



**DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA MOBILITY GROUP S.A.S, ASOCIADOS  
A LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19**

FRANCY JULIETH ZAMORA MORALES ID 788815  
RUTH ESTEFANIA GOMEZ RODRIGUEZ ID 377017

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Virtual y a Distancia  
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal  
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el  
Trabajo  
**2021**

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

Diagnóstico factores de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Mobility Group s.a.s, asociados a la emergencia sanitaria covid-19

Francy Julieth Zamora Morales  
Ruth Estefanía Gómez Rodríguez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS Fisioterapeuta, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional, Mg en Salud pública y Desarrollo social.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2021, Agosto

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## **Índice de Anexos**

Anexo 1 Declaración de consentimiento informado... ..	56
Anexo 2. Firma de consentimiento informado .....	58
Anexo 3. Instrumento Aplicado (Ver anexo de Excel).....	58
Anexo 4. Resultados de la aplicación de instrumento (Ver anexo de Excel).....	58
Anexo 5. Propuesta de intervención (Ver anexo de Excel).....	58

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## Índice de tablas

Tabla 1 Factores predominantes intralaborales	43
Tabla 2. Índice Extralaboral	44
Tabla 3. Índice Individual	47

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## Índice de Figuras

1. Figura 1. Edad	38
2. Figura 2. Sexo	38
3. Figura 3. Municipio de Residencia	39
4. Figura 4. Tipo de vivienda	40
5. Figura 5. Estado Civil	40
6. Figura 6. Hijos	41
7. Figura 7. Personas a cargo	41
8. Figura 8. Escolaridad	42
9. Figura 9. Antigüedad	42
10. Figura 10. Profesión	43
11. Figura 11. Tipo de contrato	43
12. Figura 12. Horas de trabajo	47

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

### **Agradecimientos**

Primeramente, agradezco a Dios y a la vida por permitirme culminar un nuevo proceso de aprendizaje y conocimiento. Agradezco infinitamente a mi familia, mi Abuelo, por siempre brindarme apoyo y por siempre permanecer a mi lado; el logro también es para ellos.

También quiero agradecer a todas aquellas personas que me han animado en este largo camino que requiere la formación académica y también a todas aquellas personas que hicieron de este proyecto realidad, gracias por su disposición.

*Ruth Estefanía Gómez Rodríguez*

Agradezco a Dios y al igual que a mi familia por apoyarme en esta lucha incansable para cumplir mis sueños e ir cosechando frutos para luego recogerlos; no ha sido fácil llegar a este momento de la vida, pero sé que daré lo mejor de mí para que aquellos que han creído en mí se sientan orgullosos este triunfo también me lo dedico porque me he esforzado he luchado por ello con el sudor de mi frente y le agradezco a la vida por darme esta oportunidad de crecer como persona y a nivel profesional.

*Francy Zamora Morales*

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

.	9
.	9
1. Problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	14
2. Objetivos	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos	14
- Realizar revisión de artículos científicos, con el fin, de establecer cuáles factores psicosociales podrían estar influyendo en el desempeño de los trabajadores de la salud de la Empresa IPS Mobility Group S.A.S	14
- Priorizar las variables sociodemográficas y ocupacionales dentro de la organización a la cual se le aplicará el presente estudio.	14
- Plantear acciones de mejora o preventivas de acuerdo con los resultados obtenidos, que posibiliten el mejoramiento de las condiciones laborales.	14
3. Justificación	15
4. Marco de referencia	17
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	23
4.3 Marco legal	26
5. Metodología	28
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	28

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

5.2	Población y muestra	29
5.3	Instrumentos	29
5.4	Procedimientos.	32
5.5	Análisis de información.	33
5.6	Consideraciones éticas	33
6.	Cronograma	34
7.	Presupuesto	35
8.	Resultados y discusión	35
9.	Conclusiones	48
10.	Recomendaciones	49
11.	Bibliografía	50
12.	Anexos	56

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## Resumen ejecutivo

A finales del año 2019, apareció en Wuhan, una enfermedad nombrada COVID-19, con la capacidad de llegar a causar la muerte, esta enfermedad fue declarada como pandemia en Enero de 2020 por la OMS, y llegó a Colombia en el mes de Marzo del 2020, con la llegada de dicha pandemia llegaron cambios en las rutinas de trabajo diarias de los colaboradores del sector Salud, por tal motivo se requiere identificar cuáles son los factores psicosociales que presentan en los colaboradores de la salud y en este caso de los trabajadores de la IPS Mobility Group S.A.S. Los riesgos psicosociales en el trabajo son riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental y en la calidad de vida laboral a causa del posible estrés mental que trabajar en el contexto de esta pandemia le genera.

El presente trabajo revisó literatura sobre la afectación de los riesgos y factores psicosociales en trabajadores del sector salud debido a la emergencia sanitaria por Covid-19, y mediante la aplicación de un instrumento se realizó la caracterización sociodemográfica y ocupacional de la empresa Mobility Group de igual forma se abordó los factores extra laborales intralaborales e individuales, permitiendo evidenciar que a esta población le causa fatiga física su lugar de trabajo, considera un riesgo el desplazamiento a su lugar de trabajo y adicional a lo anterior no acuden a ayuda profesional ante situaciones emocionales, en el marco de la pandemia producida por el SARS COVID 19. Con la información obtenida se concluye la necesidad de implementar acciones de mejora dirigidas a mitigar principalmente los riesgos encontrados.

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## Introducción

El mundo actualmente se enfrenta a una pandemia dada por el virus SARS COVID-19; por ende, Colombia no ha sido la excepción, la Organización Mundial de la Salud ha tenido que tomar decisiones para mitigar los riesgos a causa de este virus; pues este ha traído consigo muchas muertes, además genera secuelas a nivel anatómico. La OPS ha referido que “Al temor de contraer el virus en una pandemia como la de COVID-19, se suma el impacto de los importantes cambios en nuestra vida cotidiana provocados por los esfuerzos para contener y frenar la propagación del virus. Ante las nuevas y desafiantes realidades de distanciamiento físico, el trabajo desde el hogar, el desempleo temporal, la educación de los niños en el hogar y la falta de contacto físico con los seres queridos y amigos, es importante que cuidemos tanto nuestra salud física como mental” (OPS,2020).

Debido a esto el personal de primera línea está teniendo estrés, fatiga no solo física sino mental pues sus estados emocionales son fluctuantes, mucho han tenido que abandonar sus hogares para proteger a sus seres queridos, ya que este personal tiene que continuar trabajando de manera presencial están expuestos todo el tiempo pues se encuentran en constante zozobra de que, si contraen el virus, pueden ser focos para infectar a sus familias que es lo que menos desean, adicional a ello la carga laboral ha cambiado, por ende su calidad de vida se está afectando por la labor que desempeñan. Lo cual está generando en los trabajadores de la salud fatiga mental, y muchos han tenido inestabilidad emocional lo cual ha influido en el desempeño de estos profesionales, estrés laboral; desde este trabajo se pretende caracterizar cuáles son esos factores psicosociales que están afectando a la población sanitarias de la organización y de acuerdo a los resultados proponer estrategias que permitan mitigar ese impacto.

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## 1. Problema

### 1.1 Descripción del problema

El 7 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud identificó el nuevo coronavirus - COVID-19 y declaró este brote como emergencia de salud pública de importancia internacional. El 6 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y de la Protección Social dio a conocer el primer caso de brote de enfermedad por coronavirus - COVID-19 en Colombia. El 9 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud, solicitó a los países la adopción de medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del nuevo virus. El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud, declaró el brote de enfermedad por coronavirus - COVID-19 como una pandemia, esencialmente por la velocidad de su propagación y la escala de trasmisión. (Semana,2020)

“En un estudio realizado en España el 18 de Mayo del 2020, por la universidad de complutense, manifiesto que el 53 % de los empleados presentan estrés postraumático, con el primer pico de Covid-19, 79,5 % de los sanitarios presenta síntomas de ansiedad, 51,1% de los trabajadores ha mostrado síntomas depresivos, el 96% de los sanitarios dice estar en contacto con pacientes Covid-19 y el 66% considera muy alta la probabilidad de que se puedan contagiar y el 75 % están muy preocupados porque pudieran contagiar a algún familiar. El 41% afirma no haberse hecho ningún tipo de prueba del Covid-19 y casi el 70% de los trabajadores manifiestan que los equipos de protección individual, facilitados en sus lugares de trabajo, son escasos. relación con el "burnout" o síndrome de estar quemado en el trabajo, el 40% de estos profesionales se sienten emocionalmente agotados” (Universidad Complutense, 2020).

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

En una revisión sistemática que se hizo en México se identificó que a raíz de la pandemia se ha encontrado que en el personal de sanitario ha sufrido grandes secuelas a nivel de su salud mental ya que estos presentan síntomas o simplemente somatizan estos, y pues otro factor es la parte económica que ha impactado a nivel mundial generando estrés y preocupación. Debido a esto el personal de salud puede o ha presentado trastornos psicológicos hasta llegar a presentar enfermedades mentales (Torres, et al., 2020).

Adicional a las medidas mencionadas, en virtud de la emergencia sanitaria y el mantenimiento del orden público, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los colombianos a partir del 25 de Marzo el ministerio del interior por medio del decreto 457 del 22 de Marzo del 2020. Sin embargo, en el caso de los trabajadores de salud, los profesionales comenzaron a sentirse con aumento en la carga laboral y presionados por las tareas que desempeñan. Pues comenzó una tensión a nivel de Salud Pública por aumento de pacientes y a nivel hospitalario por el Covid-19, los profesionales comenzaron a sentir estrés y cansancio pues su jornada laboral, muchos de sus familiares, conocidos no quieren que estén cerca de ellos por miedo a contraer este virus, dada la situación actual que vive el país. A consecuencia de lo anterior el presidente de la República declaró mediante el decreto 417 del 17 de Marzo la actual emergencia Sanitaria, y con el fin prevenir, controlar y de mitigar la propagación, se adoptaron medidas de control epidemiológico.

