

ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DIRIGIDO AL
PERSONAL RECOLECTOR DE RESIDUOS PELIGROSOS DE LA EMPRESA ESQUISAN
INDUSTRIAL SAS PARA EL HOSPITAL FUNDACIÓN SANTA FE DE BOGOTÁ



OSCAR ENRIQUE ROBAYO TRIANA
DAHYANNA ALEJANDRA VELÁSQUEZ MORALES

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

Abril de 2022

OSCAR ENRIQUE ROBAYO TRIANA

DAHYANNA ALEJANDRA VELÁSQUEZ MORALES

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)

OSCAR DARÍO SALAMANCA

Abogado - Especialista

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

Abril de 2022

Dedicatoria

Quiero dedicar este logro en primer lugar a Dios por permitirme vivir esta experiencia y tener la fortaleza para cumplir mis metas, a mi familia ya que su apoyo y acompañamiento ha sido indispensable a lo largo de mi carrera, a mis padres, Favio Arnulfo Velásquez y Luz Alba Morales, que con su amor incondicional me demuestran todos los días que mis sueños son más grandes que cualquier adversidad, a mis hermanos, Deyvid y Tatiana por las infinitas risas que hemos recolectado a lo largo de nuestras vidas y que guardare con gran cariño en lo más profundo de mi corazón, a mi compañero y amigo Oscar Robayo por su paciencia y esfuerzo para lograr sacar adelante este proyecto.

Dahyanna Alejandra Velásquez Morales

A Dios quien me guía en este trasegar y que permitió que llegase a este punto de la mejor manera, dando cumplimiento a cada una de las metas propuestas en los últimos años. A mi madre quien fue y será el motivo más importante para desarrollar mi proyecto de vida, a mis hermanos que me han guiado y apoyado durante todo toda mi vida, a mi novia quien se ha convertido en un modelo de fortaleza y me ha brindado su amor incondicional y por último a mi compañera de proyecto solo me queda decirle si se pudo Chana, si se pudo.

Oscar Enrique Robayo Triana

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios por guiar nuestro camino, abrirnos la puerta a esta experiencia, llenarnos de infinito amor, paciencia, y coraje para afrontar nuestras adversidades saliendo victoriosos de todas nuestras batallas, con la mirada alta para seguir volando hacia más sueños.

Agradecemos a nuestras familias y amigos quienes nos acompañan en este proceso desde el comienzo y siempre nos alientan con sus palabras, impulsándonos a ser cada día mejores profesionales, pero por sobre todo grandes seres humanos.

Agradecemos al grupo de docentes de la especialización de Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, por compartir sus conocimientos y guiar nuestra profesión a través de sus experiencias, que seguramente recordaremos por toda nuestra vida laboral. Al docente Dr. Oscar Salamanca por tomarse el tiempo de leer y releer nuestro trabajo y con su gran gentileza, profesionalismo y experiencia perfeccionar nuestro proyecto hasta lograr este resultado.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios y la Universidad Libre de Colombia, por ser nuestra alma máter y de las cuales estamos orgullosos de ser egresados.

A la empresa Esquisan Industrial SAS por abrirnos sus puertas y permitirnos desarrollar esta propuesta, a su gerente de operaciones Diana Cubides, quien con su ayuda y motivación nos impulsó a seguir adelante y nunca decaer en nuestro proceso formativo y humano; a todos los operarios de la sede Fundación Santa Fe de Bogotá, quienes hicieron parte de este proceso, fue un enorme placer compartir tiempo y experiencias, y que nos hayan permitido adentrarnos en cada una de sus vidas, conocerlas, comprenderlas y lo más importante compartir sentimientos que hoy nos llenan de gran alegría al ver terminado este proyecto.

Dahyanna Velásquez & Oscar Robayo

CONTENIDO

1. Problema	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Pregunta de investigación	9
2. Objetivos	9
2.1 Objetivo general	9
2.2 Objetivos específicos	9
3. Justificación	10
4. Marco de referencia	12
4.1 Marco teórico	12
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	17
4.3 Marco legal	19
5. Metodología	23
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	23
5.2 Población y muestra	24
5.3 Instrumentos	25
5.3.1 Observación del medio	26
5.3.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial	28
5.3.3 Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora	33
5.4 Procedimientos	34
5.5 Análisis de información.	36
5.6 Consideraciones éticas	36
6. Cronograma	38
7. Presupuesto	39
8. Resultados y discusión	41
8.1 Caracterizar el entorno y el relacionamiento interpersonal para el personal que maneja los residuos peligrosos en el hospital Fundación Santa Fe de Bogotá	41
8.1.1 Contenido Laboral	42
8.1.2 Ritmo de trabajo	44
8.1.3 Tiempo de trabajo	45
8.1.4 Relaciones interpersonales	46
8.1.5 Disponibilidad	46

8.2 Identificar los factores de riesgo psicosocial que perjudican la salud del personal gestor de los residuos peligrosos en las instalaciones del hospital Fundación Santa Fe de Bogotá	46
8.3 Determinar los elementos necesarios que permitan obtener una estrategia de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial.	54
9. Conclusiones	67
10. Recomendaciones	69
11. Referencias bibliográficas	71

Lista de Imágenes

Ilustración 1. Resultado diario de observación	42
Ilustración 2. Contenido Laboral	43
Ilustración 3. Ritmo de trabajo	44
Ilustración 4. Tiempo de trabajo	45
Ilustración 5 Valores transformados de dominios	47
Ilustración 6. Valores transformados de dimensión demandas de trabajo	47
Ilustración 7. Valores transformados dimensión recompensas	49
Ilustración 8. Valores transformados de dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	51
Ilustración 9. Valores transformados de dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	53
Ilustración 10 Fases del plan de trabajo	55
Ilustración 11 Árbol de problemas identificados	56

Lista de Tablas

Tabla 1. Ficha poblacional	24
Tabla 2. Generalidades	25
Tabla 3. diario de observación	27
Tabla 4. Cuestionario riesgo psicosocial	30
Tabla 5. Cronograma	38
Tabla 6. Presupuesto	40
Tabla 7. Demandas de trabajo	48

Tabla 8. Recompensas	50
Tabla 9. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	50
Tabla 10. Control sobre el trabajo	52
Tabla 11 Priorización del riesgo identificado	57
Tabla 12 Dimensión tiempo de trabajo	58
Tabla 13 Dimensión relaciones interpersonales	59
Tabla 14 Dimensión ritmo de trabajo y demanda de trabajo	59
Tabla 15 Dimensión contenido laboral y control sobre el trabajo	60
Tabla 16 Dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	61
Tabla 17 Dimensión recompensas	63
Tabla 18 Secuencia de aplicación según el ciclo PHVA	64
Tabla 19 Indicadores	65

Resumen ejecutivo

La recolección de residuos tanto peligrosos como ordinarios es una tarea compleja sin más, que conlleva al trabajador que la ejerce a soportar situaciones de constante estrés, las cuales en función del tiempo y de no existir mecanismos de control adecuados pueden generar la aparición de un riesgo psicosocial considerable. Por esta razón, el presente trabajo tiene como finalidad desarrollar una estrategia definida para prevenir y afrontar el riesgo psicosocial del personal que recolecta los residuos en el Hospital Fundación Santafé de Bogotá.

