetivos

En función de esta realidad, el objetivo principal del informe es analizar la influencia de la implementación de la gestión por competencias en el Personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad de Málaga sobre su entorno laboral, con el fin de discriminar la incidencia de las principales dimensiones de los factores psicosociales que influyen en el

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

ejercicio de sus funciones y estudiar el posible impacto de los condicionantes del empleo sobre la satisfacción laboral y el absentismo.

Los objetivos específicos propuestos son:

1. Presentar el perfil del PAS de la Universidad de Málaga.
2. Identificar y analizar los factores psicosociales a los que se encuentra expuesta la población objeto de estudio tras la implantación de la gestión por competencias mediante al análisis descriptivo de las dimensiones de riesgo psicosocial.
3. Detectar los condicionantes del empleo que actúan sobre la satisfacción y el absentismo, con el fin de proponer posibles estrategias de actuación en los programas de prevención.

Metodología

Para el estudio de los objetivos propuestos se ha utilizado el Método CoPsoQ ISTAS21 elaborado por CC.OO., Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya. Su propósito principal es localizar los factores psicosociales y prevenir en origen para “eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo saludable” (CoPsoQ-istas21, 2010, p.3).

Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial cuya orientación socio-técnica incorpora aportaciones desde diferentes perspectivas científicas del ámbito social y de la salud, de la organización del trabajo y de la práctica de la prevención de los riesgos laborales (Siegrist y Marmot, 2004; Rugulies, Christensen, Borritz, Villadsen, Bültmann, y Kristensen, 2007; Kompier, 2003; Karesek, 1979; Chandola, 2003 y Llorens, Alós, Cano, Font, Jódar, López, Navarro, Utzet, y Moncada, 2010). Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI). En España aparece en 2003 y se va adaptando a sus necesidades hasta el 2010, versión utilizada para la recogida de datos del

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

presente informe. Existen diversas versiones en función del tamaño de la organización evaluada (pequeña, mediana y larga) o según, fines investigadores.

Este instrumento conceptualiza los cinco grandes grupos psicosociales de los que forman parte un total de 20 dimensiones, a partir de los registros de cuestionarios estandarizados. El modelo psicométrico de construcción de la herramienta de evaluación, al igual que en otros casos, se ha construido bajo el modelo de la Teoría Clásica de Test de Spearman. Existen múltiples trabajos sobre esta batería y metodología de evaluación, tanto en la original como en la adaptación española, obteniéndose suficientes garantías psicométricas para su aplicación.

La Relación Entre El Estrés Laboral, Las Fuentes Que Le Dan Origen y Las Estrategias De Coping En El Sector Público Y El Privado.

Presenta una clara evidencia de cómo el sector empresarial es altamente significativo en la vivencia del estrés laboral. Por otro lado, esta investigación identifica las principales fuentes desencadenantes de estrés, las cuales fueron identificadas como los logros y las características del entorno organizacional. De igual forma, ese estudio compara poblaciones de una empresa del sector privado frente a una empresa del sector público. En ello, encuentran que los colaboradores de la empresa del sector privado experimentan una vivencia de estrés significativamente superior que la de los empleados de la empresa del sector público. Investigaciones como la de Ramos y Jordao (2015)

Otro ejemplo cercano es la investigación realizada por Barría González (2012) “Principales factores asociados al estrés laboral de los bibliotecólogos en Chile”. En dicha investigación se logra identificar los principales factores asociados al estrés en la población trabajadora chilena. El exceso de trabajo, las malas relaciones interpersonales y la poca valoración interpersonal, son los factores asociados al estrés identificados en este estudio. Por

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

otro lado, esta investigación identifica en su población, el tipo de dolencias que dicha problemática ocasiona; estas fueron: Dolores de cabeza, agotamiento, colon irritable, bruxismos, cansancio visual y crisis de pánico.

Identificación De Factores Psicosociales De Riesgo En Una Empresa De Producción.

Identifica los factores de riesgo biopsicosocial que se presentan en la accidentalidad laboral. En dicho estudio se utilizó una muestra conformada por 78 trabajadores del sector industrial de la ciudad de Cali. El estudio tuvo un diseño no experimental de carácter descriptivo. En él, se encontró que los principales factores de riesgo que pueden contribuir a un accidente, en la escala correspondiente a los factores ambientales son: el salario, las condiciones y las relaciones laborales. En el aspecto ambiental los agentes de iluminación, temperatura y ruido son los factores que más tensión y riesgo producen. En el aspecto personal, los factores de mayor riesgo son: la baja cantidad de horas que destinan para dormir y la baja actividad física; Por último, en los aspectos físicos y psicológicos los factores de riesgo que recogen el mayor porcentaje de la muestra son: El dolor de cabeza, el cansancio y el dolor muscular.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Capítulo 2: Referente conceptual**2.1 Referente Legal**

En Colombia en los últimos años, se han dado importantes pasos en la legislación de salud ocupacional, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores psicosociales dentro de las políticas de prevención de riesgos profesionales dentro de las empresas, tales como:

LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DE 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. **ART. 2**

OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: a.

Establecer las actividades de p y p tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud del trabajador, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal. c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, y muerte de origen profesional. d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales y el Control de los Agentes de Riesgos Ocupacionales. **NO SE MODIFICA.**

EL ARTÍCULO 22. DEL DECRETO LEY 1295 DE 1994 SEÑALA: “Todo trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, está obligado a cuidar de su salud e informar al empleador información clara, veraz y completa sobre su estado de salud”.