En Colombia se realizó un estudio del Centro de Excelencia en Investigación en Salud Mental (CESISM) de la Universidad CES se desarrolló en julio pasado con 711 profesionales en Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín En el estudio se aplicaron escalas validadas sobre los trastornos mentales de ansiedad, depresión, problemas de sueño o insomnio. Del total de la muestra cerca al 40.0% de los consultados cumplió con los criterios para padecer de algún tipo de trastorno. Los médicos son los más afectados, al

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

presentar el 35,4% ansiedad; el 26,7% depresión y el 13,0% insomnio; seguidos por otros profesionales con el 31,8% ansiedad, el 18,2% depresión, y el 4,5% insomnio. Por su parte, de los enfermeros el 27,8% padece ansiedad, el 16,7% depresión y el 10,5% insomnio. (CESISM, 2020)

En el caso de la Empresa esta pandemia afecta a los trabajadores ya que desde que se inició la pandemia los trabajadores de la empresa han estado de manera continua laborando sin descanso, sin embargo, han estado expuestos a los riesgos, estos han sentido incertidumbre, al igual que temor; pues quienes son asistenciales atienden pacientes y sus familias en algún momento han sentido que ellos pueden ser un foco para contraer el virus. En el caso del personal administrativo les da temor estar cerca del personal asistencial y de los pacientes por contraer Covid-19. También por tener todo el día puesto los elementos de protección personal que en ocasiones son una barrera para la atención de los pacientes, esto ha hecho que la productividad y el rendimiento de los trabajadores no sea igual, pues al tener contacto directo con los pacientes no es lo mismo para poder realizar las intervenciones; adicional a ello les ha tocado implementar con rigurosidad los protocolos de bioseguridad. Dentro de los índices de ausentismo encontrados durante el año 2020 en los meses de julio, agosto y octubre los índices de ausentismo fueron altos por incapacidad médica (enfermedad general, licencias, accidentes de trabajo y enfermedad laboral) sin embargo cabe recalcar que durante el semestre II-2020 y hasta el mes en curso la rotación del personal ha sido alto, debido a esto los contratos pasaron de ser indefinidos a ser por prestación servicios el cual no genera una estabilidad laboral dentro de la organización.

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## 1.2 Pregunta de investigación

¿Qué factores de riesgo psicosocial pueden estar presentando los trabajadores del área de la salud de la IPS Mobility Group S.A.S. que influyan en su desempeño laboral a causa del virus COVID-19?

## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo general

- Identificar los factores psicosociales que presentan en los colaboradores de la salud de la empresa IPS Mobility Group S.A.S. debido a la emergencia sanitaria por Covid-19.

### 2.2 Objetivos específicos

- Realizar revisión de artículos científicos, con el fin, de establecer cuáles factores psicosociales podrían estar influyendo en el desempeño de los trabajadores de la salud de la Empresa IPS Mobility Group S.A.S
- Identificar las variables sociodemográficas y ocupacionales dentro de la organización a la cual se le aplicará el presente estudio.
- Plantear acciones preventivas de acuerdo con los resultados obtenidos, que posibiliten el mejoramiento de las condiciones laborales.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

### 3. Justificación

La actual pandemia producida por el SARS COVID-19, trajo como consecuencia inmediata, la reorganización en la modalidad de trabajo, para el caso del sector salud no fue la excepción debido al incremento de las jornadas laborales y el aumento en la atención a usuarios, lo que conllevó al agotamiento físico y mental de los colaboradores, ocasionado por el aumento de la productividad de forma inmediata y por las arduas horas laborales, que superan la capacidad del trabajador y/o colaborador, estas situaciones de estrés, puede interferir en la generación del síndrome de Burnout como resultado a la exposición repetida a este tipo de factores de riesgos, a su vez, desencadenar consecuencias negativas para la salud y bienestar integral del trabajador afectado su desempeño laboral.

De acuerdo a lo anterior, se identificó que los factores tanto extra laborales como intralaborales, empezaron a jugar un papel importante en el desempeño y productividad de los trabajadores, factores que interfieren en la carga de trabajo a nivel físico, psicosocial y organizacional, los cuales pueden entorpecer los procesos de una empresa, influyendo en la capacidad y en las habilidades del trabajador y ocasionando una sobrecarga mental, desencadenando un riesgo psicosocial del cual puede generar cambios a nivel personal que afectan directamente el desempeño laboral, y como consecuencia alterar el clima organizacional

El estrés, ansiedad, el insomnio además de generar molestias fisiológicas y psicológicas en el individuo, ha sido asociado al bajo rendimiento en el trabajo, al incremento de las tasas de ausentismo, accidentes de trabajo, cambios permanentes en el comportamiento y conductas de los trabajadores, aumento en el número de errores,

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

constituyendo de esta manera una gran amenaza para la estabilidad y la capacidad competitiva de las empresas.

Considerando lo anteriormente expuesto y con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente (Ley 1010 de 2006 y Res. 2646 de 2008), para la caracterización y planes de mejora ya que por la exposición a factores de riesgo psicosocial en el sector salud son altos y para la determinación del origen estrés ocupacional, respectivamente, se ha decidido elaborar este proyecto para identificar si existe presencia o aparición de los factores de riesgo psicosocial extra laboral e intralaboral que se han incrementado en la personal salud dada por la pandemia.

Teniendo en cuenta los antecedentes anteriormente mencionados, a través del presente proceso investigativo, se pretende identificar si estos factores de riesgo Psicosociales , están afectando directamente a los colaboradores de la Empresa Mobility Grupo, con el fin, de establecer un diagnóstico en los colaboradores para la generación de las respectivas recomendaciones, donde se propongan acciones de mejora que permitan a la empresa iniciar programas de promoción y/o prevención desde el Sistema de gestión, seguridad y salud en el Trabajo, para mitigar los riesgos y realizar un seguimiento paulatino a los casos con mayor incidencia, el cual, se pretende que por medio de esta caracterización la empresa pueda iniciar a implementar las acciones de mejora propuesta en pro de su organización teniendo un acercamiento y luego puedan realizar la evaluación pertinente, generando un cambio dentro de la organización y luego poder comparar los datos obtenidos teniendo en cuenta los planes de mejora.

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## 4. Marco de referencia

### 4.1 Marco teórico

En el marco teórico se discutirá sobre el riesgo psicosocial y cómo este afecta a los colaboradores de una organización, con el fin de contextualizar uno de los constructos que se interrelacionan en esta investigación. Finalmente, se realizará una revisión de la literatura relacionada con el impacto del covid 19 en el riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta lo anterior se tienen en cuenta con modelos y/o teoría que son:

**Modelo demanda/control:** El modelo Karasek refiere que, entre la organización del trabajo, y la demanda de las tareas, tienen componentes de tipo psicológico (cuantitativas y cualitativas) y el control y/o autonomía del trabajador para decidir sobre su trabajo. (Dalgard et al., 2009; De Lange et al., 2003; Kayaba et al., 2005).

Karasek ha dado otra perspectiva a la intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, a fin de prevenir la enfermedad y fomentar el trabajo salutogénico para mejorar la calidad de vida.

**Modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa (effort-reward-imbalance):** El modelo propuesto por este autor del Instituto de Salud Pública de la Universidad de Dusseldorf (Siegrist et al., 1982; Siegrist et al., 2004; Siegrist et al. 2009) menciona las demandas extrínsecas del empleo, el sobre-responsabilidades (overcommitment) del trabajador y el esfuerzo (effort) que realiza por una recompensa recibida (reward). Tiende a decir que el desbalance entre estas puede generar estrés-distrés, causando trastornos y patologías al igual que los efectos perjudiciales para la salud, la productividad y la organización en general. (Siegrist, 2008).

Algunos de los factores psicosociales de riesgo son:

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

Los primeros hacen referencia a la estructura organizacional, a la cultura y el clima laboral, el liderazgo o el puesto de trabajo. (Moreno,2011)

Los segundos son predictivos, hacen referencia de índole organizacional cuando tienen la posibilidad de ser perjudicial sobre la salud de los trabajadores, que va contra el bienestar del trabajador, cuando se tiene como consecuencia la tensión y el estrés laboral. (Moreno,2011)

Dado esto se pueden prevenir diferentes consecuencias a causa del estrés y/o tensión como la falta de control laboral, las demandas de horas laborales, intensidad y ritmo del trabajo y la difícil comunicación organizacional. (Moreno,2011).

Si no se evalúa y maneja adecuadamente, los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental. Las respuestas psicológicas pueden incluir bajo estado de ánimo, baja motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas. También puede ocurrir una variedad de reacciones físicas, como problemas digestivos, cambios en el apetito y el peso, reacciones dermatológicas, fatiga, enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos, dolores de cabeza u otros dolores y molestias inexplicables. Puede haber cambios en los comportamientos, como un cambio en el nivel de actividad o un mayor uso de tabaco, alcohol y drogas como una forma de afrontamiento, además de cambios en la capacidad de la persona para relajarse o el nivel de irritabilidad. (Consejo Nacional de Seguridad. Gestión de Riesgos Psicosociales. 2020)

Dentro de los instrumentos que encontramos para evaluar los factores psicosociales:

El Job content Questionnaire JCQ, Karasek, R.A., Pieper C. & Schwartz. J. (1993). Estados Unidos 1985/1993 donde evalúa: demanda psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y su número de ítems es de 29.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

De igual forma se encuentra es Effort Reward Imbalance Questionnaire ERI.

Siegrist, J. (2000). Alemania en 1996 evalúa: esfuerzo, recompensa, sobre compromiso. Número de ítems 23.

También se puede implementar el Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO Instituto Nacional de Seguridad de higiene en el trabajo. España. 1997 Que evalúa aspectos carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones interpersonales consta de 75 ítems.

De igual forma se encontró el Cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ. – Ista 21) Del instituto nacional de salud laboral de Dinamarca – adaptada a España por el instituto sindical del trabajo, ambiente y salud. En el año 2000. Evalúa exigencias psicológicas (sensoriales, cognitivas, emocionales), trabajo activo y desarrollo de habilidades y las relaciones sociales que consta de una versión larga de 133 ítems la media de 99 y la corta de 38.