La investigación se encuentra encaminada a identificar los riesgos propios de la labor ejecutada, a través de la herramienta definida dentro de la legislación colombiana para la identificación, clasificación y determinación de predominancia de los factores de riesgo psicosocial, que es la Batería de Riesgo Psicosocial establecida por el Ministerio del Trabajo en conjunto con la Universidad Javeriana además de un seguimiento y observación del entorno el cual se registró en un diario de campo. Posterior a esto se establece una estrategia de intervención fundamentada desde la guía “Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora” de las mismas entidades, donde se establecen actividades y se brindan herramientas para el control de los riesgos identificados a través de conceptos técnicos de profesionales en el área.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, donde se analizó la labor ejecutada por los trabajadores a través de la Batería de Riesgo complementado con la observación, esto con la finalidad de complementar los postulados iniciales de observación y analizar riesgos propios de la labor ejecutada que no se trataron de manera directa en el cuestionario. En los resultados se pudo analizar de la observación en el medio que el contenido laboral y el ritmo de trabajo representan un 50% en promedio del riesgo analizado, lo cual se corrobora con la aplicación

de la Batería ya que allí los dominios mas preponderantes son la demanda de trabajo y el control sobre el trabajo. Posterior al análisis se determina un plan de acción por medio la guía donde se definen actividades enfocadas a la disminución de cada uno de los factores de riesgo identificados.

Introducción

Los riesgos psicosociales son el resultado de una alteración de la interacción entre los trabajadores y el medio donde se ejecuta una labor definida, lo que conlleva a situaciones que comprometen la salud de manera directa como el estrés, la ansiedad y la depresión. Cuando existe un riesgo dentro una organización, perjudica de manera directa la ejecución de tareas, la percepción del trabajador hacia la empresa, el relacionamiento interpersonal entre otros factores, dando lugar a la aparición de un riesgo psicosocial definido que necesita intervención inmediata.

Los cambios ocasionados a causa de la pandemia del COVID 19, generaron un incremento significativo en el proceso de atención hospitalaria en todos sus niveles, razón por la cual se presentó simultáneamente un incremento en el manejo y disposición de residuos hospitalarios, para lograr alcanzar los objetivos de productividad y realizar la tarea de manera adecuada preservando la salud de los trabajadores y reduciendo al mínimo el impacto al medio ambiente, se requirió un esfuerzo colectivo lo que ocasiono con el tiempo situaciones de constante estrés por lo que se hizo necesario realizar un completa revisión del entorno tanto profesional como familiar y personal con la finalidad de identificar situaciones de riesgo que mereciesen una intervención.

Determinar los riesgos psicosociales presentes dentro de la labor de recolección de RESPEL es una tarea de vital importancia, debido a la naturaleza de la actividad y la elevada carga laboral a la que se esta sometiendo al personal involucrado en el proceso de recolección, para ello se hace necesaria

la identificación del riesgo y para luego desarrollar una estrategia de control definida. Por esta razón la necesidad de conocer la afectación a causa de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Equisan Industrial SAS para el Hospital Fundación Santafé de Bogotá cobra un gran valor, razón por la cual se desarrolla esta investigación para dar respuesta al interrogante ¿Qué estrategia efectiva se puede desarrollar para la prevención del riesgo psicosocial dirigido al personal recolector de residuos peligrosos trabajadores de la empresa Equisan Industrial SAS para el Hospital Fundación Santafé de Bogotá?

Para dar respuesta a este interrogante, el gobierno de Colombia cuenta con Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, establecida en la Resolución 2404 de 2019 de MinTrabajo como la herramienta avalada para identificar y cuantificar los riesgos psicosociales dentro de un grupo de trabajadores, allí se establecen las condiciones de aplicación y análisis, además de esto se puede determinar situaciones de generación de riesgo a través de herramientas complementarias de análisis como la caracterización del entorno a través de la observación y registro de actividades cotidianas de trabajo.

Una vez determinados los riesgos a los cuales están sometidos los trabajadores, por medio de la Guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora se establece una estrategia efectiva que permita reducir los factores de riesgo psicosocial, para lograr una mejora en la relación social como factor determinante en la prevención psicosocial.

A través del enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de la investigación fue posible analizar que las problemáticas que ocasionan un mayor riesgo dentro de los trabajadores fueron las propias de la labor, la ejecución de tareas desagradables a pesar de contar con elementos de protección personal juntado al elevado ritmo de trabajo representa un problema significativo en mas del 50%

de los trabajadores por lo que se considera el punto de partida para el desarrollo de una estrategia de intervención definida, adicional a esto se presentan problemáticas derivadas de la estructura organizacional y la formación a los empleados donde se deben desarrollar estrategias secundarias que controlen estos riesgos antes que escalen a niveles altos.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Cada año se recolecta en el mundo un estimado de 11.200 millones de toneladas de residuos sólidos, de los cuales el 25% se consideran como peligrosos debido a su naturaleza patógena, entre estos se encuentran los residuos hospitalarios, los cuales crecieron en gran proporción desde la pandemia a causa del COVID 19 en el año 2019 (OMS, 2019). Hoy más que nunca el realizar un manejo adecuado de los RESPEL provenientes de actividades hospitalarias es una actividad fundamental, la cual conlleva un gran riesgo para el personal que interviene en su proceso de gestión.

El adecuado manejo de los residuos hospitalarios se involucra dentro de los objetivos empresariales actuales para demostrar su gestión ambiental, mediante controles establecidos para un buen desarrollo de las actividades hospitalarias, respetando la política y los objetivos ambientales (Fernández & Gutiérrez, 2018). Esto sucede en el marco de una legislación ambiental que varía de país a país, aunque siempre en la búsqueda de un desarrollo económico dentro del marco de un desarrollo sostenible.

La crisis que atraviesa el mundo actualmente cambió la percepción del cuidado personal, el manejo seguro de estos desechos es fundamental para garantizar la salud de la comunidad en conjunto con la preservación del medio ambiente. Un manejo inadecuado de esa gran cantidad de desechos puede conllevar a aumentar la problemática de salud pública que representan estos desechos, por esta razón es fundamental realizar una adecuada gestión y disposición final con base en los lineamientos establecidos, para dar una respuesta efectiva a la emergencia surgida de la mejor manera (Segura, Rojas, & Pulido, 2020).