LEY 1539 JUNIO 26 DE 2012: Implementa Certificado de Aptitud Psicofísica porte y tenencia Armas.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

EN ENERO DE 2006 SE EXPIDE LA LEY 1010: Mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía ente quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2646 DE 17 DE JULIO DE 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional. A mediados del 2010, el Ministerio de la Protección Social, publica la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, como resultado del contrato con la Pontificia Universidad Javeriana para la realización de un estudio de investigación para la realización de dicha batería, la cual se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos. Como resultado de este estudio el Ministerio de la Protección Social publica en el mes de febrero de 2011, un conjunto de Instrumentos válidos y confiables, que pueden ser utilizados por los responsables del Programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO 614 DE 1984: Sobre la organización y Administración de la Salud Ocupacional, las Normas se han encaminado a definir un concepto global de Salud y a tomar los Factores Psicosociales como fundamentales en la Acción Preventiva de Riesgos.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989: Indica el sentido de los Programas empresariales en Salud Ocupacional: "El Programa de Salud Ocupacional consiste en la Planificación,

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Organización, Ejecución y Evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la Salud Individual y Colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria" (Art.2). Los empleadores se encuentran obligados a incluir dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, campañas específicas tendientes a fomentar la Prevención y el Control de la Fármaco dependencia, el Alcoholismo y el Tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989, ARTÍCULO 10: Señala que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los Riesgos Psicosociales. Así, la medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la Promoción, Prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los Factores de Riesgo Ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones Psicofisiológica y manteniendo su aptitud para la producción. Entre las actividades que debe comprender esta área está la prevención y el control de los riesgos psicosociales, mediante el diseño y ejecución de programas para la vigilancia epidemiológica.

DECRETO 1832 DE AGOSTO DE 1994: CON LA REFORMA A LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL NUEVO SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES, EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EXPIDE: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Se incluyen las Patologías causadas por el Estrés en el Trabajo, identificándolas como aquellas que están presentes en "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajo con técnicas de producción en masa,

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

respectiva, monótona o combinado, con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos Psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido-péptica severa o colon irritable”.

Respecto al acercamiento a los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Ocupacional, el Ministerio de Salud Protección Social, ha realizado diferentes estudios técnicos y expedición de Resoluciones tendientes a unificar los criterios de acercamiento y manejo de los Factores de Riesgo Psicosociales en el país:

En el año de 1996, la Pontificia Universidad Javeriana, realiza para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial, que ofrece una metodología a las empresas para el abordaje de tales factores, partiendo de un análisis detallado de las fuentes y los efectos en el trabajador y en la productividad, para lo cual se incluyen unos protocolos de evaluación, hasta llegar a un conjunto de recomendaciones para su control.

En el año 2000 el Ministerio de Trabajo y Protección Social, publica un documento técnico que plantea los lineamientos generales mínimos para la evaluación, intervención y monitoreo permanente de los factores psicosociales del trabajo. Además, el documento brinda orientación para el estudio y calificación de las patologías provocadas por la exposición de los trabajadores a situaciones de estrés.

En el año 2004 el Ministerio de la Protección Social expide el Protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés cuyo objetivo es proveer un método homogéneo y validado, que permita tomar decisiones respecto a la determinación del Origen Profesional o Común de las Patologías derivadas del Estrés.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

DECRETO 2566 DE 2009: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales y se realizan modificaciones.

NUMERAL 42 DEL ARTÍCULO 1: “Las Patologías causadas por Estrés en el trabajo comprenden “trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina, trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.

RESOLUCIÓN 1956 DE 2008 Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo de tabaco.

RESOLUCION 089 DE 2019: Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.

LEY 9 DE 1979: Encargada de la protección y prevención de diferentes ítems como el medio ambiente, controles sanitarios, controles higiénicos a los trabajadores.

ART 125 DE LA LEY 9 DE 1979: “Todo Empleado deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo cuyo objeto sea la promoción. Protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores de acuerdo con su condición fisiológica y psicológica”.

RESOLUCIÓN 652 DE 2012 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 652 de 2012, establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual pretende

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

prevenir la aparición de acoso laboral (el cual se encuentra claramente definido en la Ley 1010 de 2006).

LEY 1566 de 2012.: Reconoce, de una parte, que el consumo. Abuso y adicción a sustancias psicoactivas, licitas o ilícitas. es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos, que requiere atención integral por parte del Estado, y de otra, el derecho de la persona que sufra trastornos mentales o cualquier otra patología derivada del consumo, abuso y adicción a tales sustancias. a ser atendida en forma integral por las entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud, conforme a la normatividad vigente, a las Políticas Públicas Nacionales en Salud Mental y de Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas y su Impacto, adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

ART 5 de la Ley 1715 de 2015: Estatutaria de Salud, contempla como obligaciones a cargo del Estado, entre otras. La de formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar su goce efectivo, en igual trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello, la coordinación armónica de las acciones de todos los agentes del sistema, así como la formulación y adopción de políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas. Mediante acciones colectivas e individuales.

RESOLUCION 1841 de 2013: Este Ministerio adoptó el Plan Decenal de Salud Pública 2012 - 2021, estableciendo las dimensiones “Vida saludable y condiciones no transmisibles” y de “Convivencia Social y Salud Mental” metas estratégicas orientadas a fortalecer factores protectores, prevenir el uso de sustancias psicoactivas realizar tratamiento y rehabilitación integral. y el desarrollo de planes territoriales de reducción del consumo.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

DECRETO 1477 DE 2014: Regula y actualiza la tabla de enfermedades laborales, denotando la importancia de los Riesgos Laborales.

AGENTES PSICOSOCIALES: De las demás enfermedades que se puedan por medio de estos agentes que afecten la salud física o mental de los trabajadores.

DECRETO 1072 DE 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ART 2.2.4.6.3.1: En sus numerales:

17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

RESOLUCION 2404 DE 2019: Por el cual se adoptan los referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de Riesgo Psicosocial.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

2.2 Marco Conceptual

Riesgo Psicosocial

Retomando las definiciones encontramos que los Factores de Riesgo Psicosocial son definidos por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo como el “Conjunto de circunstancias e interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la Organización, sumado a la capacidad del trabajador, sus necesidades, la cultura y situación personal fuera del trabajo, que pueden influir negativa o positivamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS).