De igual forma encontramos también la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, busca identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios, (Batería Riesgo Psicosocial, Min de la protección Social, 2010. Pág. 11) dando los parámetros para la prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a dichos factores y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que no solo los elementos que son abordados desde la higiene industrial son susceptibles en cierto momento de generar estrés,

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

sino también lo son aquellos que son propios del individuo. Según Buendía, J. & Ramos, F. (2001) podemos encontrar los mecanismos fisiológicos directos. Al motivar conductas no saludables (por ejemplo, consumo excesivo de alcohol). De igual forma el estudio de las condiciones de trabajo en cuanto a su consideración como fuentes de riesgo psicosocial, implica el abordaje de tres conjuntos de aspectos, que aunque interactúan continuamente, exigen ser analizados uno a uno, ellos son: el medio ambiente de trabajo (referido al lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas). Medio ambiente de trabajo Este grupo de variables se relaciona con las características de los lugares de trabajo que pueden generar efectos negativos en la satisfacción y bienestar de las personas, comprende por tanto el efecto psicosocial de otros factores de riesgo que pueden causar alteraciones en la capacidad funcional del sistema nervioso central, del estado psicofisiológico, y/o cambios de comportamiento, por cuanto dichas reacciones pueden ser consideradas como antecedentes de síntomas clínicos de enfermedad y de efectos sobre el rendimiento. En este grupo de variables encontramos la carga física de trabajo, la cual se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador para realizar la tarea, en cuanto le involucre tensión y esfuerzo muscular, o incluso una posición estática; la carga mental de trabajo, se refiere a las demandas de procesamiento de información que plantea la tarea, está determinada a su vez por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse; se encuentra igualmente la carga emocional de la tarea la cual puede exigir de parte del trabajador gran compromiso afectivo y emocional, del cual se han descrito efectos como el síndrome de burnout, propio de los profesionales de los servicios de asistencia social.(OMS, 2000)

La falta de entrenamiento y de orientación sobre las funciones, los procedimientos y métodos de trabajo, se constituye en un factor de riesgo psicosocial. Condiciones

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

relacionadas con la organización, dentro de este grupo de variables encontramos el estilo de liderazgo, el cual forma parte de las condiciones de trabajo y se encuentra determinada por la cultura de la organización y por las características mismas de los líderes. Las consecuencias que produce un liderazgo inadecuado (autocrático, paternalista y “dejar hacer”) en la salud y el bienestar de los trabajadores están muy ligadas a las características de los subordinados, a la naturaleza de las tareas y al poder conferido al mismo jefe; pero en general, podría decirse que pueden ser sentimientos de insatisfacción, ambigüedad, incertidumbre, escaso desarrollo de las habilidades personales y baja en la autoestima del trabajador por falta de reconocimiento, por trato indebido o por limitación del desarrollo. (Cox y Griffiths 1996) Se encuentra igualmente el manejo del cambio en la organización, que hace referencia a modificaciones o alteraciones más o menos permanentes y sustanciales de la estructura, la tecnología, los procesos y las personas, que generan impacto en la cultura de la organización. Igualmente, el sistema de evaluación del desempeño, el cual puede constituirse en un factor de riesgo cuando se limita al individuo a recibir una calificación, en ocasiones subjetiva, sin que pueda participar activamente en un verdadero proceso de retroalimentación y desarrollo; teniendo en cuenta así mismo variables como los sistemas y condiciones de remuneración que se reflejan en aspectos como la equidad interna y el pago justo en relación con las exigencias legales y con la función que realiza el trabajador, lo contrario genera desmotivación. (Cox y Griffiths 1996).

Adicionalmente a las variables antes mencionadas también podemos encontrar la estructura organizacional y las posibilidades de participación ya que mientras mayor es el tamaño de la organización, más se tiende a reducir el volumen de las comunicaciones y la participación. Es así que teniendo en cuenta todos los elementos antes mencionados

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

podemos aclarar que los principales efectos de los factores de riesgo psicosocial se clasificaron de la siguiente manera:

La parte laboral ha llevado a que las organizaciones cambien sus dinámicas laborales para mantener las empresas y que estas no tengan que cerrar. Pese a esto los colaboradores también han tenido que asumir nuevos retos laborales en cuanto a modificar espacios de su hogar para trabajar desde allí e interactuar en un entorno laboral aislado del familiar por temor a contraer el virus e infectar sus seres queridos, para el individuo es nuevo pues generalmente tiene círculos sociales en los que se mueve de acuerdo al rol que desempeñe (Bronfenbrenner 1994), adicional a lo mencionado el ser humano no está acostumbrado al distanciamiento social y en el caso de los trabajadores de la salud por el distanciamiento con sus familiares y a sus pacientes ya que los insumos de protección personal se convierten en una barrera para estar cerca de ellos; pues se manejan niveles de exigencia altos, la demanda de tiempo sea más alta pues no hay tiempo para realizar pausas; los factores como lo es el estrés pueden afectar los recursos y las capacidades de las personas para manejar diferentes actividades de la vida diaria (Taris, T. & Kompier, M. citado por Moreno, 2011 párr. 18). Adicional la Organización Mundial de la Salud (1995), dice que “la salud ocupacional va dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes así mismo a la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, se procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social.”

En concordancia a lo anterior la Organización Internacional del Trabajo, declaró que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo».

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

(2019) Esto es particularmente significativo hoy en día, ya que debe garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en la gestión de la pandemia producida por el SARS COVID -19 para reanudar el trabajo. Teniendo en cuenta las nuevas medidas adoptadas para la conservación del empleo, se han desencadenado riesgos psicosociales en cuanto a mantener el aislamiento, no identificación de límites entre el trabajo y la familia. Se están observando los peligros y riesgos encontrados por la empresa; y se deben tomar medidas

1. Ser revisado y modificado si es necesario de forma regular;
2. Cumplir con las leyes y regulaciones nacionales y reflejar buenas prácticas; y
3. Considerar el estado actual del conocimiento, incluida la información o informes de organizaciones, como servicios de SST, inspecciones de trabajo y otros servicios, según corresponda.

Puede también intervenir el ausentismo laboral ya que “es catalogado como un fenómeno en el que interactúan diversos factores tanto en su origen como en las consecuencias que genera; uno de los aspectos que ha sido relacionado es el de los factores de riesgo psicosocial el cual se ha ido analizando y ampliando en los últimos años debido, entre otras evidencias, por la relación trabajo-clima psicosocial-salud, y las implicaciones de las condiciones psicosociales propias del trabajo en el incremento de procesos mórbido”(Cristancho,2014)

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

### 4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En un estudio realizado por (Ruiz; Carlos 2021) se identificó que los trabajadores han tenido efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental ya que han generado una crisis sanitaria en diferentes ámbitos como lo son el social, económica, cultural, político, laboral, se realizó un estudio con el departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Huelva, España y la Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador en el cual aplicaron Cuestionario de Salud General de Goldberg, donde arrojó que al 40% se encuentra en agotamiento emocional; donde la mayoría de los casos esta dado en las mujeres y los más jóvenes. Concluyen que las consecuencias que deja en los trabajadores la presencia del COVID-19 en la salud mental se encuentra preocupante ya que ha aumentado el estrés, ansiedad y depresión, afectando al su desempeño profesional, la cual interfiere en las capacidades de atención, comprensión y toma de decisiones.

En otro artículo que se desarrolló un estudio en los centros hospitalarios, querían indagar si los trabajadores sanitarios presentan valores compatibles con estrés postraumático, tras la primera oleada de atención hospitalaria por Covid-19, en España; no se especifica el instrumento utilizado, pero muestran los resultados siendo el 90% profesionales en la Comunidad de Madrid se identificó que el 79,5 % de los sanitarios sufren de ansiedad y el 40% se encuentran emocionalmente agotados, adicional a ellos el 53% están presentando estrés postraumático y el 51% ha mostrado síntomas depresivos; el 96% de los sanitarios dice estar en contacto con pacientes Covid-19 y el 66% considera muy alta la probabilidad de que se puedan contagiar y el 75 % están muy preocupados porque pudieran contagiar a algún familiar. Dados los resultados en un tiempo los profesionales estarán afectados emocionalmente y con fallas para dar respuesta afectado su desempeño laboral. Refieren en la conclusión que, de acuerdo con los resultados, “estimamos conveniente una rápida intervención psicológica sobre este colectivo, ya que, de producirse la tan

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

temida segunda oleada, nos vamos a encontrar con unos profesionales dañados emocionalmente y con un sistema sanitario sin capacidad de respuesta”. Estos resultados preliminares, han sido inferidos de un total de 1.243 sanitarios de diversos centros hospitalarios, siendo el 90% profesionales en la Comunidad de Madrid. (Moreno, Lourdes 2020).

Adicional a lo anterior en un estudio realizado en Colombia en el 2020 por el Centro de Excelencia en Investigación en Salud Mental (CESISM) de la Universidad CES en este artículo el 40% del personal de salud en Colombia está padeciendo trastornos debido a la pandemia, a raíz de esto se desarrolló un estudio con 711 profesionales de la salud en Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín y otras ciudades del país, donde el personal está sufriendo trastornos del estado de ánimo como ansiedad, depresión e insomnio. (CESISM. 2020). En el estudio se aplicaron escalas validadas sobre los trastornos mentales de ansiedad, depresión, problemas de sueño o insomnio donde el 35,4% presenta ansiedad; el 26,7% depresión y el 13,0% insomnio. Concluyen que se debe abordar los problemas psicosociales urgentes y desarrollar modelos de prevención e intervención de la crisis psicosocial usando como estrategias los medios de comunicación de manera asertiva en pro del personal de salud. (CESISM. 2020).