La problemática de los residuos hospitalarios no es ajena al pueblo colombiano, los Ministerios de Protección Social y de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible desarrollaron en conjunto un manual para la gestión integral de residuos generados en la atención en salud y otras actividades, con la finalidad de prevenir y disminuir los riesgos asociados a la salud pública y los posibles impactos generados al medio ambiente (Instituto Nacional de Salud, 2010).

Este se aplica para todas las entidades públicas o privadas que generen residuos en el desarrollo de las actividades relacionadas con atención a la salud. Este es el caso del hospital Fundación Santa Fe de Bogotá, el cual desarrolla actividades de gestión interna y externa de los residuos generados en el marco de la atención a la salud y otras actividades. Allí se atienden a personas que requieren todo tipo de urgencia, cirugías, hospitalizaciones, controles, citas médicas, partos y se generan residuos provenientes de toda la atención hospitalaria a todos esos pacientes cuyos residuos son considerados biológicos por el estado de su atención.

El funcionamiento de la actividad hospitalaria supone la participación de una gran cantidad de personal, vinculado a la entidad en diferentes niveles que van desde el personal administrativo, el personal de la salud y de servicios complementarios como los de aseo y mantenimiento. Esto genera un encadenamiento de diversidad de personal, con diferencias culturales de idiosincrasia, creencias y formación cultural en función de su estilo de vida y capacidad económica.

Debido a la naturaleza del servicio prestado en atención integral a la salud de las personas, requiere de personal las 24 horas del día encargado de desempeñar el conjunto de actividades que acarrearán la adecuada atención a las personas. Entre estos se encuentra el personal que maneja los residuos provenientes de los servicios prestados al interior de las instalaciones del hospital Fundación Santa Fe de Bogotá, el cual se encarga de dar un manejo integral lo que requiere actividades de prevención, separación en la fuente, transporte interno, acopio, almacenamiento y disposición final

(ONU, 2020). El constante manejo de este material peligroso acarrea una serie de consecuencias para el personal, entre las que se contemplan los riesgos físicos y psicosociales que se manifiestan en presión constante, la cual puede convertirse en miedo e incertidumbre de no tener las precauciones necesarias.

El riesgo psicosocial acompañado de estrés laboral desencadena una gran problemática que afecta de manera directa la salud de las personas y las organizaciones, esto puede ser ocasionado por factores como un limitado contexto social de trabajo y deficiencias de diseño en las actividades encomendadas pueden ocasionar resultados psicológicos, sociales y físicos negativos que de un modo u otro van a desencadenar en problemáticas complejas como el estrés al punto de llevar a un agotamiento físico entre otras (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2020).

Buscando reducir y controlar este tipo de riesgo generado durante el proceso de manejo interno de los residuos hospitalarios el programa de riesgo psicosocial está orientado a prevenir enfermedades de origen psicosocial por medio de actividades de control y acompañamiento constante. El manejo de material peligroso que representa un riesgo biológico latente somete al personal a un nivel de estrés constante, esto a pesar de los mecanismos de protección establecidos actualmente. La pandemia del COVID-19 no solo incrementó esta sensación de peligro, sino aumentar en gran proporción la carga laboral a causa del incremento en la atención a personas y el aumento en el uso de elementos de protección diario, se cambió por completo la noción de protección personal y todo el cambio que conllevó la pandemia sólo aportó temor a los trabajadores por ellos y por sus semejantes además de las nuevas disposiciones laborales y de seguridad que son más estrictas con el transcurso de los días (Monterrosa, 2020).

En los días de pandemia adicional a los factores nocivos propios de la labor se suman otros como la incertidumbre de perjudicar de alguna manera a su círculo familiar y compañeros de trabajo, el

más mínimo descuido por parte de los trabajadores puede convertirse en una situación de peligro. Situaciones como la falta de claridad en buenas prácticas para minimizar la exposición de un trabajador o la insuficiencia de equipos de protección personal puede incidir de manera directa en ansiedad de los trabajadores, la única manera de reducir esta problemática es a través de actividades de formación completas y de fácil comprensión. Otro factor importante es el agotamiento generado a causa del uso de EPP de mayor protección como máscaras full face y vestimenta de cuerpo completo de mayor grosor que pueden ocasionar deshidratación y agotamiento además de sentir en algunos casos sensación de encierro, llevando los factores de ansiedad a niveles peligrosos (OIT, 2020).

En el entorno del personal encargado de hacer la gestión integral de los residuos peligrosos generados en el hospital fundación Santa Fe de Bogotá se manejará por medio de mecanismos de recolección de información como el desarrollo de encuestas, entrevistas y complementado con observación directa además de herramientas propias del hospital como la aplicación de la matriz de riesgo psicosocial y los análisis médicos ocupacionales de los empleados se obtendrá información relevante para el desarrollo de la investigación como los niveles de estrés en función de sus roles y actividades a cargo con la finalidad de desarrollar una estrategia definida que incide de manera directa en el bienestar del personal promoviendo la seguridad integral para cada uno de los grupos de trabajo. La consolidación de la información recolectada a través del desarrollo de la investigación va a permitir un plan de trabajo definido que incide de manera directa en el desarrollo de las actividades diarias de cada uno de los trabajadores involucrados.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la estrategia para la reducción del impacto causado por los factores de riesgo psicosociales en el desarrollo de la labor de recolección de residuos peligrosos del personal del hospital Fundación Santa Fe de Bogotá?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Desarrollar una estrategia de intervención para la identificación, reducción del riesgo y daño ocasionado por los factores de riesgo psicosocial promoviendo la relación social como factor determinante en la prevención psicosocial.

2.2 Objetivos específicos

- 2.2.1 Caracterizar el entorno y el relacionamiento interpersonal para el personal que maneja los residuos peligrosos en el hospital Fundación Santa Fe de Bogotá
- 2.2.2 Identificar los factores de riesgo psicosocial que perjudican la salud del personal gestor de los residuos peligrosos en las instalaciones del hospital Fundación Santa Fe de Bogotá
- 2.2.3 Determinar los elementos necesarios que permitan obtener una estrategia de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial

3. Justificación

La realización de este trabajo de grado tiene como finalidad atender la necesidad que frente a esta pandemia ha atravesado todo el personal de salud, en su labor de atención a pacientes y a brindar un excelente trato integral desde todos los aspectos para la recuperación de los mismos, en la cual pueden verse involucrados por los riesgos o daños causados por los factores de riesgo psicosocial que se puedan presentar dentro de la institución durante sus horas de trabajo y que afecten de manera significativa el normal desarrollo de su vida.