La interacción de las variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo, y el entorno que los rodea, y que bajo determinadas circunstancias pueden afectar a la organización y al trabajador produciendo diversos efectos negativos y que afectan su estado de salud, se le conoce como Factores de Riesgo Psicosocial; estos Factores son las interacciones que se producen entre:

- El trabajo, entendiendo por trabajo la labor que se realiza, el entorno en que ésta tiene lugar y las condiciones en que éste está organizado.
- Las personas, tanto en su mundo laboral como extralaboral derivada de su cultura, sus necesidades y sus condiciones de vida fuera del trabajo.

Para el desarrollo del contexto de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial exigida en la resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019 se concluye que: “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”.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Definición de las variables

La investigación en lo que respecta los Factores de Riesgo, ha aportado hasta hoy una amplia evidencia de los efectos que generan los factores psicosociales sobre la salud y el bienestar de las personas. Se puede hacer referencia al bajo control sobre el contenido y las condiciones de trabajo, las altas exigencias psicológicas, el bajo apoyo social (de los compañeros y de los superiores) en la realización del trabajo y de la escasez de recompensas o compensaciones obtenidas a cambio de su esfuerzo en el trabajo. Las tres primeras dimensiones (control, demandas o exigencias psicológicas y apoyo social) son las que integran el modelo "demanda - control - apoyo social" usado en investigaciones de ciencias de la salud y aportando mayores evidencias de relación entre los factores psicosociales y la salud.

En los últimos años diversos estudios han mostrado el efecto negativo que tiene sobre la salud, la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo se considera el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus tiene en cuenta la estabilidad laboral, los cambios en las condiciones de trabajo, las pocas perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima, tiene en cuenta el respeto, el reconocimiento, apoyo adecuado y el trato justo. Teniendo en cuenta que la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

Para la medición del Riesgo Psicosocial, se utiliza un conjunto de instrumentos avalado por el Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo). Este instrumento mide las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Por su parte las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Esta batería es la principal fuente de datos que se utilizan para el diagnóstico, por esta razón se describe en detalle a continuación:

Definición del Riesgo

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

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

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

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

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

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

2.3 Marco Teórico

El estudio de los aspectos de los aspectos psicosociales de una organización, así como su relación con la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor importancia y reconocimiento, pues las organizaciones se han visto en la necesidad de adoptar Planes de Acción que ayuden a mitigar este tipo de Riesgo.

En las dos últimas décadas el estrés laboral es objeto de interés creciente tanto por parte de los profesionales como de los propios trabajadores. Y es que ha habido grandes cambios tanto en el mercado laboral, como fuera de él que apuntan a un protagonismo cada vez mayor de éste como uno de los principales problemas de salud laboral. Los cambios constantes y acelerados en el mundo del trabajo han sido confortante en las últimas décadas, el sistema de producción de bienes y servicios ha experimentado transformaciones imprevisibles en el mundo actual, el sistema capitalista con su economía neoliberal, la globalización de los mercados y de las comunicaciones sin duda también están causando impactantes cambios en los trabajadores y en sus familias. Los riesgos psicosociales en el trabajo, para algunos autores, constituyen un concepto amplio y difuso, donde caben muchas definiciones y no existe una teoría madre que los articule, se plantea que para entenderlos mejor habría que recurrir a la teoría de sistemas, en la cual la interrelación de elementos en un contexto multifactorial y multidisciplinario podría explicar en parte sus causas y sus efectos. Sin embargo, se han realizado esfuerzos para acotarlos, poder evaluarlos y definir cuál es el objeto de estudio al momento de realizar investigaciones en el campo de la psicología laboral y la salud ocupacional.

Desde 1981, la mayoría de los estudios que han analizado los efectos de las demandas psicológicas y, sobre todo, del control sobre el trabajo en las enfermedades cardiovasculares han encontrado asociaciones positivas. Estos estudios han utilizado una gran variedad de

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

diseños y han sido realizados en países tan diferentes como Suecia, Japón, Estados Unidos, Finlandia o Australia.

Los dos abordajes descritos son los más utilizados en el análisis y prevención de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Sin embargo, tienen diversas limitaciones. Una de ellas es que no consideran los factores de riesgo relacionado con el hecho de trabajar para otras personas como clientes, pacientes o, en el caso de los docentes, los alumnos. El trabajo no sólo implica esfuerzo físico y mental sino también exhibir, y a menudo sentir, determinadas emociones. Hochschild define el trabajo emocional como “el manejo de los propios sentimientos para crear una determinada imagen facial y corporal públicamente observable”.

En definitiva y en relación con lo mencionado, en el sector Floricultor se puede considerar que es un foco de alto impacto para los Riesgo Psicosociales, ya que las jornadas laborales, el estrés que puede generar las funciones en cada una de las áreas, define a los factores psicosociales como todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo (intralaboral), fuera del mismo (extralaboral) y las condiciones intrínsecas del trabajador (individuales), lo que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y cultura, entre otros; los cuales pueden impactar la salud, el bienestar, la satisfacción en el trabajo y su desempeño laboral, de manera positiva (protector) o negativa (riesgo), afectando no solo el trabajador sino a la misma organización

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Capítulo 3: Aspectos metodológicos

La presente investigación se enmarca desde un enfoque cuantitativo, por grupos focales, priorizando los casos blancos resultados en la Batería de Riesgo Psicosocial realizada a los empleados, con alcances exploratorio-descriptivos, considerando que se pretende analizar un proceso de evaluación diagnóstica del estado de riesgo psicosocial de la empresa Flores el Capiro S.A. Un Programa de Vigilancia Epidemiológica es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos para la vigilancia y control de un factor de riesgo específico y prioritario o de una enfermedad. Se vigilan en términos generales prevalencia e incidencia, es decir, mantenimiento de la enfermedad-riesgo (que prevalecen) y nuevos casos (incidencia). El método de aplicación del Programa se basa en el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). El Programa de Vigilancia en Riesgo Psicosocial se enfoca de manera preventiva e integral en: Los factores de riesgo psicosocial y las reacciones de estrés, patologías y los efectos no deseados en el comportamiento organizacional (ausentismo, disminución de la productividad y accidentalidad), casos blancos de vigilancia.