Por otro lado, en una revisión bibliográfica sobre impacto en salud mental del personal sanitario por las condiciones hospitalarias, factores de riesgo y dilemas éticos y morales provocados por la atención de pacientes durante la pandemia COVID-19 (Torre-Muñoz V., Farias-Cortés J.D., Reyes-Vallejo L.A., Guillen-Díaz-Barriga C. 2020), se encontró que el personal sanitario puede experimentar ansiedad intensa, incertidumbre, pérdidas de rutinas, estrés, fatiga por compasión, así como daño moral,

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

quedando expuesto a desencadenar alteraciones mentales como depresión, trastorno de estrés postraumático e incluso ideación suicida, siendo necesario mitigar sus efectos, implementando estrategias. Los resultados mostraron que la mayoría son mujeres entre los 26 y 40 años de edad, casadas, que participan directamente en el diagnóstico, tratamiento y atención de pacientes con COVID-19. Del total de encuestados, 634 (50.4%) tuvo síntomas de depresión, 560 (44.6%) de ansiedad, 427(34%) de insomnio y 899 (71.5%) de angustia. Superada la pandemia, es recomendable monitorear a corto, mediano y largo plazo al personal de salud, para identificar y tratar adecuadamente el daño moral o alteración mental, concluyendo que el personal sanitario puede experimentar ansiedad intensa, incertidumbre, pérdida de rutinas y tradiciones, estrés, fatiga por compasión, y angustia moral, haciéndolos propensos a desencadenar trastornos mentales, como depresión, trastorno de estrés postraumático e incluso ideación suicida. Detectar comportamientos que sean indicativos de salud mental. Trastornos es una prioridad para mitigar sus efectos e implementar estrategias de soporte de alta calidad que promueven el crecimiento postraumático. Una vez que la pandemia cede, a corto, mediano y largo plazo se debe hacer seguimiento del personal sanitario es recomendable para identificar y tratar adecuadamente el sufrimiento moral o los trastornos mentales resultantes, ayudándoles a recuperar su confianza previamente natural en el tratamiento sus pacientes.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

### 4.3 Marco legal

Dentro del marco legal en Colombia previene los riesgos que puedan generar una enfermedad o accidente para favorecer el bienestar físico, social y mental. En ese orden

Algunos de los marcos legales que nos rigen:

- Constitución Política Colombiana (1991), en su artículo 25 refiere que el trabajo es un derecho y una obligación social.
- Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 2: pone de manifiesto como objetivo del Sistema General de Riesgos Laborales establece actividades de Promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones laborales y salud de los trabajadores, protegiéndola contra los riesgos que puedan surgir en su trabajo y afecten la salud personal o colectiva, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad, entre otros.
- ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”
- En el Decreto 614 de 1984 se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. En el Artículo 2°, Literal C hace mención a proteger al individuo contra los agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud del trabajador.
- Resolución 2646 de julio de 2008 refiere las responsabilidades en la caracterización, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo de los trabajadores frente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la identificación de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

- Ley 1090 de 2006 reglamenta a Psicología como la profesión en Colombia, que puede incluir el código deontológico y ético para la evaluación y la recolección de datos ya que tiene un alto compromiso de confidencialidad de la información.
- Resolución 1016 de 1989 En el cual se refiere a que la empresa debe formar programas de bienestar ocupacional y vigilar que estos estén en pleno funcionamiento. En el artículo 10 se ejecutan programas de promoción, prevención y control de la salud del trabajador para mantener o mejorar las condiciones psicofisiológicas y la alta productividad laboral del Trabajador. En el numeral 12 se refiere a la descripción y ejecución de programas en riesgos psicosociales.
- Decreto 1477 de 2014, “el cual adopta la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales”. Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales.
- Ley 1616 de 2013 incluye promoción y la prevención de la salud mental en factores de riesgo psicosocial, insiste en las obligaciones de los empleadores respecto al seguimiento y la validación de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones de Salud y Seguridad del Trabajo.
- El Decreto 1072 del 2015 le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Debe instaurarse en todas las empresas, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo), las empresas de servicios temporales, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.
- Resolución 2404 de 2019 si bien adopta la Bateria de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

Promoción, Prevención e Intervención de los factores Psicosociales y sus Efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos de intervención por sector, también señala en el artículo 3 la periodicidad con la que se debe aplicar la valoración de riesgo psicosocial dependiendo del nivel de riesgo en la que se encuentre la Entidad, así como la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo a los parámetros del artículo 5.

- Código Sustantivo, d. (27 de febrero de 2018). Art 158, en donde habla de la jornada de trabajo.
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1017 de 2015 (Ministerio de trabajo 26 de mayo de 2015).

### **5. Metodología**

#### **5.1 Enfoque y alcance de la investigación**

De acuerdo al autor (Hernandez Sampieri, 2018) el enfoque cuantitativo permite que coexistan varias realidades subjetivas, que son necesarias conocer, construir e interpretar mediante la investigación, las cuales varían en su forma y contenido entre los individuos y culturas. De igual manera, la realidad cambia mediante el proceso de observación y la recolección de datos. De acuerdo a la anterior premisa la presente investigación se basa en este enfoque, el cual busca determinar los factores psicosociales que están afectando actualmente a los empleados y/o colaboradores de la Empresa Mobility Group, a causa de la emergencia sanitaria SARS COVID-19, a través de la recolección de datos, que permitan dar cuenta, de la incidencia de estos factores en el aumento del ausentismo o la sobrecarga a nivel laboral y la afectación en la implementación de las nuevas tecnologías y/o metodologías para el cumplimiento de funciones .

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

En cuanto al alcance desde el enfoque cuantitativo es correlacional (Hernández Sampieri 2018), tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, variables, categorías, o fenómenos en un contexto particular. Para el proceso de investigación se tomarán dos variables que determinan el grado de ausentismo de los colaboradores y/o empleados de la Empresa Mobility Group y la sobrecarga laboral, a causa de los factores psicosociales generados por la emergencia COVID-19.

### **5.2 Población y muestra**

Esta investigación va dirigida a los trabajadores de la empresa Mobility Group S.A.S de la ciudad de Bogotá. Según Hernández & Sampieri, la población muestral es no probabilística o también llamada dirigida, la cual resulta útil para estudios exploratorios, debido que el investigador es quien selecciona la muestra a conveniencia, dicha muestra comprende a 28 colaboradores. La cual se constituye por dos grupos grandes los administrativos (en los que se encuentran recepcionista, asistentes administrativos, asignación de citas, marketing, calidad, gerente, auxiliar administrativo) y asistencial (fisiatras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, fonoaudiólogos, psicólogos, neuropsicólogos). (Hernández-Sampieri, 2013) y (Battaglia, 2008b).

### **5.3 Instrumentos**

El objetivo del instrumento es caracterizar que factores psicosociales pueden estar influyendo en los trabajadores de la empresa Mobility Group.

Para recolectar la información se hizo un instrumento partiendo del instrumento psicosocial diseñado en el semillero de investigación de la especialización de la Universidad Minuto de Dios de acuerdo con las necesidades de la población al cual se le

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

haría la aplicación de la “Instrumento de factor psicosocial”; la cual tiene como objetivo Evaluar los factores de riesgo psicosocial de la empresa Mobility Group S.A.S, y plantear acciones de mejora o preventivas de acuerdo con los resultados obtenidos, que posibiliten el mejoramiento de las condiciones laborales. El instrumento cuenta con preguntas abiertas sociodemográficas y 80 preguntas que contienen 5 opciones de respuesta tipo Likert. No hay respuestas buenas o malas, es para poder conocer la percepción del trabajador de acuerdo con los ítems (Anexo 1).

Dentro del instrumento se encuentran uno factores de riesgo y/o dimensión que son los macros que son cuatro, y por cada uno de ellos se generan unas categorías y de estas se desprenden unas variables como se muestra a continuación. Este es el motivo de fondo por el que el instrumento conceptualiza las cuatro grandes dimensiones descritas anteriormente, que son más abordables desde el punto de vista de la prevención en las empresas.

Los aspectos evaluados dentro de cada factor pueden ser Factores de Protección o Factores de Riesgo, ya sea por su presencia o por su ausencia. Específicamente, hay aspectos que cuando se presentan son considerados como factores de riesgo, pero si están ausentes son considerados factores de protección; pero hay otros en los que su presencia se considera como factor de protección y su ausencia como factor de riesgo.

### **Cuestionario de factores psicosociales:**

- Se realizan preguntas relacionadas con el jefe, el estilo de mando y relación de autoridad. Este ítem consta de 6 preguntas.
- Va enfocado a la relación con los compañeros de trabajo y el clima laboral. Este ítem consta de 7 preguntas.
- Condiciones del ambiente de trabajo. Este ítem consta de 7 preguntas.
- Condiciones de la demanda de la tarea. Este ítem consta de 11 preguntas.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

- Jornada laboral. Este ítem consta de 5 preguntas.
- Decisiones y control. Este ítem consta de 6 preguntas.
- Cambios en el trabajo. Este ítem consta de 3 preguntas.
- Inducción, formación y/o capacitación. Este ítem consta de 5 preguntas.
- Reconocimiento y bienestar laboral. Este ítem consta de 5 preguntas.
  - Transporte y movilización. Este ítem consta de 4 preguntas.
  - Vida fuera del trabajo. Este ítem consta de 5 preguntas.
  - Estrategias de afrontamiento, manejo del estrés y personalidad. Este ítem consta de 16 preguntas.

Lo anterior se puede observar claramente a través de un ejemplo para cada caso: para el primero se considera el estilo de liderazgo, si genera tensión entonces opera como factor de riesgo, pero si no genera tensión entonces se desempeña como factor de protección. Para el segundo caso se consideran las instrucciones impartidas, si estas son claras entonces funcionan como factor de protección, pero si no son claras, es decir, son confusas, entonces actúan como factor de riesgo.

### **5.4 Procedimientos.**

Las fases que comprenden el trabajo, para llevar a cabo el proyecto son:

Fase I. Se entabla contacto con la IPS MOBILITY GROUP S.A.S.

Fase II. Búsqueda de literatura científica, se realiza una búsqueda de información pertinente.

Fase III. Revisión de los resultados de acuerdo con el instrumento aplicado.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

Fase IV. Comunicación con la muestra escogida para la aplicación del instrumento, así mismo el consentimiento avalado por gerencias para la aplicación del mismo, para la aplicación de este con el fin de informarles sobre el proyecto (Anexo 2) y aplicación del cuestionario tipo likert.

*Criterios de inclusión:* Todos los trabajadores de Mobility Group S.A.S

*Criterios de exclusión:* Individuos que no pertenecen a la organización y los socios de la empresa ya que ellos no se encuentran dentro de la organización.

Fase V. Análisis de Datos, de acuerdo a la información se procederá a realizar el análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplica en la empresa, para caracterizar los factores de riesgo psicosocial que pueden estar influyendo en el desempeño de los colaboradores de Mobility Group S.A.S

### **5.5 Análisis de información.**

Se realizará el análisis y procesamiento de la información desde la herramienta ofimática de Excel ya que es posible realizar análisis de datos estadísticos. A través de las diferentes herramientas de análisis de datos podemos interpretar los valores de Excel.