De acuerdo a la normatividad colombiana, todas entidades prestadoras de salud diseñarán e implementarán un plan de gestión integral de residuos hospitalarios (PGIRH) de acuerdo con las actividades que desarrollen y estas serán estructuradas en dos componentes Gestión interna, y gestión externa; es por esto que atendiendo esta solicitud el hospital Fundación Santa Fe de Bogotá, incorporó el modelo de ruta sanitaria, conformando así un equipo de trabajo de personal laborando 24 horas, 7 días a la semana, en turnos rotativos de 8 horas para cada operario, dedicados al manejo integral de estos residuos.

El personal antes mencionado, está sometido a trabajos de presión, constante movimiento, cargas emocionales, estrés laboral, manejo de cargas entre otras; que pueden llevar a afectar su situación anímica, y su estabilidad emocional, incurriendo así en cambios de comportamientos, mal desempeño laboral, estrés, depresión y ansiedad. En la pandemia que se está viviendo en la actualidad con el virus SARS COV 19 delimitó a la población a entornos familiares exclusivos, a generar medidas de aseo y desinfección más rigurosas y a generar en la población un temor constante por los posibles contagios y propagación que puede sufrir cada humano. Este fenómeno lo vivió aún con más intensidad el personal de salud, quienes fueron los que atendieron en primera persona a todos aquellos pacientes que recurrían atención prioritaria en los centros de salud,

recargando aún más de trabajo y generando una preocupación constante en los empleados dedicados a estas labores, debido al distanciamiento familiar, la presión de la atención al paciente, jornadas largas de trabajo, estrés constante por adquirir una enfermedad relacionada al contagio por el virus.

El beneficio de disminuir y atender los efectos que producen estas condiciones de trabajo actual a los colaboradores dedicados a esta profesión reduciría los niveles, tanto psicológicos como físicos, en el manejo de estrés, depresión, ansiedad, y todos aquellos dolores físicos y emocionales que desencadena tener un ambiente estresante en su entorno. Mejorando así la condición y estilo de vida que pueden llevar sin dejar a un lado sus responsabilidades laborales, y su profesión al servicio de pacientes.

Nosotros en calidad de investigadores y estudiantes de la Especialización en Gerencia de riesgos, seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, generamos un beneficio al aplicar los conocimientos adquiridos profesionalmente durante la etapa de estudio, en una población y en un proyecto real además estamos seguros que nuestra investigación generará un aporte en el sector de la salud, y para todos los trabajadores relacionados a este, con el fin de evitar y/o disminuir los riesgos y daños causados por los riesgos de clase psicosocial que actualmente se puedan presentar.

4. Marco de referencia

En el siguiente capítulo se presentan las bases teóricas que dan sustento a la temática presentada en este proyecto de grado, además de teorías y modelos referentes a los riesgos psicosociales que tienen relación con el área de seguridad y salud en el trabajo.

4.1 Marco teórico

Cuando se habla de RESPEL (residuo peligroso), se refiere a cualquier residuo que representa un riesgo debido a sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, infecciosas o radiactivas además que pueden causar riesgos, daños o efectos no deseados, directos o indirectos, a la salud humana y el ambiente (SIAC, 2015)

La obtención de los residuos peligrosos es inherente del desarrollo de actividades industriales, agrícolas y de servicios. Entre estos servicios se encuentran la atención en salud que a causa de la gran cantidad de material biológico e infeccioso se cataloga como una de las actividades con residuos más complejos de manejar, ya que requieren un manejo ya sea de aprovechamiento o de disposición final esto según los lineamientos establecidos de país a país. Es allí donde interviene el personal que manipula y lleva a cabo el proceso de manipulación para dar un manejo adecuado a este residuo (Montes Cortés, 2020).

El RESPEL debe pasar por un proceso de clasificación y caracterización para dar una disposición adecuada, esto con base en sus características de peligrosidad, logrando la eficacia ambiental y respetando el ciclo de vida establecido para este tipo de residuos; La primera clasificación se

determina según el tipo ya sean de tipo químico y/o tóxico o de índole biológica o infecciosa.

Posteriormente se realiza un proceso de etiquetado y almacenamiento según las obligaciones de cada uno de los actores involucrados en el proceso para finalmente realizar un proceso de control y seguimiento a dicha generación de residuos (Torres & Naranjo, 2014).

Realizar una adecuada disposición de residuos es fundamental para reducir y minimizar la cantidad de riesgos generados durante el desarrollo de las actividades propias del lugar de la actividad desarrollada. Para ello es necesario que exista una serie de procedimientos documentados donde se describan las actividades de manejo, almacenamiento, transporte interno y eliminación, además de elementos que minimicen el riesgo contemplado para los trabajadores con estrategias como el uso de elementos de protección personal, la identificación de áreas de manipulación y los etiquetados específicos según sus características de peligrosidad (Quintana & Ramos, 2019).

Aun sabiendo de la existencia de estos manuales y controles definidos, es inevitable la generación de pensamientos en los trabajadores que puedan generar situaciones de estrés, ya que el organismo responde de manera alarmada al conocer que se presentan situaciones de posible amenaza para la integridad física, lo cual genera un desgaste emocional progresivo, que desencadena en la conformación de situaciones de resistencia que a su vez generan gran tensión en el individuo hasta llegar progresivamente a una fase de desgaste que en conjunto con otros factores alterantes pueden ocasionar desde accidentes laborales hasta el desarrollo de enfermedades profesionales (Monterrosa Castro & Dávila Ruiz, 2020).

Cuando un trabajador se somete a este tipo de exigencias profesionales, se requiere un compromiso y adaptación constantes que generalmente ocasionan inestabilidades o desequilibrios entre lo requerido y las aptitudes necesarias para el manejo de situaciones laborales diarias. Esto ocasiona

una reacción general en los trabajadores en las que se puede afectar al trabajador en el desarrollo de su trabajo y su salud en general catalogando como un riesgo psicosocial (Ansoleaga A., 2014). Toda situación que enfrente una persona como resultado del desarrollo de funciones estructuradas en un entorno laboral que influya de manera directa en su salud y bienestar se contempla como un riesgo de tipo psicosocial, el cual se incrementa en función de la exposición, intensidad y frecuencia a situaciones de estrés que aquejan a los trabajadores de manera emocional, cognitiva y física. De esta manera los riesgos psicosociales se deben contemplar de manera tanto objetiva como subjetiva, teniendo claro que estos varían de individuo a individuo siempre teniendo en cuenta factores como la estructuración del trabajo, las relaciones interpersonales y las cargas derivadas de las funciones asignadas, el nivel de responsabilidad y exigencia requerido entre otras (Muños & Hernández, 2018).