Se consideran objeto o “Blanco de Vigilancia” aquellos empleados que el resultado individual de la Batería Riesgo Psicosocial se encuentren valoraciones totales de factores de riesgo psicosocial y/o de estrés, en nivel muy alto, conforme a la medición con instrumentos estandarizados, de igual forma, se incluyen como “blanco de vigilancia” los cargos que puntúan alto en esta misma valoración. Las instancias pertinentes para la calificación de la patología y de su origen en Colombia son: los profesionales de las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud (EPS's), las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y las Juntas de Calificación de Invalidez.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Además de la enfermedades contenidas en la tabla de enfermedades laborales en Colombia (Decreto 1477 de 2014) se deben incluir todos aquellos trastornos y enfermedades que se reconozcan como causadas por estrés, por organismos internacionales como la Organización International del Trabajo OIT, la Organización Mundial de la Salud OMS, la Organización Panamericana de la Salud O.P.S. y/o centros de investigación, cuyos estudios aparezcan consignados en publicaciones científicas debidamente acreditadas.

Para finalizar es importante puntualizar que una parte importante de las acciones que se derivan del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial es la intervención, que se realiza básicamente como en todos los factores de riesgo, a nivel de la fuente, medio y el trabajador (intervención primaria, secundaria y terciaria). En este sentido intervienen variables que tienen que ver con las condiciones del trabajo, su organización, la tecnología, los sistemas de comunicación, las políticas de gestión, bienestar del talento humano, los esquemas de liderazgo, la cultura y las condiciones del medio ambiente físico de trabajo, situación particular del trabajador, entre otros. No obstante, el Sistema tiende a generar un control sobre los efectos de los Factores de Riesgo Psicosociales decir, Rendimiento, Salud y Satisfacción.

Capítulo 4: Resultados de la práctica

4.1 Interpretación Crítica

Para contextualizar el campo de práctica se hace necesario hablar acerca de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Bello Antioquia, Inspirada en el evangelio, la espiritualidad Eudista y la Obra Minuto de Dios; desarrolla y promueve un modelo universitario innovador e incluyente, que articula la docencia, la investigación la proyección social, la gestión y el bienestar institucional, integrando organizaciones, comunidades y personas; para ofrecer Educación Superior: de alta calidad, de fácil acceso, y amplia cobertura; para formar profesionales altamente, competentes, éticamente responsables, líderes de procesos de transformación social; promoviendo la construcción de un país competitivo, equitativo y en paz; y de la Empresa Flores el Capiro S.A, una compañía colombiana especializada en cultivar y comercializar Crisantemos y Hortensias, reconocidos como uno de los mayores cultivadores de pompones en el mundo y líderes mundiales en el transporte marítimo de flores, con altos estándares de calidad, en la cual me dieron la oportunidad de realizar la Práctica Profesional y de cual adquirí muchos conocimientos, y en la cual ejecute mi proyecto de grado, analizando la problemática de Riesgo Psicosocial que se presenta en la empresa y con base al resultado evidenciado en la Batería de Riego Psicosocial realizada a la población de trabajadores en el año 2018.

El programa de Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial pretende abordar de manera amplia la problemática psicológica y social que presentan los colaboradores de la empresa Flores el Capiro S.A, como fruto de sus interrelaciones humanas desde lo personal hacia los demás, con sus compañeros de trabajo y supervisores. De igual forma aborda las condiciones Intralaborales que puedan generar efectos en la salud debido a la exposición al riesgo psicosocial y por último fortalecer los estilos de afrontamiento de forma individual para minimizar los efectos en la salud.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Las estrategias de mitigación del riesgo son aplicables a todo el personal que forma parte de Flores el Capiro S.A, independientemente de la forma de contratación (Decreto 1072 de 2015).

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

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

Por otra parte, el estrés y patologías asociadas como principales síntomas de cualquier alteración, que causa limitación funcional y social conllevando a un bajo rendimiento laboral y/o en días de ausencia y por tanto disminución inmediata de la productividad y la deficiencia, limitación y restricción cada vez más severas, representan una causa importante de disminución de la empleabilidad.

Por lo anteriormente expuesto, la legislación Colombiana (Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019) exige un control de los riesgos ocupacionales y prevención de las enfermedades de origen profesional, debido a los costos sociales y económicos que se ocasionan, siendo estos mayores por riesgo psicosocial, en ocasiones por encima del riesgo biomecánica. Los costos directos son producto de las indemnizaciones secundarias, de la pérdida de personal experimentado, de la nueva contratación, de la formación y el

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

entrenamiento cada vez más altos y frecuentes, estos aspectos justifican la implementación de estrategias de intervención con enfoque de prevención integral y promoción de la salud.

Se inicia teniendo en cuenta la definición de las responsabilidades de cada uno de los implicados dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiología de Riesgo Psicosocial, las cuales se describen a continuación, para dar a conocer los aspectos que se han tenido en cuenta para la realización de este proyecto, áreas y sus roles, y como todos desde sus funciones, contribuyen al desarrollo de este proyecto:

Gerencia: Encabezar y dirigir el desarrollo y sostenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, suministrar los recursos necesarios de índole humano, tecnológico y financiero para el desarrollo y sostenimiento de las actividades del SG-SST, designar al Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, participar en el diseño y aprobar una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y revisarla como mínimo cada año, asignar responsabilidades a los colaboradores de todos los niveles de la organización frente al SG-SST, dentro del marco de sus funciones, vigilar y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades de todos los niveles de la organización frente al SG-SST, definir políticas, estrategias y asignación de los recursos para la gestión de los Factores Psicosociales.

Gestión y desarrollo del talento humano: Aprobar el SVE Psicosocial, verificar su puesta en marcha, hacer seguimiento a su gestión y a los resultados, a través de los informes de SG-SST. Realizar procesos de selección coherentes con los perfiles epidemiológicos y profesiogramas de la empresa, realizar las evaluaciones de desempeño en base a las responsabilidades que se les han asignado frente al SGSST, apoyar oportunamente en los procesos disciplinarios correspondientes a los incumplimientos de las Nomas de SST con el

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

personal dentro de la Compañía, participar activamente en la planeación, ejecución, verificación y ajuste del SGSST

Seguridad y salud en el trabajo: dar soporte y hacer seguimiento a la gestión del SVE Psicosocial en su área de cobertura. Hacer seguimiento a los resultados del SVE Psicosocial. Analizar la información del sistema y presentar los informes anuales.