Excel es una herramienta que ayuda a la gestión de datos, cálculo de valores y análisis de información. Entre sus muchas funcionalidades destacan las herramientas para el análisis de datos. Con Excel es posible analizar datos estadísticos o técnicos. Dependiendo de la forma de las variables se utilizará gráficas de barras agrupadas ya que este simboliza totalidad y expresa porcentajes.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

### 5.6 Consideraciones éticas

Con este trabajo se pretende caracterizar y conocer las condiciones de salud mental de los trabajadores que han estado expuestos durante la pandemia por COVID-19 en esta IPS. La Resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, se garantiza el compromiso de confidencialidad de uso de la información obtenida, única y exclusivamente para los fines académicos y en beneficio de la organización de acuerdo con los resultados obtenidos.

Como condición obligatoria, la aplicación de cualquiera de los instrumentos debe ir la firma de un consentimiento informado por parte del gerente de la empresa para la aplicación de este.

El trabajador y la organización podrán conocer los resultados de la caracterización realizada a nivel general.

### 6. Cronograma

*Tabla. Cronograma.*

N o.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Identificación de la idea de investigación, delimitación del problema, plantear el problemas de investigación.	25 enero del 2021	9 febrer o 2021	Identificar el problema para iniciar el trabajo de investigación.
2	Objetivo e ir realizando el marco de referencia y justificación.	12 febrer o 2021	19 marzo 2021	Ir armado las bases para que le den soporte de peso al trabajo que se está realizando y tener como sustentarlo.
3	Cronograma y presupuesto	23 marzo 2021	2 abril 2021	Lo que se va realizar con fechas y el dinero que se va invertir en el proyecto.
4	Revisión de la bibliografía y análisis de la información encontrada.	5 de abril 2021	23 abril 2021	Para comparar datos que se han obtenido en otros estudios con

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

				respecto a la caracterización realizada
5	Adaptación y/ o modificación del instrumento	26 abril 2021	7 mayo 2021	Entrega de revisión del instrumento
6	Validación del instrumento por profesional en salud y seguridad en el trabajo.	8 mayo 2021	15 mayo 2021	Aceptación de tutor de la especialización para el aval de la aplicación del instrumento.
7	Consentimiento informado a los trabajadores de la organización a la que se les realiza la aplicación del instrumento.	15 mayo 2021	23 mayo 2021	Consentimiento informado de la aplicación del instrumento.
8	Aplicación del instrumento	24 mayo 2021	31 mayo 2021	Instrumento de factores psicosociales por empleado
9	Resultado de la aplicación del instrumento	1 junio 2021	14 junio 2021	Entrega del análisis de resultados de la prueba
10	Inicio de correcciones del trabajo según recomendaciones del tutor.	15 junio 2021	1 julio de 2021	Entrega del documento con las recomendaciones realizadas
11	Luego conclusiones y recomendaciones del trabajo	1 Julio 2021	13 julio de 2021	Entrega del trabajo de investigación con las recomendaciones, conclusiones y manejo preventivo.
12	Plan de mejora	15 julio 2021	30 julio 2021	De acuerdo con los resultados obtenidos se realiza un plan de mejora para que la empresa lo pueda ejecutar, para mitigar los riesgos.

## 7. Presupuesto

*Tabla. Presupuesto destinado para la ejecución del proyecto.*

Rubros	Detalle	Total
1. Personal	Se cobra por persona 5.000	\$140000
2, Equipos y Software	Computadores (recursos propios) y Software de fácil acceso.	\$50000
3. Materiales e insumos	Papelería	\$40000
4. Salidas de campo	Transporte y refrigerio	\$40000

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

5. Aplicación de entrevistas	Refrigerio	\$70000
<b>Total</b>		<b>\$ 340.000</b>

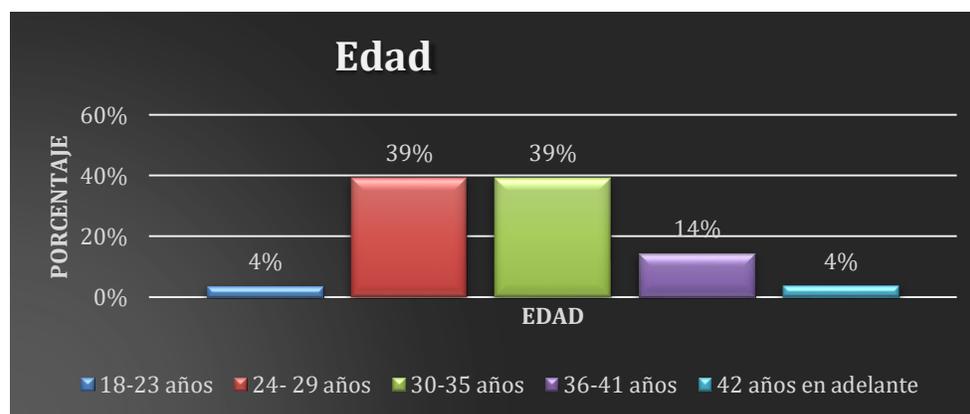
La inversión para la ejecución del proyecto es de \$200.000 teniendo en cuenta la descripción mostrada anteriormente.

### 8. Resultados y discusión

Se presentan los datos relevantes y se anexa como complemento la tabla de Excel como anexo 3 para verificación de los datos, en este se realiza el análisis pertinente de acuerdo con los datos arrojados dando respuesta a la propuesta de investigación.

#### Información Socio-demográfica

Figura 1. *Edad*

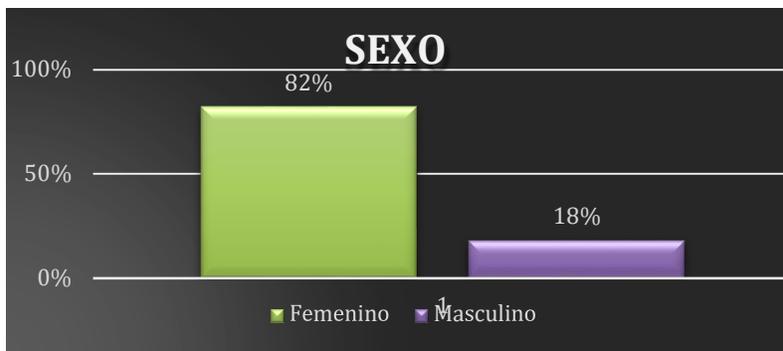


Fuente. Elaboración Propia

Como se puede evidenciar la figura, el 39% de la población se encuentra en unos rangos de edad 24 a 29 años y 30 a 35 años respectivamente. En un menor porcentaje los rangos de edad de 36 a 41 con un 14%.

Figura 2. *Sexo*

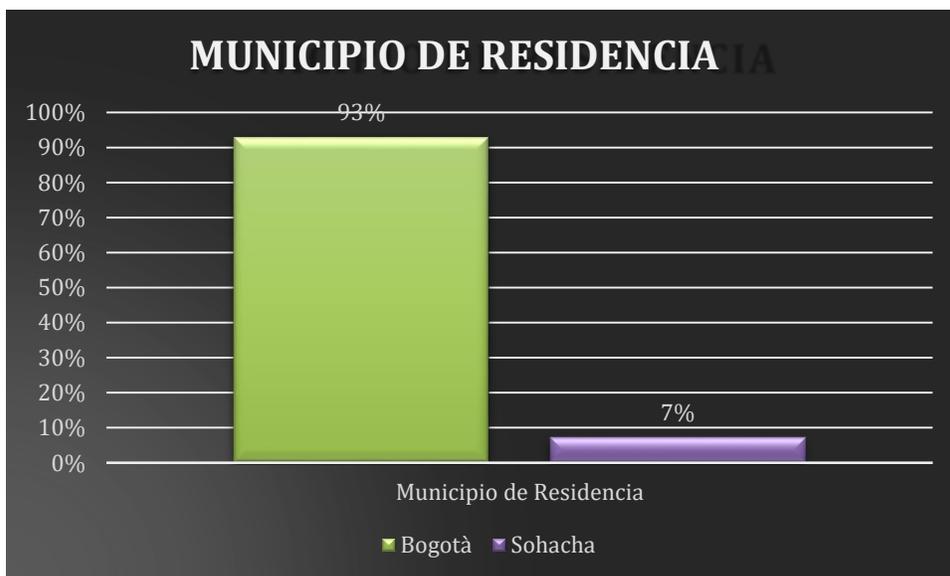
## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES



Fuente. Elaboración Propia

Como se puede observar en la figura 2, el 82% de la población encuestada corresponde al sexo femenino.

Figura 3. *Municipio de Residencia*

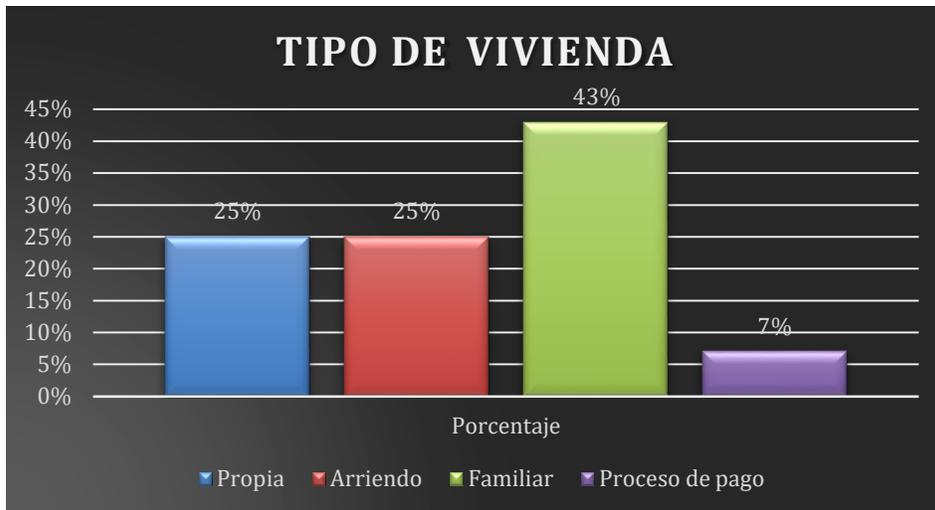


Fuente. Elaboración Propia

Como se puede evidenciar en la figura 3 el 93% de los colaboradores, de Mobility Group, residen en la ciudad de Bogotá.