Con base en lo descrito anteriormente se puede aclarar que, aunque el riesgo psicosocial se vincula de manera directa con las actividades de seguridad, higiene y ergonomía, esta se evalúa de manera diferente además que establece factores diferentes de prevención e intervención debido a su naturaleza subjetiva. Este tipo de riesgo contempla una serie de problemáticas y consecuencias para todos los integrantes de la estructura organizacional de cualquier empresa, los problemas asociados generalmente a problemas asociados al estrés generan en los trabajadores problemas de ansiedad y presión constante que desencadenan generalmente en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares y problemáticas corporales como déficit en el funcionamiento del sistema inmunológico y afectaciones al sistema nervioso central. Por esta razón este tipo de riesgo es vigilado de manera constante a través del sistema de vigilancia epidemiológica, el cual permite promocionar el cuidado de la salud, previene enfermedades y minimiza los factores de riesgo de modo que se mejoren las condiciones laborales y de salud (Posada, 2014).

Se debe entender que la salud laboral es un conglomerado de situaciones físicas, mentales y social donde se hace necesaria la aparición de una estructura psicológica que defina una ruta de intervención y seguimiento donde se midan las características del entorno laboral y las complementarias de esta como el desplazamiento diario del personal y las condiciones socioeconómicas del individuo. Este riesgo se clasifica con base en los posibles efectos que se puedan generar a los trabajadores en un periodo de tiempo definido; ya sean de efecto agudo donde en un reducido periodo de exposición se producen elevados intensos, crónicos donde el tiempo de exposición es elevado y las condiciones cotidianas donde no se generan mayores afectaciones a pesar de diversas exposiciones diarias (Martin & Victoria, 2015).

El riesgo psicosocial se contempla dentro de un plan de monitoreo epidemiológico, allí se determina el factor de riesgo a través de herramientas que mitiguen o prevengan la aparición de enfermedades asociadas al estrés. Cuando se habla de gestión del riesgo psicosocial se debe tener en cuenta la convergencia entre las personas y la empresa además del papel que desempeñan en la sociedad, debe existir un equilibrio donde se obtenga un beneficio mutuo no solo de índole económico (Anaya & Ramírez, 2019). Si hay una desconexión de estos factores o una sobrecarga en alguno de ellos se genera el estrés, el cual se manifiesta de múltiples maneras y va a perjudicar a la organización como conjunto, por esta razón es importante identificar las problemáticas individuales y establecer las causas dentro del conglomerado que es el sistema de vigilancia.

La herramienta más utilizada actualmente para establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral es la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, por medio de la cual se interviene de manera directa en los factores más determinantes para los integrantes involucrados a través de la estructura organizacional de la empresa (Albarrán & Geldres, 2018).

Se busca generar una relación fuerte entre el trabajador y su función asignada, reconociendo siempre que el primero es el recurso más importante con el que cuenta una empresa, ya que es el pilar de la estructura organizacional y si existe un bienestar individual llegar al colectivo es solo cuestión de tiempo. Se procura dar las herramientas que permitan a los trabajadores enfrentar los peores escenarios de conflicto a través de predicciones contempladas anteriormente; si existe un trabajador sano es más viable que este interactúe de mejor manera con su entorno laboral y posteriormente llevarlo al social (Castañeda Herrera & Betancur, 2017).

Si se realiza una buena identificación de peligros a través de mecanismos de valoración de riesgos, seguramente se va a poder establecer mecanismos de control suficientes hasta el punto de llevar cualquier riesgo a condiciones aceptables y manejables a través de estrategias de control. Una adecuada identificación de peligros se fundamenta en la perspectiva general que se obtiene del conocimiento de los procesos productivos y los roles asignados dentro de la estructura organizacional, ya que cada tarea se somete a niveles diferentes de presión.

Si se utilizan herramientas aprobadas y se analiza los riesgos de manera tanto objetiva como subjetiva teniendo como base los antecedentes propios de la labor y las situaciones de peligro generadas, se va a generar una estrategia sólida de control que a su vez se respalda en fundamentos teóricos complementarios, como los análisis de puestos de trabajo y las entrevistas individuales van a definir mecanismos de control eficaces y aplicables en todos los ámbitos de la empresa (Calderón, 2016).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En este apartado se tomará como referencia trabajos realizados anteriormente, algunos de ellos en otras ciudades, con personal que labora en el sector en salud, y las complicaciones que tienen de acuerdo a los riesgos que se exponen principalmente el riesgo psicosocial.

El siglo XXI trajo consigo importantes cambios a nivel social, político, económico y tecnológico que impactaron directamente en las características del trabajo y así mismo de las organizaciones, se ha evidenciado que la incidencia de las condiciones de trabajo, el sistema de turnos, la interferencia trabajo-familia, entre otros; afectan la salud de los trabajadores, y en la actualidad el estrés es reconocido como una de las principales causas de enfermedades profesionales (Charria V, Sarsosa K, Arenas F., 2011), lo que demuestra la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales con más frecuencia.

En el hospital pediátrico Luis Calvo Mackenna de la comuna de Providencia, Santiago de Chile, Chile (Ansoleaga E., 2015); resalta la importancia de tomar conciencia del impacto que genera en los trabajadores de la salud, y las repercusiones organizacionales. Los resultados de esta investigación representan que a nivel nacional y considerando que la mayor parte de la población son mujeres, son el género que presenta peores indicadores de salud mental que los hombres, sin embargo, en el sector salud los hombres son los que reportan peores estados de salud mental.

En la ciudad de Cali, Colombia se realizó un estudio con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial en una institución de salud privada, realizando una distinción entre los trabajadores con cargo de jefe o coordinación, y aquellos que no tienen personal a cargo, y se encontró que para ambos grupos el riesgo es medio por lo cual se esperan respuestas moderadas de estrés en la mayoría de los trabajadores de la institución, por lo cual, se sugiere realizar actividades puntuales de promoción de salud, prevención de la enfermedad e intervención en el marco de un programas

de vigilancia epidemiológica en factores de riesgo psicosocial (Arenas Ortiz & Andrade Jaramillo, 2013).

De acuerdo a (Cantor Cruz, y otros, 2021) las actividades descritas anteriormente se pueden abarcar desde acciones individuales de autocuidado, con su equipo de trabajo y con su comunidad lo que lleva a generar redes de cuidado integral, comunitario y corresponsable y mantenido; especialmente en situaciones atípicas como lo ha sido enfrentar la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia COVID 19, lo que genera a largo plazo un adecuado estilo de vida, disminuir la probabilidad de suicidios, trastornos de depresión, trastornos de ansiedad y patrones de consumo, contribuyendo a largo plazo positivamente en su calidad de vida.