Directores, subdirectores, supervisores y responsables de área: Conocer y facilitar la labor de diagnóstico e intervención en la dependencia a cargo, colaborar en el diseño e implementación de las intervenciones, Informar al personal lo concerniente a la Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial; promover y facilitar al personal la participación en las actividades de plan de intervención. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa. Participar en la prevención de riesgos y enfermedades laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa. Informar las condiciones y comportamiento inseguros detectados al jefe inmediato. Tener disposición para participar en cualquiera de los equipos de apoyo a SST en que se requiera de su presencia. Participar activamente en el plan de formación y capacitación de la empresa.

Medico Laboral: Avalará a pertinencia de los programas propuestos, de acuerdo con el diagnóstico de salud, evaluación de riesgo psicosocial y encuesta de morbilidad sentida aplicada a la población.

Empleados: Cumplirán a cabalidad el presente programa y serán responsables de sus condiciones de salud y seguridad y la de las demás personas.

ARL: Destinará profesionales de diferentes disciplinas para apoyar la estrategia de intervención de acuerdo con las fases de desarrollo del programa.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

EPS: Se vincularán por medio de actividades propias de promoción y prevención a la salud, para dar cubrimiento a la población total de empleados.

Adicional e tuvieron en cuenta las siguientes enfermedades que contribuyeron a un alto impacto en el Riesgo psicosocial de la empresa:

Los efectos de la exposición que son a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales. Algunos de los efectos más documentados son:

- **Problemas y enfermedades cardiovasculares:** Hace referencia a todo tipo de enfermedades relacionadas con el corazón o los vasos sanguíneos, (arterias y venas). Este término describe cualquier enfermedad que afecte al sistema cardiovascular, donde también se incluyen enfermedades de base como la HTA (Hipertensión), DM (Diabetes tipo I, II, y III).
- **Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental:** Describe un trastorno del estado de ánimo, transitorio o permanente, caracterizado por sentimientos de abatimiento, infelicidad y culpabilidad, además de provocar una incapacidad total o parcial para disfrutar de las cosas y de los acontecimientos de la vida cotidiana (anhedonia). Los desórdenes depresivos pueden estar, en mayor o menor grado, acompañados de ansiedad
- **El dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos:** Los trastornos musculoesqueléticos son lesiones, (alteraciones físicas y funcionales), asociadas al aparato locomotor: músculos, tendones, ligamentos, nervios o articulaciones localizadas, principalmente en la espalda y las extremidades, tanto superiores como inferiores.
- **Trastornos médicos de diverso tipo** (respiratorios, gastrointestinales, etc.).
- **Conductas sociales y relacionadas con la salud** (hábito de fumar, consumo de drogas, alcohol, sedentarismo, falta de participación social, etc.).

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

• **Absentismo laboral:** Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir.

A lo cual se obtuvieron los siguientes resultados como insumos principales de condiciones de salud actuales de la población, se tomará el reporte de principales diagnósticos que generaron incapacidades en el 2018 y la encuesta osteomuscular y de morbilidad sentida:

Principales diagnósticos por enfermedad general año 2018

NOMBRE DE LA ENFERMEDAD	CASOS	HORAS DE INCAPACIDAD
ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES	263	3270
ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	213	1915
DIARREA Y/O ENFERMEDADES GASTROINTESTINALES	74	912

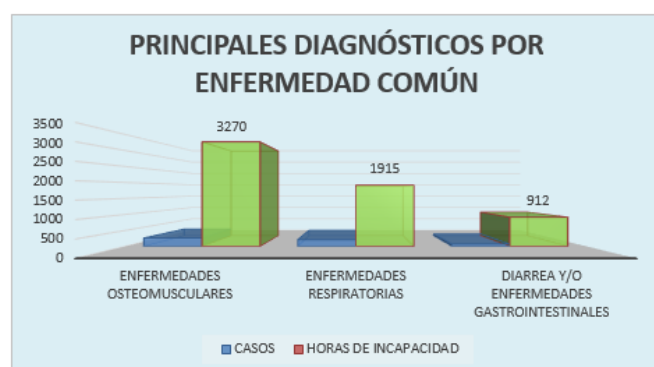


Ilustración 6 Principales diagnósticos por enfermedad general año 2018

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Resultados Principales De La Evaluación Osteomuscular y De Morbilidad Sentida