Figura 4. *Tipo de vivienda*

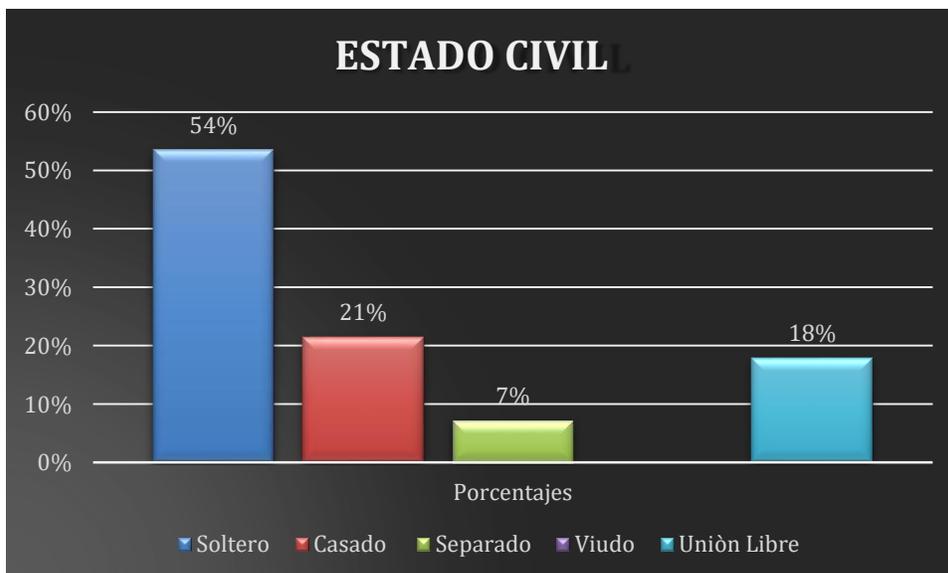
## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES



Fuente. Elaboración Propia

Como se puede evidenciar en la figura 4 el 43% de la población encuestada residen en una casa familiar, Seguido de un 25% que viven en vivienda propia y arriendo respectivamente.

Figura 5. *Estado Civil*

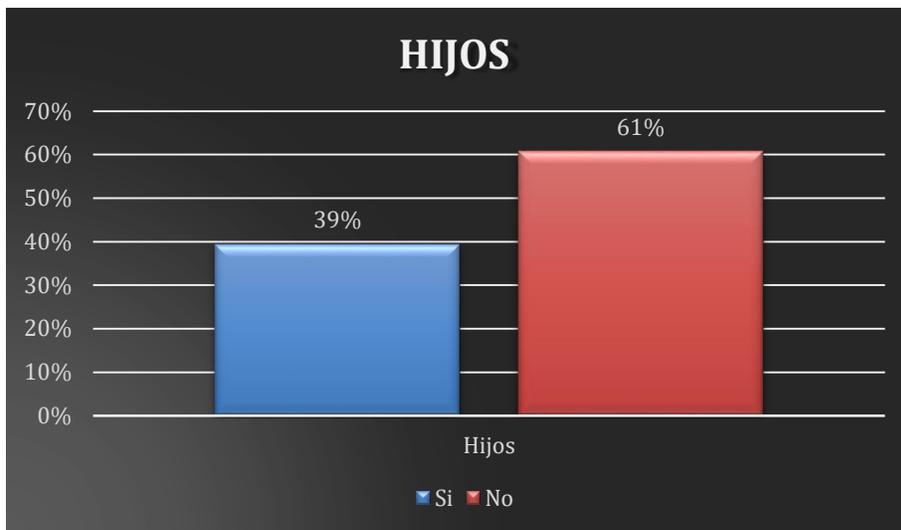


Fuente. Elaboración Propia

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

En la figura 5 se logra evidenciar que el estado civil soltero es el más representativo con un 54%, seguido del 21%, correspondiente a las personas que están casadas.

Figura 6. *Hijos*

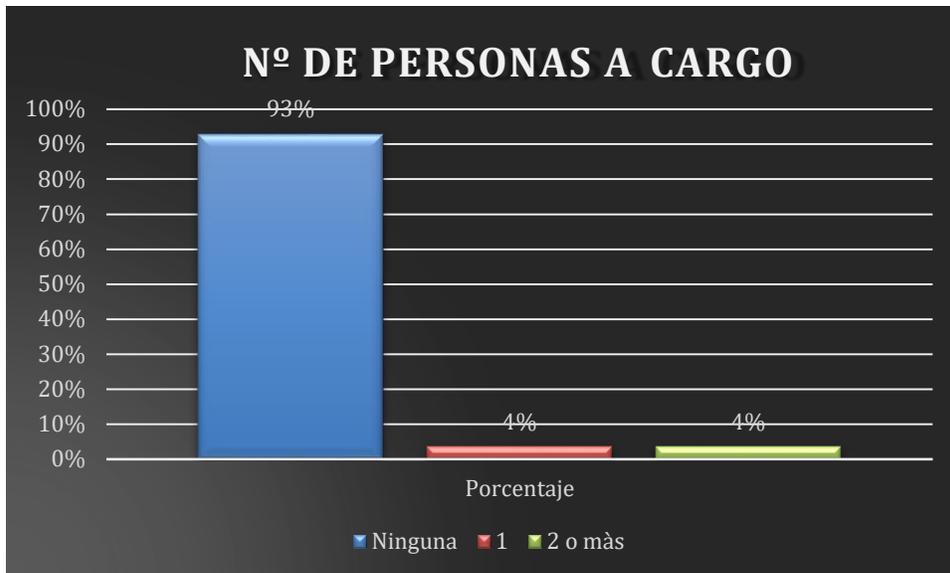


Fuente. Elaboración Propia

En la figura 6 se puede evidenciar que el 61% de la población no tiene Hijos seguido del 39% que si tiene hijos.

Figura 7. *Personas a cargo*

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

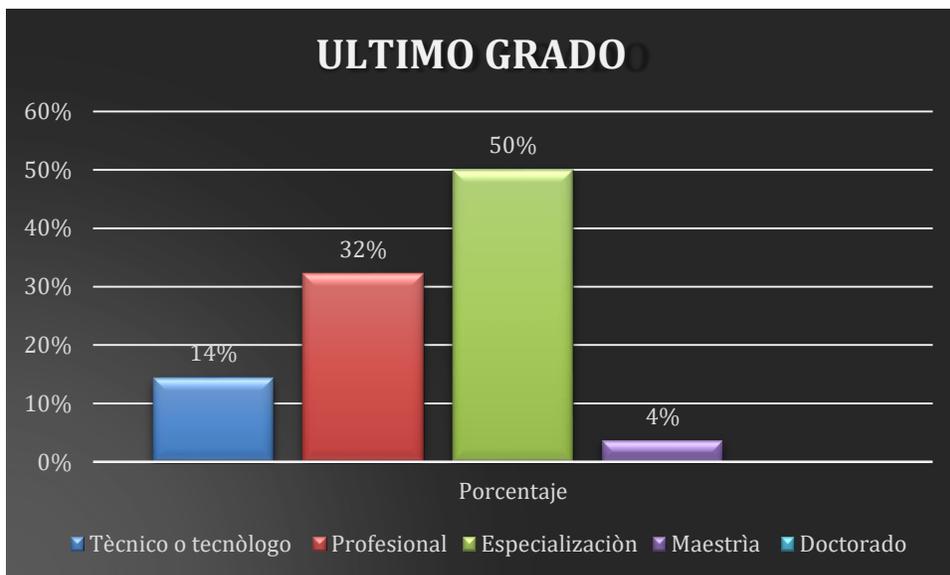


Fuente. Elaboración Propia

A partir de la figura 7, se observa que el 93% De la población evaluada no tiene personas a cargo.

### Información ocupacional

Figura 8. *Escolaridad*



Fuente. Elaboración Propia

A partir de la figura 8 se puede evidenciar que el 50% de la población encuestada, es profesional este mismo 50% ha realizado posgrados como se en la gráfica.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

Figura 9. *Antigüedad*



Fuente. Elaboración Propia

A partir de la figura 9 se puede evidenciar que el 46% de la población lleva más de dos años desempeñando su cargo, seguido del 43% de la población quienes lleva menos de un año en el cargo que desempeña actualmente, y el 11% de la población tiene una antigüedad de 1 año en el cargo.

Figura 10. *Profesión*

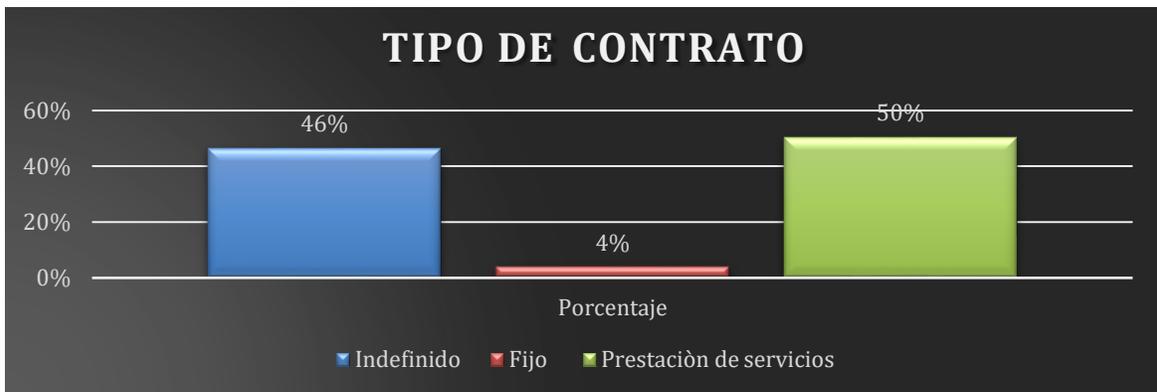


Fuente. Elaboración Propia

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

De la figura anterior se puede identificar que, de los 28 colaboradores, el 25% de la población son administrativos, este mismo 25% corresponden a fisioterapeutas, seguido del 18% de la población que corresponden a terapeutas ocupacionales.

Figura 11. *Tipo de contrato*



Fuente. Elaboración Propia

En la figura 11 se puede identificar que el 50% de la población se encuentra vinculada con un contrato de prestación de servicios, seguido de un 46% quienes se encuentran vinculados con un contrato a término indefinido.

Figura 12. *Horas de trabajo*



## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

Fuente. Elaboración Propia

De acuerdo a la figura anterior se puede evidenciar que el 39% de los colaboradores trabaja en tres 6 a 12 horas, seguido del 36% quienes trabajan entre 6 a 8 horas diarias.