El riesgo psicosocial aumenta de manera exponencial cuando se trata de organizaciones dedicadas a ofertar servicios más que en las que ofrecen productos, según (Muños & Orellano, Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones, 2018) los riesgos psicosociales ocasionados a causa del desarrollo de una labor se originan por las características de la tarea, del empleo o la organización de las condiciones laborales. El riesgo psicosocial solo es reducible si existe un compromiso desde las esferas más altas de la empresa, una adecuación de recursos y de espacios que de un lugar identificar nuevas oportunidades de mejora.

En un análisis psicosomático de los servidores públicos en México, (Uribe, 2020) se evidencia que el riesgo psicosocial deja secuelas en los trabajadores y la evidencia de sintomatología está siempre presente, los dolores de cabeza y de espalda además de problemas de sueño y ansiedad como principales sintomatologías asociadas. El relacionamiento familiar y situaciones adversas del desarrollo de una jornada laboral anormal desencadenan en impactos directos que elevan el riesgo, la mejor manera de proteger al personal y prevenir el desarrollo de enfermedades laborales

asociadas al riesgo es proveer condiciones favorables tanto salariales como de confort para la ejecución de las actividades asignadas a los trabajadores.

Los trabajadores que desarrollan una mayor cantidad de estrés en el desarrollo de su labor son los encargados de procesos especiales, según lo establecido por (Ledezma & Daza, 2020) se deben atender principalmente a estos a través de un sistema de vigilancia epidemiológica donde se contemplen los valores ponderantes que da el trabajador a su familia y su trabajo además del manejo de sus relaciones sociales. Conociendo esto se debe llevar al trabajador a través de un estilo liderazgo definido y toma de decisiones bajo presión, donde la normalización de las funciones y la humanización del trato entre compañeros sean el eje de desarrollo laboral y el manejo de buenas relaciones sociales entre compañeros.

4.3 Marco legal

El desarrollo de este trabajo de grado se sustentará en el cumplimiento de la normatividad vigente y aplicable en Colombia, está enmarcada en las siguientes leyes, normas y decretos que apoyaran jurídicamente las bases de este.

Ley 9 de 1979 por la cual se dictan Medidas Sanitarias, en el título III se establecen los fundamentos y finalidad de la salud ocupacional; definiendo responsables, entes de control, obligaciones entre otras. En el título I se establecen las condiciones para movilizar y disponer residuos sólidos y peligrosos.

Decreto 614 de 1984, artículo 2 literal c, hace referencia al objeto de la salud ocupacional, como es proteger a las personas contra los riesgos relacionados, con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización y la relación laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Decreto 614 de 1984, define el objeto del desarrollo de un programa en salud ocupacional, específicamente en el ítem C se establece el riesgo psicosocial, como uno de los riesgos de los que se debe proteger a los trabajadores que desarrollen de una labor.

Resolución 1016 de 1989, define la finalidad del subprograma de medicina preventiva y del trabajo, en el numeral 12 se establece específicamente el diseño y ejecución de un programa de prevención contra el riesgo psicosocial.

Decreto 1295 de 1994, determina la organización y administración del sistema General de riesgos profesionales y se definen las entidades encaminadas a proteger a los trabajadores que desempeñan una labor, en el capítulo II se establecen los riesgos profesionales y accidente de trabajo.

Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral como un factor determinante que conlleva al desarrollo de enfermedades profesionales, establece mecanismos de protección para el trabajador definiendo límites de la delegación de funciones. Se establecen las conductas que se pueden denominar como acoso laboral y la aplicación de la ley en estos casos, se mencionan diversidad de estrategias de prevención y corrección de conductas erróneas y se establecen sanciones.

Resolución 2646 de 2008, Se establecen disposiciones y se definen responsables en el proceso de
En este artículo se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Desarrolla el objeto de la norma y definiciones clave (cap. 1), la identificación y evaluación de los factores psicosociales y sus efectos (cap. 2), la intervención de los factores psicosociales en el desarrollo de una labor (cap. 3), origen de patologías asociadas (cap. 4) y disposiciones finales (cap. 5). Abarca el concepto de la batería de riesgo psicosocial,

como un instrumento de medición de los factores que evalúa, todos los aspectos a los que está sometido un trabajador, intralaborales, extralaborales y sus condiciones individuales.

Decreto 2566 de 2009, adopta la tabla de enfermedades profesionales en Colombia, el numeral 42 define las patologías asociadas al estrés y la relación de causalidad además de hacer salvedades.

Ley 1562 de 2012, por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materias de salud ocupacional (Ley no. 1562, 2012); se amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo en este el término “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa del trabajo. Se definen las condiciones para establecer un buen ambiente laboral, la protección a la salud de los trabajadores y se promueve el bienestar integral de los trabajadores para diversas ocupaciones. Complementa el concepto de accidente de trabajo e incluye los problemas psiquiátricos en el concepto de accidente laboral en el artículo 3.

Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones (Ley no. 1616, 2013), el título II menciona el derecho de los trabajadores a tratamiento psicoterapéutico en caso de ser necesario, y el derecho a recibir información relacionada con temas relacionados. Los Artículos 3 y 9 definen actividades de promoción de la salud mental de los trabajadores, el Artículo 18 habla de un equipo interdisciplinario con personal capacitado en terapia psicosocial el cual se debe mejorar de manera continua.

Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales (Decreto no. 1477, 2014), puntualiza las enfermedades que son objeto de reconocimiento, y en el grupo IV hace referencia a los trastornos mentales y de comportamiento, tales como: Depresión, trastornos de ansiedad, reacciones de estrés grave, estrés postraumático, entre otras.

Decreto 1072 de 2015, que recoge el decreto 1443 de 2014 y fue posteriormente actualizada el 15 de abril de 2016, establece obligaciones en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST (Decreto No. 1072, 2015), y expide el Decreto único reglamentario del sector Trabajo, cuyos principios están basados en el PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) para mantener una mejora continua en los procesos de implementación promoción de la salud. Actualizado en el Decreto 52 de 2017 (Decreto No. 52, 2017).

Resolución 4886 del 2018, se adopta la Política Nacional de Salud Mental, propone la búsqueda de óptimas condiciones de equilibrio y bienestar humano en términos de desarrollo integral, acogiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud OMS (Resolución No. 4886, 2018).

Resolución 3202 de 2016, se adopta el manual metodológico para la elaboración e implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS), dentro de la política de Atención Integral en salud (PAIS) y se dictan otras disposiciones (Resolución no. 3202, 2016), dentro de ella se encuentran dos rutas orientadas a la atención de población con riesgo o trastornos mentales y del comportamiento o debido a adicciones por el uso de sustancias psicoactivas.