2018

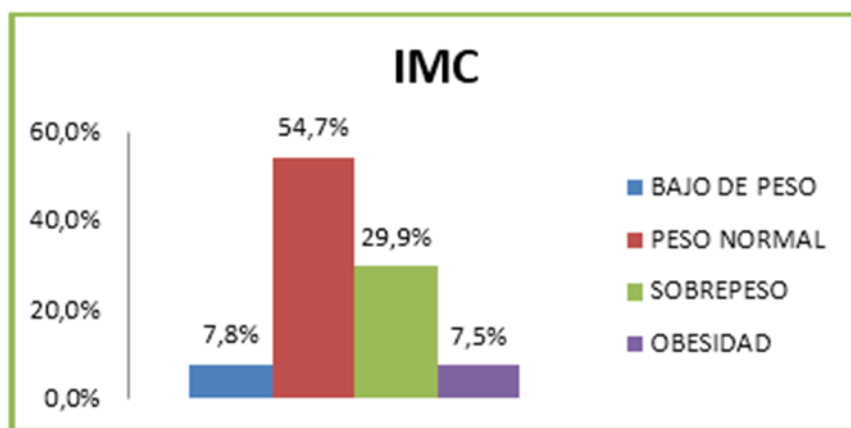


Ilustración 7 IMC

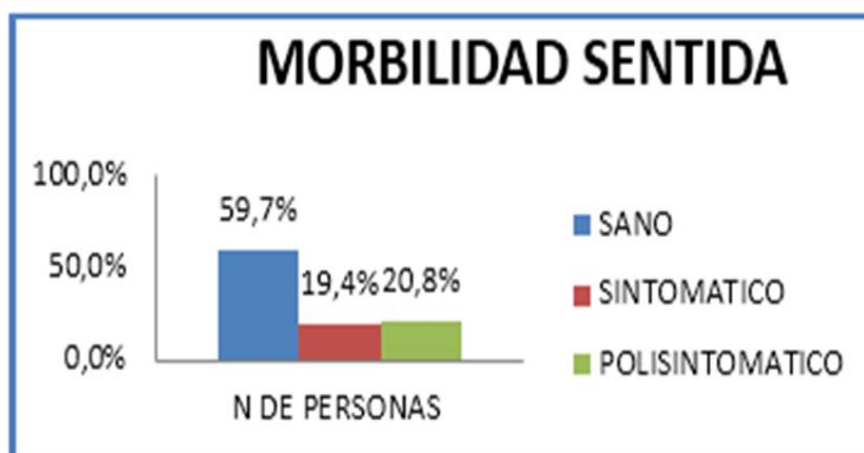


Ilustración 8 Morbilidad sentida

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

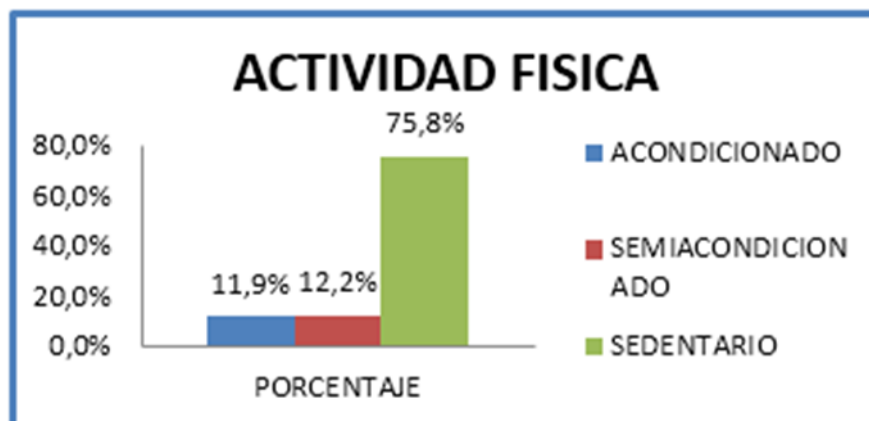


Ilustración 9 Actividad física

Se categorizaron los factores psicosociales en las condiciones del individuo bajo la medición de factores de estrés, las del medio intralaboral y las del entorno extralaboral plan de bienestar se alinea al fortalecimiento de factores protectores del Riesgo.

Psicosocial, tal y como se enmarca en el plan de vigilancia epidemiológico del Riesgo Psicosocial. Para el año 2018 la compañía se situó un nivel de Riesgo Bajo a nivel Intra y Extra Laboral y en un nivel medio en la medición del Estrés, arrojando el siguiente resultado.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

DX CLIMA LABORAL CAPIRO 2019

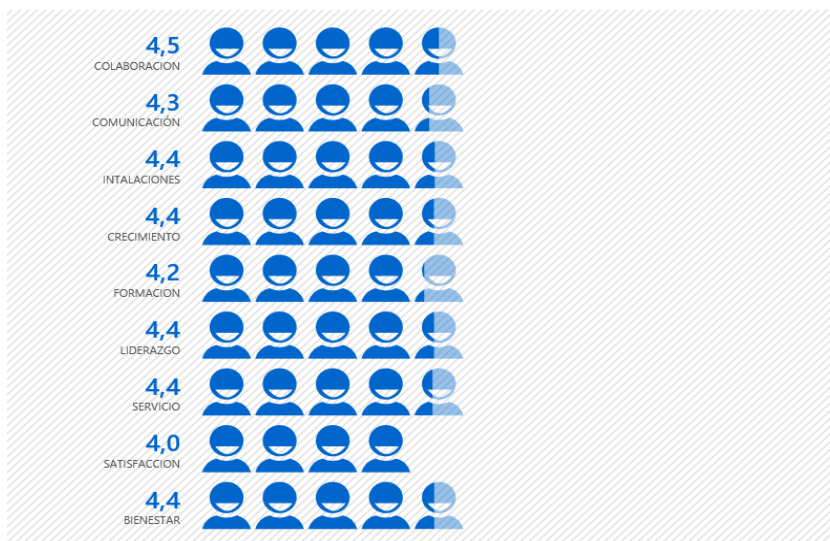


Ilustración 10 Nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO

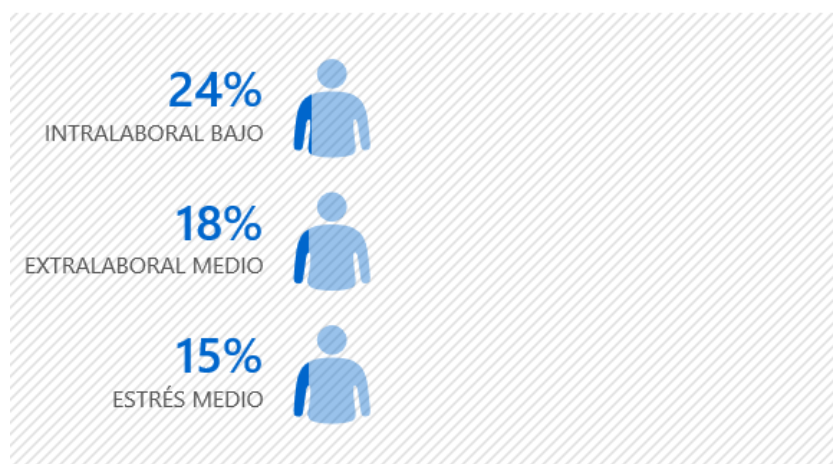


Ilustración 11 DX clima laboral Capiro 2019

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estrategias De Intervención Por Enfoque Temático De Intervención

Teniendo en cuenta los insumos de diagnóstico, encontrados en el año 2018, se proponen trabajar enfoques de intervención que minimicen las condiciones de insalubridad observadas, de acuerdo con los siguientes supuestos:

- La principal causa de ausentismo por enfermedad general en el 2018 fue osteomuscular, asociada principalmente a lumbagos no especificados.
- En la encuesta de morbilidad sentida se observa con preocupación que en el índice de masa corporal (IMC) un 29,9% de la población, está en sobre peso y un 7,5% en obesidad.
- En la encuesta osteomuscular un 19,4% de la población evaluada son sintomáticos y un 20,8% son polisintomáticos para dolencias musculares.
- Por otro lado, en cuanto a condiciones de actividad física el 75,8% de la población, refirió ser sedentaria.