**Tabla 1. Priorización intralaboral**

PREGUNTA/VARIABLE						Total
	% Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	% Casi Nunca	% Nunca	
<b>Mi puesto de trabajo me genera fatiga física.</b>	4%	11%	32%	29%	25%	100%
<b>El ruido en mi puesto de trabajo afecta mi concentración.</b>	7%	21%	14%	29%	29%	100%
<b>Existe riesgo de accidente en mi puesto de trabajo.</b>	7%	25%	32%	21%	14%	100%
<b>Las distancias o desplazamientos que debo realizar para cumplir con mi labor son favorables.</b>	14%	21%	57%	4%	4%	100%
<b>Siento que las tareas que realizo son muy difíciles o complejas.</b>	4%	7%	36%	21%	32%	100%
<b>En mi trabajo constantemente debo brindar atención al público.</b>	79%	14%	4%	4%	0%	100%
<b>Mis tareas implican que deba extender el horario de mi jornada laboral.</b>	18%	11%	32%	7%	32%	100%
<b>Dentro de mis funciones debo realizar actividades por la noche.</b>	14%	32%	14%	11%	29%	100%
<b>Mi jornada laboral semanal implica trabajo los días sábados.</b>	4%	11%	82%	0%	4%	100%
<b>Las funciones de mi cargo requieren que permanezca en mi puesto de trabajo durante la jornada laboral.</b>	39%	39%	14%	7%	0%	100%
<b>Mi trabajo implica que se generen cambios de forma repentina.</b>	29%	29%	39%	4%	0%	100%
<b>Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan el desarrollo de mis funciones</b>	0%	21%	39%	29%	11%	100%

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

<b>Tomo espacios dentro de mi jornada laboral para realizar actividades académicas y formativas.</b>	4%	18%	68%	11%	0%	100%
<b>La organización brinda oportunidades de ascenso basadas en los méritos personales.</b>	7%	29%	0%	25%	39%	100%
<b>Mi trabajo brinda estabilidad laboral.</b>	11%	11%	64%	7%	7%	100%
<b>El salario que recibo me permite satisfacer mis necesidades básicas</b>	4%	18%	57%	11%	11%	100%
<b>Me resulta difícil solicitar permisos cuando los necesito.</b>	11%	11%	18%	14%	46%	100%
<b>La organización me facilita acceso a entidades externas para adquirir beneficios como salud, entretenimiento, pólizas de seguro exequial entre otros.</b>	4%	14%	43%	18%	21%	100%

En la tabla anterior se evidencia que el 64% de la población percibe riesgo de accidentalidad en su puesto de trabajo. adicional a lo anterior es relevante mencionar que el 47 % de la población el puesto de trabajo le genera fatiga física, considerándose como un factor de riesgo psicosocial identificado en la temporada de pandemia

En cuanto a los desplazamientos el 93% de la población percibe como un riesgo en el desplazamiento del lugar de vivienda al lugar de trabajo. Por otro lado, El 57% de la población indica que el ruido del puesto de trabajo no afecta su nivel de concentración,

En cuanto a las condiciones de demanda de tareas se puede evidencia en la tabla anterior que el 53% de la población percibe sus tareas como no complejas, mientras el 47% percibe sus tareas como complejas, siendo esto un factor de riesgo psicosocial medio asociado al estrés.

Se encontró que en temporada de pandemia el 96% de la población debe brindar atención al público, el 93% de la población indica que debe generar cambios de forma repentina, sin embargo, el 79% de la población indica que estos cambios no dificultan el desarrollo de sus funciones, el 84% de la población percibe que la organización les genera estabilidad laboral, y el 79% de la población no percibe como difícil solicitar permisos. El

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

64% de la población percibe que la organización no brinda oportunidades de ascenso basadas en los méritos personales, el 61% de la población indica que debe trabajar más horas fuera de su horario laboral, y el 57% indica que debe realizar actividades laborales en horario nocturno, mientras el 93% refiere trabajar los días sábados, el 61% de la población refiere la necesidad de realizar trabajo presencial, lo cual es un factor estresante en época de pandemia, ya que se expone de forma permanente al virus,

### Cuestionario de Priorización Extralaborales

Tabla 2. *Índice Extralaboral*

<b>PREGUNTA/VARIABLE</b>						<b>Total</b>
	<b>% Siempre</b>	<b>% Casi siempre</b>	<b>% Algunas veces</b>	<b>% Casi Nunca</b>	<b>% Nunca</b>	
<b>Se me facilita el transporte para movilizarme desde mi casa hacia mi trabajo.</b>	21%	29%	14%	11%	25%	100%
<b>El recorrido que invierto de mi casa a mi trabajo toma mucho tiempo.</b>	29%	14%	18%	25%	14%	100%
<b>Me siento seguro transitando por la zona donde está ubicado mi trabajo.</b>	39%	29%	25%	4%	4%	100%
<b>Me siento seguro transitando por la zona donde está ubicada mi residencia.</b>	25%	46%	21%	4%	4%	100%
<b>Tengo tiempo suficiente para realizar actividades con mi familia y amigos.</b>	29%	25%	39%	4%	4%	100%
<b>Se me facilita descansar después de mi jornada laboral.</b>	21%	32%	43%	4%	0%	100%
<b>En situaciones donde requiero apoyo de mis</b>	57%	21%	18%	0%	4%	100%

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

<b>familia y amigos, sé que cuento con ellos.</b>						
<b>Mi desempeño laboral puede verse afectado cuando tengo problemas personales</b>	18%	14%	25%	29%	14%	100%
<b>El sustento económico de mi familia depende de mí.</b>	11%	0%	86%	4%	0%	100%

Fuente. Elaboración Propia

En cuanto a los factores extralaborales, dentro de los factores estresantes, se evidencia que el 61% de la muestra manifiesta que el recorrido desde su casa al lugar de trabajo le toma mucho tiempo, el 50% de la población, quienes no perciben como fácil el movilizarse desde su casa al lugar de trabajo,

Por otro lado, se encontró como factor protector que el 96% de la población se le facilita descansar después del trabajo y son el sustento económico para la familia, seguido del 92% de la población manifiesta percibir como seguro el lugar de su residencia, por último el 93% de la población quienes perciben contar con tiempo suficiente para realizar actividades en familia y amigos.

### Cuestionario de Priorización Individual

Tabla 3. *Índice Individual*

PREGUNTA/VARIABLE	%	% Casi	%	% Casi	%	Total
	Siempre	siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	
<b>Considero que trabajo mejor solo.</b>	7%	11%	43%	36%	4%	100%
<b>Mis actividades laborales me generan algún malestar físico.</b>	14%	25%	25%	21%	14%	100%
<b>Me siento capaz de afrontar situaciones negativas que se me presentan en mi trabajo.</b>	21%	4%	64%	7%	4%	100%

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

<b>Debo ausentarme de mi trabajo por incapacidad médica.</b>	11%	11%	36%	25%	18%	100%
<b>Mis situaciones personales afectan mi asistencia al trabajo.</b>	4%	0%	18%	39%	39%	100%
<b>He sufrido accidentes de trabajo durante el tiempo que llevo laborando en la empresa</b>	0%	0%	7%	4%	89%	100%
<b>Tengo un sueño reparador.</b>	14%	39%	11%	11%	25%	100%
<b>Realizo algún tipo de actividad física durante la semana.</b>	36%	18%	18%	21%	7%	100%
<b>Mi alimentación es balanceada y nutritiva.</b>	21%	32%	25%	11%	11%	100%
<b>Practico hábitos saludables ante situaciones que me generan estrés.</b>	14%	50%	14%	21%	0%	100%
<b>Ante situaciones emocionales he tenido que recurrir a apoyo profesional.</b>	7%	11%	25%	43%	14%	100%
<b>Tengo dificultades para relacionarme con los demás.</b>	0%	7%	36%	21%	36%	100%
<b>He tenido dificultad para concentrarme.</b>	0%	11%	43%	21%	25%	100%
<b>He experimentado cansancio, desinterés o aburrimiento.</b>	4%	18%	46%	21%	11%	100%
<b>He experimentado sentimientos de angustia, preocupación o desesperación.</b>	4%	21%	36%	25%	14%	100%
<b>He presentado el deseo de cambiar de empleo.</b>	11%	0%	54%	7%	29%	100%

Fuente. Elaboración Propia

Se puede identificar en la tabla 6 que el 68% de la población ha experimentado cansancio desinterés o aburrimiento, el 64% de la población reporta haber sufrido algún malestar físico a causa del trabajo, el 61% de la población ha experimentado sentimientos d

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

angustia, preocupación o desesperación y el 57% de la población no recurre a ayuda profesional antes situaciones emocionales.

### DISCUSIÓN

Tras observar que la mayor población pertenece al género femenino (un 82%) es importante mencionar las consideraciones de Sánchez (2010) cuando expresa que las mujeres trabajadoras asumen doble jornada laboral, entendida como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, lo cual implica que a pesar de su ánimo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no pueden desligarse de sus labores domésticas, en tanto es muy probable que generen niveles elevados de fatiga laboral y estrés. La cantidad de administrativos solteros es mayor que los casados, viudos, separados y en unión libre. Al respecto, Mendoza, Olais y Rivera (2007) comentan que los sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida mejor que la de los solteros, considerando, además, que los sujetos solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral, por tanto, a un mayor riesgo de sufrir de síndrome de quemarse en el trabajo, entre otros aspectos que sobreponen niveles de estrés en este tipo de trabajadores. A lo anterior se unen los mayores porcentajes de personas que tienen personas a cargo y pagan arriendo, lo cual devela que su condición económica es más comprometida y de necesidades de supervivencia mayor a los demás, lo que a su vez contribuye en la manifestación del estrés en general. Londoño et al. (2010) explican que los problemas de vivienda son un factor de riesgo para la depresión, dado que la falta de hogar, de vivienda adecuada, el vecindario insalubre, los conflictos de vecinos o propietarios, son condiciones básicas y al no tenerlas resueltas en la edad adulta se vive como una pérdida de ideales y puede afectar el estado de ánimo. En el contexto colombiano, estos problemas también se refieren a la dificultad para llevar al día los créditos hipotecarios, y los gastos ligados a la vivienda, como el alto porcentaje del salario que ocupan los servicios públicos. La depresión se produce por pérdida de personas, objetos e ideales, ya que poseer vivienda es un ideal social en esta cultura. En cuanto al Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, el porcentaje de factor de riesgo asociado en la población de estudio, evidencia niveles que sobrepasan al 50% cuando se suman los niveles

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

bajo, medio, alto y muy alto. Esta situación, de acuerdo con lo planteado por Gutiérrez y García (2005), incrementa el nivel de estrés en los trabajadores. Igualmente, el factor económico se evidencia en niveles de factor de riesgo que elevan el estrés de los trabajadores, cuando las cifras en porcentajes sobrepasan más del 75%, lo cual agrupa los niveles que requieren intervención, como lo son bajo, medio, alto y muy alto.