Resolución 312 de 2019, se definen los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo SG-SST, recordando la importancia de la obligatoriedad de los estándares mínimos y con los cuales se registra, verifica y controla la ejecución de las normas (Resolución 0312, 2019)

Resolución 89 de 2019, se adopta la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas (Resolución No. 0089, 2019). El numeral 3.5 define factores que inciden en la capacidad de respuesta de las personas, el numeral 8.2.1 establece una línea de acción para

desarrollar diversas afectaciones dentro de las cuales de incluyen incluidos los factores de riesgo psicosocial.

Resolución 2404 de 2019, se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones (Resolución 2404, 2019)

Circular 64 de 2020, establece las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (COVID 19) en Colombia (Circular No. 0064, 2020).

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cualitativo, descriptivo, cuya finalidad es identificar y priorizar las características propias de los riesgos psicosociales a los cuales se someten los trabajadores que interactúan diariamente con los residuos peligrosos provenientes de las actividades de atención en salud del hospital Fundación Santafé de Bogotá. El objeto de esto es llegar a comprender de mejor manera el desarrollo de una labor tan compleja como esta desde la perspectiva de los trabajadores. Para esto se hace necesario una identificación de información fundamentada desde una perspectiva metodológica triple, en la cual se use la información recolectada, el trabajo desarrollado en campo y complementado con conocimiento propio de los autores lo cual va a permitir una depuración y posterior análisis de información más definido.

La finalidad es desarrollar un análisis descriptivo de la información, para posteriormente aplicar estrategias identificadas con miras a estructurar una simplificación y entendimiento de la misma. Con objeto de reunir información suficiente se desarrollará una investigación transversal de tipo correlacional, donde se medirán las variables asociadas al estrés laboral y posteriormente, describir efectos ocasionados por los factores de riesgo psicosocial asociados a aspectos objetivos y subjetivos identificados de las condiciones de trabajo de los empleados y su percepción estas.

5.2 Población y muestra

La empresa Esquisan industrial SAS provee los servicios de recolección de residuos peligrosos para el hospital Fundación Santafé de Bogotá, consta de una planta de 10 empleados de los cuales 8 se encuentran designados de tiempo completo a realizar el proceso de recolección en el hospital, ya que por la naturaleza del servicio prestado se debe contar con personal disponible las 24 horas del día 7 días a la semana. El personal operativo consta de 9 operarios y una supervisora de los cuales 8 son hombres y dos mujeres.

- Ficha poblacional

Tabla 1. Ficha poblacional

EMPRESA	Esquisan Industrial SAS
ANTIGÜEDAD	5 años en la Fundación Santa Fe de Bogotá
NÚMERO DE EMPLEADOS TOTALES	9
PORCENTAJE MASCULINO	80%
PORCENTAJE FEMENINO	20%

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

La muestra para el desarrollo del proyecto se compone de la totalidad de los empleados de la empresa dispuestos para atender el proceso de recolección de residuos peligrosos en el hospital.

Esta muestra se compone de personas entre los 24 y 63 años, este personal tiene la función de desarrollar las tareas de recolección, clasificación y compactación para hacer una disposición adecuada con base en la legislación nacional.

Tabla 2. Generalidades

GRUPO DE MUESTRA	Operarios de la empresa Esquisan Industrial SAS para el hospital universitario Fundación Santa Fe de Bogotá
SEXO	Masculino y Femenino
EDAD	23 a 63 años
NIVEL EDUCATIVO	Primaria, bachillerato y profesional
ESTRATO	2 y 3
FUNCIONES DESARROLLADAS	Clasificación, compactación y ruta sanitaria
HORARIO Y TURNOS DE TRABAJO	Lunes a domingo de 6am a 2pm, 2pm a 10 pm, 10 pm a 6 am

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Cada operario trabajo en un turno de 8 horas rotativos en el mes, y se encuentran distribuidos de manera que de lunes a domingo están dos personas en el día realizando ruta sanitaria y en la noche una persona, los horarios son de 6 de la mañana a 2 de la tarde, 2 de la tarde a a10 de la noche y de 10 de la noche a 6 de la mañana. En el día se encuentran dos operarios aparte de la ruta, realizando labores de clasificación de los residuos para obtener material reciclable que después será vendido a asociaciones de recicladores conformadas en Bogotá, y el otro operario realizará la labor de compactación de los residuos ordinarios, con el fin de disminuir su volumen para posteriormente ser enviados a relleno sanitario con la empresa recolectora de servicios públicos.

5.3 Instrumentos

La información será recolectada a través de diversos mecanismos, el principal es la batería de riesgo psicosocial. El proceso de recolección de esta será por medio de observación diaria, analizando el diario desarrollo de la labor asignada con la finalidad de comprender las aristas que componen el

proceso de recolección del material hasta su disposición. Como elementos secundarios de recolección de información se encuentran los siguientes:

5.3.1 Observación del medio

a) Descripción del instrumento

Herramienta para registrar la labor de los trabajadores, las situaciones diarias a las que se enfrentan y las posibles problemáticas que se pueden presentar teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo.

b) Objetivo

Desarrollar una base de información estructurada de las vivencias del día a día de los trabajadores encargados de la recolección de los RESPEL, además de analizar zonas determinantes para la ejecución del trabajo y zonas comunes de interacción entre el personal que permitan desarrollar una hipótesis más completa y asociada de manera directa con el riesgo psicosocial.

c) Estructura

La observación se realiza de manera diaria y se registrara en un diario de observación, el cual se compone de un archivo tipo .docx y será consolidado a través de lectura y posterior análisis. La información será recolectada por uno de los investigadores del proyecto por la ejecución de recorridos periódicos.

d) Categorías y variables

Para el desarrollo del diario de observación se tendrá en cuenta cinco variables cualitativas nominales, las cuales son:

1. contenido laboral (diseño de las labores a desempeñar).
2. Ritmo de trabajo (Cantidad de trabajo y condiciones de ejecución).