Por lo cual se determina e primera instancia abordar y hacer intervención a los casos blancos (personas que en el resultado de la prueba arrojaron para estrés alto – muy alto) tomados de la Batería de Riego Psicosocial realizada en el año 2018, se determina realizar el Sistema de Vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial, con el fin de abordar y mitigar los Riesgos Psicosociales dentro de la empresa; dentro del cual se realizó un Plan de acción que incluye un cronograma de actividades propuesta para la prevención y mitigación del Riesgo Psicosocial.

Enfoque de intervención	Actividad Planteada	Objetivo
	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener dispensadores de agua fresca en todos los sitios de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar hábitos de consumo de agua para acelerar el

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Alimentación		metabolismo y mantener hidratado al personal
	<ul style="list-style-type: none"> • En la organización de reuniones de trabajo, ofrecer fruta, zumos y agua. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el consumo de alimentación sana.
	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas de Nutrición con acompañamiento individual para personas con IMC (índice de masa corporal) por encima de rangos saludables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñar alternativas de alimentación de acuerdo con necesidades nutricionales.
Estilos de vida Activa y saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Ir al trabajo en bicicleta incentivando la compra de estas mediante patrocinio económico por parte de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el estilo de vida activo dentro y fuera del ámbito de trabajo.
Estilos de vida Activa y saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitar espacios para realizar actividad física dentro del centro de trabajo al aire libre (Gimnasios al aire libre) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de actividades, actos o competencias deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable. 	
Prevención de enfermedades osteomusculares por posiciones prolongadas en el	<ul style="list-style-type: none"> • Clases de yoga integral para los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar el desarrollo de gestos corporales adecuados por medio de la conciencia del cuerpo y fortalecimiento de este.
	<ul style="list-style-type: none"> • Pausas activas en los lugares de trabajo antes y durante la realización de este. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar el cuerpo desde lo físico y motriz para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, minimizando la carga estática

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

trabajo y mala higiene postural		osteomuscular que genera síndromes dolorosos constantes.
Mente sana	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de sensibilización al personal sobre vida saludable 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover planes de concienciación y prevención sobre enfermedades y hábitos nocivos como el cigarrillo, el sedentarismo, el consumo de bebidas alcohólicas.
Peso Saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación cardiovascular y seguimiento a mejoramiento de condiciones físicas encontradas 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover planes de actuación contra la obesidad y el sobrepeso, así como enfermedades cardiovasculares y Horarios razonables de alimentación.
Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir y disminuir niveles de riesgo entre medio, alto y muy alto de magnitud a nivel intralaboral y extralaboral en trabajadores de la compañía 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer programas de formación y capacitación en estilos de liderazgo. • Implementar sistemas adecuados de participación y comunicación. • Identificar redes de apoyo social partir de la generación de grupos de apoyo. • Promover relaciones positivas entre compañeros. • Entrenamiento en habilidades sociales (comunicación, empatía, resolución de conflictos, etc.) • Implementar canales de comunicación efectiva entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo en relación con las necesidades laborales del área

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

		<ul style="list-style-type: none">• Rediseñar programas de inducción al cargo asegurando que los trabajadores conozcan sus funciones (tareas rutinarias y no rutinarias) en relación con el cargo y las tareas a desempeñar.• Crear espacios en los que el trabajador pueda dar sugerencias frente a los diferentes cambios que se presentan en su área de trabajo.• Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores (realización de jornadas de salud) • Entrenamiento en técnicas de relajación.• Entrenamiento en el reconocimiento, control y expresión de las emociones de emociones a partir de talleres de sensibilización liderados por las psicólogas practicantes.• Establecer mecanismos de recompensa y reconocimiento por el trabajo realizado.• Valorar el trabajo colectivo a partir del reconocimiento por medios de comunicación institucionales
--	--	---

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

<p>Bienestar General</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la integración del colaborador y su familia a la cultura organizacional de la compañía y el sector floricultor en general. • Programa de formación y capacitación enfocado a desarrollar habilidades, destrezas y comportamientos que permitan una mejor calidad de vida para los colaboradores y su grupo familiar (Proyecto de Vida, Educación Financiera, Escuela de padres, comunicación asertiva, Relaciones interpersonales y Toma de decisiones) • Ferias de servicios y asesoría en temas de salud, pensión, riesgos laborales, servicios de la Caja de Compensación y Vivienda. • Programa de incentivos y reconocimiento público por desempeño, antigüedad y aportes a la compañía. • Acceso a la educación básica y superior para colaboradores y sus familias propiciando el crecimiento personal, por medio de convenios con 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, encaminados a mejorar su nivel de vida y el de su familia.
------------------------------	--	--

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

	instituciones educativas (SENA)	
Programa de ambidiestralidad	Implementar el uso de ambas manos en el desarrollo de trabajos con alta carga estática como: siembra en confinamiento, cosecha de esquejes, siembra en campo.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la ambidiestralidad en las labores que impliquen desgaste de segmentos corporales articulares.