### **9. Conclusiones**

De acuerdo con la revisión realizada en los diferentes artículos se establece que los factores psicosociales que presentan riesgo de respuesta al estrés son el factor intralaboral e individual más predominantes son la ansiedad, depresión, insomnio, incertidumbre, pérdida de rutinas y tradiciones, estrés, fatiga por compasión, y angustia moral, haciéndolos propensos a desencadenar trastornos mentales.

De acuerdo con la aplicación del instrumento de factores de riesgos psicosociales, enfocado en el sector de la salud, se identificaron las variables sociodemográficas y ocupacionales en donde se concluyó que el 82% de la población es femenina, el 34% se encuentra entre los 25 y 35 años de edad, el 42% de la población tiene una antigüedad mayor a 2 años en el mismo cargo, el 39% de la población trabaja entre 6 a 12 horas diarias, a nivel ocupacional el 25% de la población son administrativos, este mismo 25% corresponden a fisioterapeutas, seguido del 18% de la población que corresponden a terapeutas ocupacionales que son asistenciales, el 50% de la población son especialistas en su área. Adicional y por último se concluye que el 50% de la población se encuentra vinculada mediante un contrato de prestación de servicios.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, se realiza una propuesta para mitigar el riesgo psicosocial en los factores evaluados, la cual se hace necesaria para mitigar el riesgo de desarrollar enfermedades como la ansiedad, la depresión el insomnio entre otras por lo cual se anexa un matriz como plan de acuerdo con la priorización de los de los resultados (ver anexo 6).

### 10. Recomendaciones

- Realizar seguimiento a la empresa ya que con los resultados obtenidos se puede diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica con el fin de mitigar los riesgos, promocionar el bienestar de la salud mental, al igual que la prevención; continuando con la investigación ya que por los datos dentro de la caracterización pudieran estar influyendo en el contexto de los trabajadores pertenecientes al sector salud.
- Realizar la batería de riesgo psicosocial reglamentaria, con la finalidad de realizar la comparación entre los resultados arrojados por el instrumento psicosocial realizado y la batería de estrés psicosocial.
- Implementar las estrategias de acuerdo al plan de mejora para mitigar los factores que son significativos para la respuesta asociada al estrés.
- Mitigar los factores que son significativos para la respuesta asociada al estrés.

### 11. Referencias bibliográficas

- American Psychological Association. (1992). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. History and effective date. Recuperado de: <http://www.apa.org/ethics/code/>
- Allisson L. Robinet-Serrano; Manuel Pérez-Azahuanche. Perú. (diciembre, 2020).
- Apiquian,( 2007), el síndrome del burnout en las empresas  
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, E. Mañas, M.A. (2005).El absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales. Psicothema, 17(2), 212- 218.

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

- Bresó, E. (2008). Taller: “Del Burnout al Engagement”. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.
- Castellanos, C, (2007). Clima organizacional como factor de riesgo ocupacional.
- Cristancho,(2014) factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle\_  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10533/BD-0516185.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código Sustantivo, d. (27 de Febrero de 2018). Art 158. Obtenido de\_  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Universidad el Bosque. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, Colombia. 9 (1), 69-76.
- Universidad Complutense (2020,18,05), El 79,5 por cien de los sanitarios sufren ansiedad y el 40 por cien se siente emocionalmente agotado tras la primera oleada de atención hospitalaria por Covid-19,  
<https://www.ucm.es/estudio-laboratorio-psicologia-trabajo>
- Universidad CES, (S.F) el 40% del personal de salud en Colombia padece trastornos por la pandemia: cesism, <https://www.ces.edu.co/noticias/el-40-del-personal-de-salud-en-colombia-padece-trastornos-por-la-pandemia-cesism/>
- Dalgard, O. S., Sorensen, T., Sandanger, I., Nygard, J. F., Svensson, E. & Reas, D. L. (2009). Job demands, job control, and mental health in an 11-

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

year follow-up study: Normal and reversed relationships. *Work and Stress*, 23(3), 284-296. doi: 10.1080/02678370903250953

- Decreto 1443, Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST). Julio 2014 Recuperado de:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsst.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsst.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Decreto 1072, Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 2015, recuperado de:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf>
- Decreto 2566 , Se emite la tabla de enfermedades profesionales, Julio 2009, recuperado de :  
[https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Decreto\\_2566\\_2009.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf)
- Decreto 417 de 2020, presidencia de la república de Colombia, 17 de Marzo de 2020, recuperado de  
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- Decreto 457, presidencia de la república, 22 de Marzo de 2020, recuperado de: <https://www.mincit.gov.co/prensa/medidas-para-mitigar-impacto-del-covid-19/documentos-covid-19/decreto-457-del-22-de-marzo-de-2020.aspx>
- Decreto 2566, tabla de enfermedades profesionales, 07 de Julio de 2009, recuperado de:

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

[https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Norma/Decreto\\_2566\\_2009.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Norma/Decreto_2566_2009.pdf)

- Decreto 1295, Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Junio, 1994, recuperado de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)
- Fernández N, M. (diciembre de 2015). Protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Obtenido de Factor 118 prevención:  
[http://www.factorprevencion.com.co/cliente/factorprevencion.com.co/galeria/documento/protocolos-para-la-promocion-prevencion-e-intervencion-dic-2015\\_65.pdf](http://www.factorprevencion.com.co/cliente/factorprevencion.com.co/galeria/documento/protocolos-para-la-promocion-prevencion-e-intervencion-dic-2015_65.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001): V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid
- Ley 1010 ,medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de 23 de Enero de 2006,, recuperado de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Organización Mundial de la Salud. (1995). OMS Organización mundial de la Salud. Ginebra. 1995.
- Nescon, (2008), Condiciones de Salud y Trabajo en el Sector Salud, [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/cst\\_sector\\_salud.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/cst_sector_salud.pdf)

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

- Ministerio de Universidades españolas (mayo- 2020) Proceso Investigativo Recuperado de [https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Consecuencias\\_psicologicasCOVID19.pdf](https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Consecuencias_psicologicasCOVID19.pdf)
- Mendoza, L., Olaiz, G. y Rivera, P. (2007) Indicadores de salud con perspectivas de género. En Secretaria de Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. Una Mirada de Género en la Investigación en Salud Pública en México. México, D.F.: SSCNEGySR:2007.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1). Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Resolución 2646, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional., Julio 2008, recuperado de; <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>.
- Paniagua,S., Gomez E.,( 2019), factores de riesgo psicosocial intralaborales asociados a la rotación voluntaria del personal en una empresa de empaques. [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11239/1/PaniaguaSandra\\_2019\\_RiesgoPsicosocialIntralaboral.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11239/1/PaniaguaSandra_2019_RiesgoPsicosocialIntralaboral.pdf)

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

- Siegrist, J. The measurement of effort-reward imbalance at work european comparisons. Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 163-168.
- Resolución 1016, Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas. Marzo, 1989, recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>.
- Resolución 2346, Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, Julio 2007, recuperado de: <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>
- Torres, et al.,( 2020), Revista Mexicana de Urología, Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con COVID-19, , Vol. 80, núm. 3, 1-10 <https://www.medigraphic.com/pdfs/uro/ur-2020/ur203i.pdf>
- Ley 1562, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional., Julio 2012, recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021), recuperado de: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532020000100302](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100302).

# DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

## ANEXOS

### **Anexo 1** Declaración de consentimiento informado.

Corporación Universitaria Minuto de Dios, facultad de ciencias empresariales, especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo pretenden realizar una evaluación con fines académicos sobre qué factores psicosociales podrían estar relacionados con los trabajadores del área de la salud de la IPS Mobility Group S.A.S. que influyan en su desempeño laboral

Firma: \_\_\_\_\_

De acuerdo con lo señalado el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006... “Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad” ...

Objeto de la investigación:

Identificar que posibles riesgos psicosocial se generan a causa del confinamiento por el Covid-19 de la empresa en cuestión de la ciudad de Bogotá. Luego de haber leído con atención el objetivo del proyecto de investigación de la estudiante perteneciente a la Universidad Minuto de Dios doy mi consentimiento informado, con el fin de que la empresa pueda participar en la presente investigación en la ciudad de Bogotá. Por lo tanto, consiento la publicación de los resultados del estudio, siempre y cuando la información sea

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

disfrazada y de carácter anónimo, para que no se de identificación alguna, es por esto que comprendo que habrá un registro de mi participación en este proyecto y toda la información que sea recogida en este proceso solo estará identificada, por un número. De esta manera: - He sido informado que esta investigación es de carácter académico y que esa en el marco del proyecto de grado de la estudiante en mención de la Universidad Minuto de Dios sede Principal.

- He sido informado de que mi participación en este experimento no implicará ningún riesgo o molestia.

- He sido informado de que no existirá ningún procedimiento engañoso respecto al proceso de desarrollo de este proyecto de investigación, es decir todos los procedimientos son los que se esperan y parecen.

- He sido informado de que el estudiante investigador responderá de manera respetuosa y atenta a cualquier pregunta relacionada a los procedimientos de este proyecto investigativo cuando haya finalizado la sesión de recolección de información. El usuario podrá retirar su consentimiento en cualquier momento, sin ningún tipo de consecuencias para él.

Coordinadora de investigación y rehabilitación Mobility Group S.A.S:

Nombre: \_\_\_\_\_

C.C: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

## DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES

**Anexo 2** Consentimiento Firmado por la empresa (Ver anexo PDF)

**Anexo 3** Instrumento de medición de Riesgo Psicosocial (ver anexo Excel)

**Anexo 4.** Resultados de la aplicación de instrumento (Ver anexo de Excel)

**Anexo 5.** Propuesta de intervención (Se puede evidenciar en la tabla de Excel como plan de mejora)