Ahora bien, desde el punto de vista profesional, se puede apreciar la necesidad que existe entre las organizaciones hoy día, pues es de mayor importancia y reconocimiento, adoptar Planes de Acción que ayuden a mitigar este tipo de Riesgo, en este caso Riesgo Psicosocial; se ha visto que en las dos últimas décadas el estrés laboral es objeto de interés creciente tanto por parte de los profesionales como de los propios trabajadores. Y es que ha habido grandes cambios tanto en el mercado laboral, como fuera de él que apuntan a un protagonismo cada vez mayor de éste como uno de los principales problemas de salud laboral; lo que evidencia un deterioro en la vida tanto laboral, como social e individual de los trabajadores, haciendo que el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa, sean menos fructíferas.

Los empleados hoy día son el pilar fundamental de cada empresa, lo que hace que nosotros como profesionales del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, podamos implementar acciones, actividades y procesos por medio de los cuales ellos se sientan más seguros y motivados a la hora de realizar sus funciones.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Conclusiones

- La sobrecarga de trabajo se refiere al exceso de trabajo y a la incapacidad de cumplir las tareas en el tiempo propuesto. La falta de tiempo para realizar todas las tareas exigidas al personal de la empresa es una de las causas más señalada.
- Se pudo evidenciar que los empleados no son capaces controlar sus emociones ocurridas por fuera del ámbito laboral, lo cual genera más estrés dentro de la empresa y bajo rendimiento en su funcione establecidas.
- Los % porcentajes de enfermedades primarias o de base, que presentan los empleados de Flores el Capiro, también son factores que ayudan y alteran los Riesgo Psicosociales, tienden a disminuir la productividad y rendimiento de los empleados.
- Las áreas de mayor exposición al Riego Psicosocial dentro de la empresa, se pudo determinar que son: área administrativa y área de fitosanidad, puesto que tiene alta carga laboral, lo que genera mayor estrés y desmotivación en funciones y altera el clima laboral.
- Los conocimientos como practicante me ayudaron a moldearme tanto como ser humano, como profesional, además se evidencia la vital importancia de asumir la responsabilidad y la obligación que se adquiere como desde la Universidad practicante de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se debe saber acatar órdenes para alcanzar un entendimiento mutuo con las directivas de la empresa para lograr un mejor resultado de las actividades que se realicen en la misma.
- Como Profesional considero que tenemos un campo muy grande para aprender e implementar procedimientos dentro de las organizaciones que ayuden a mejorar la

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

calidad de vida laboral de los empleados, y así ayudar a mitigar los Riesgos tanto para ellos como para los empleadores.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Recomendaciones

- Se sugiere continuar con estudios que aborden las condiciones individuales y extralaborales del trabajador, pues, es de especial importancia, observar en conjunto y de manera integral los resultados de los análisis de las condiciones mencionadas, en lo referente a los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador.
- Generar en los empleados conciencia de autoestima y autocuidado, que les permita instaurar cambios definitivos en malos hábitos que caractericen su actuar en la vida diaria y en el trabajo.
- Incluir dentro del área de Psicología, atención psicológica al personal en temas tales como el duelo con respecto a pérdidas de un ser querido, consumo de sustancias psicoactivas, relación de parejas.
- Después de los conocimientos adquiridos en la universidad, y la oportunidad de haber realizado una práctica como estudiante en una empresa, pude hacer una autoevaluación; encontrándome con una serie de virtudes y cualidades, las cuales debo afianzar, pero también algunas debilidades que debo mejorar no solo para mi crecimiento personal sino de la organización donde este laborando para ellos debo adquirir unos compromisos, tal como Afianzar más mis conocimientos y mantener una continua retroalimentación.
- Profundizar y desarrollar planes que me permitan tener un mejor y amplio manejo de las normas dentro de la empresa, profundizando en el ámbito laboral estrategias de trabajo en equipo.
- Que nuevos practicantes puedan continuar e ir mejorando a medida de resultados, los cronogramas de actividades que ayuden a mejorar cada día el diagnostico de Riesgo Psicosocial dentro de la empresa Flores el Capiro. S.A.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Bibliografía

- Congreso de Colombia (24 de enero de 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. [Ley 9 de 1979]. DO: 35308
- Congreso de Colombia (23 de enero de 2006). Ley de acoso laboral. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160
- Congreso de Colombia (26 de junio de 2012). Por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones. [Ley 1539 de 2012]. DO: 48.473
- Congreso de Colombia (11 de julio de 2012). Ley del Sistema General de Riesgos Laborales. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488
- Congreso de Colombia (31 de julio de 2012). Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias “psicoactivas. [Ley 1566 de 2012]. DO: 48.508
- Congreso de Colombia (16 de febrero de 2015). Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. [Ley 1751 de 2015]. DO: 49.427
- Ministerio de Protección Social (31 de marzo de 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. [Resolución 1016 de 1989]
- Ministerio de Protección Social (17 de julio de 2008). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Resolución 2646 de 2008]

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de Instrumentos Para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994). Legislación de Riesgos Profesionales. Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2010). Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio del trabajo (30 de abril del 2012). Comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. [Resolución 652 de 2012]

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

Moreno B., Báez C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.

Organization International Del Trabajo (1986). Psychosocial Factors at Works: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n 56. Ginebra, Suiza: OIT.

Presidente de la república de Colombia (14 de marzo de 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. [Decreto 614 de 1984].

Presidente de la república de Colombia (03 de agosto de 1994). Tabla de enfermedades profesionales. [Decreto 1832 de 1994]. DO: 41473

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Presidente de la república de Colombia (05 de agosto de 2014). Tabla de enfermedades laborales. [Decreto 1477 de 2014].

Presidente de la república de Colombia (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]

Unión General de Trabajadores de Navarra (2011). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

ARLSURA. (s.f.). SURA. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyesresoluciones-circulares-y-jurisprudencia?start=48>

Comunicaciones. (13 de 01 de 2017). MINTRABAJO. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2017.html>

MINTRABAJO. (25 de 04 de 2016). Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2016.html>

Ruiz, M. Y. (2012). Normas APA 6ª Edición. Obtenido de ACADEMIA: https://www.academia.edu/5159535/NORMAS_APA_6ta_Edici%C3%B3n

HURTADO, E.M. (26 de Mayo de 2009). Salud Ocupacional. Obtenido de <http://eduruth.blogspot.com.co/>