9		Interrupciones															
10		Tareas imprevistas															
11		Imposibilidad de contar con ayuda de compañeros															
12	Tiempo de trabajo	Jornadas muy largas															
13		Turnos extra de trabajo															
14		Cambios en horarios de descanso															
15	Relaciones interpersonales	Falta de reconocimiento e interés por el trabajador															
16		Relaciones interpersonales entre empleados															
17	Disponibilidad	Escasez de equipos y/o ausencia de herramientas															
OBSERVACIONES ADICIONALES																	

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

5.3.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial

a) Descripción del instrumento

Herramienta para facilitar la evaluación de las condiciones laborales vinculadas con el desarrollo de la actividad laboral, según las funciones asignadas y las tareas que se desarrollan diariamente que dan lugar a la identificación de factores de riesgo psicosocial. Para ello se va a utilizar el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales, desarrollado con base en lo estipulado por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en la Resolución 2646 de 2008.

b)

c) Objetivo

Desarrollar un cuestionario que permita recolectar la información de los aspectos más relevantes de la relación con el entorno, el trabajo, con sus compañeros, e individual de cada trabajador

d) Estructura

El cuestionario se compone de un archivo tipo. Excel, en el cual se registran los datos obtenidos de las entrevistas individuales cada operario, para posteriormente poder consolidar la información y analizarla

e) Categorías y variables

La encuesta aplicada al personal es considerada variable cualitativa nominal, las cuales son:

1. Ambiental social de trabajo
2. Apoyo en los jefes
3. Calidad
4. Comunicación
5. Condiciones de trabajo
6. Desarrollo integral del talento humano

7. Pertenencias

8. Retribuciones y beneficios

f) Formato

Tabla 4. Cuestionario riesgo psicosocial

Fecha de aplicación: d Ni / m Ni / a Ni a Ni

FICHA DE DATOS GENERALES							
Nombre completo:							
Sexo:		Año de nacimiento:		Estado civil:			
Ciudad:		Municipio:		Estrato:	1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6		
Último nivel de estudios que alcanzó			Tipo de vivienda				
Ninguno			Propia	En arriendo	Familiar		
Primaria incompleta			Cargo que ocupa en la empresa				
Primaria completa							
Bachillerato incompleto			¿Hace cuántos años trabaja en esta empresa?				
Bachillerato completo							
Técnico/tecnológico incompleto			# de personas que dependen económicamente de usted				
Técnico/tecnológico completo							
Ocupación o profesión:			Nombre del área donde trabaja				
# horas de trabajo diarias			Tipo de salario				
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL INTRALABORALES							
CONDICIONES AMBIENTALES				Si e m p r e	Ca s i s i e m	A v e c e s	Nu n c a

		pr	e		
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto				
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío				
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor				
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable				
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable				
6	El espacio donde trabajo es cómodo				
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud				
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico				
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos				
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud				
11	Me preocupa accidentarse en mi trabajo				
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado				
CANTIDAD DE TRABAJO					
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional				
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes				
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar				
ESFUERZO MENTAL					
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental				
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado				
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información				
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos				
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles				
JORNADA DE TRABAJO					
21	Trabajo en horario de noche				
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar				
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana				
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes				
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo				
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo				
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa				
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco				
DECISIONES Y CONTROL					
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas				
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades				

31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos				
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas				
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito				
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día				
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo				
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo				
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal				
CAMBIOS REPENTINOS					
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo				
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo				
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias				
SENTIDO DE PERTENENCIA HACIA LA EMPRESA					
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones				
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo				
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo				
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo				
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo				
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN					
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo				
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo				
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo				
RELACIÓN CON LOS JEFES					
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo				
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones				
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo				
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo				
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo				
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo				
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo				
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo				
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo				
58	Mi jefe me trata con respeto				
59	Siento que puedo confiar en mi jefe				
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo				
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito				
RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS					
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo				
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa				

64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo				
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo				
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan				
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa				
68	Mi grupo de trabajo es muy unido				
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran				
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo				
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades				
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros				
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas				
RETROALIMENTACIÓN					
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo				
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo				
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara				
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar				
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo				
ASPIRACIONES					
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario				
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa				
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo				
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar				
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa				
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores				
85	Mi trabajo en la empresa es estable				
86	El trabajo que hago me hace sentir bien				
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa				
88	Hablo bien de la empresa con otras personas				

Elaborado por: Min. Trabajo y Universidad Javeriana 2022

5.3.3 Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora

a) Descripción del instrumento

Este instrumento es una guía brindada por la Universidad pontifica Javeriana, con el aval del ministerio de trabajo, para poder abordar de manera correcta y tener unas bases orientadas a los

planes de acción de los factores de riesgo psicosocial encontradas durante la ejecución de la batería de riesgo psicosocial.

b) Objetivo

Orientar el plan de acción para los factores de riesgo psicosocial

c) Estructura

La guía es un documento PDF publicado vía internet por las entidades oficiales contiene 120 hojas, y principalmente se utilizará el capítulo 4.5.3.3 “*Clasificación de las acciones de promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos según dominios y dimensiones de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, condiciones individuales y de salud que impactan*”, encontrado en la página 44 del mismo, figura 7, 8, 9 y 10 donde se clasifican las acciones de acuerdo a las dimensión encontrada como factor de riesgo.

d) Categorías y variables

La guía se considera variable cualitativa nominal y sus categorías se establecen de acuerdo a los dominios de la batería de riesgo psicosocial, cuestionario para la evaluación de intralaborales:

- Características del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas

5.4 Procedimientos

Análisis de actividad diaria

Los investigadores realizan recorridos semanales, con la finalidad de analizar la ejecución de tareas del personal en el día a día y donde se identifican los elementos relevantes para la investigación (comportamientos atípicos propios de la labor, situaciones anormales presentadas por factores

internos y externos, espacios de elevada carga laboral no programada entre otras), la recolección de datos tendrá lugar a través de registro fotográfico y notas detalladas con las situaciones observadas, con esta información se realiza el consolidado semanal en el diario de observación, donde se registra la información más relevante para la ejecución del proyecto de investigación.

Registro de la información obtenida del diario de observación

El viernes, una vez culminado el turno diario de labor de los operarios, los investigadores realizan un conglomerado de las situaciones más relevantes observadas durante la semana y que pudiesen tener implicación directa en la ejecución de las actividades asignadas para los operarios. La información consolidada a través del registro semanal debe contar con información del recorrido realizado a través de las instalaciones y dejando registro del área abarcada semana a semana. El documento será de carácter confidencial y será resguardado por los investigadores, la estructura de las anotaciones debe ser explícita, teniendo criterio al momento de desarrollar las anotaciones para evitar exageraciones. Al final se debe interpretar y consolidar lo escrito en el diario de observación para dar una conclusión completa.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial:

1. Programar ejecución de Encuesta

Análisis del instrumento de evaluación, con el propósito que mantenga vigencia respecto a la dinámica en las relaciones empresariales y el alcance de la misión de la organización.

2. Aplicación de la encuesta

Se distribuye la encuesta por parte de los investigadores a cada integrante del equipo de trabajo, para ser diligenciadas por parte de cada funcionario. Se recoge y se envía de nuevo por parte de la gerencia y es remitido a los investigadores.

3. Tabular la información

Se tabulan los resultados en el instrumento creado para tal fin.

4. Análisis de información

Se analiza la información recogida mediante gráficos estadísticos y análisis de comportamientos grupales definidos, se elabora informe.

5. Diseñar planes de acción a seguir

Definir estrategias de control y mitigación de los riesgos identificados.

5.5 Análisis de información.

Se desarrollarán análisis durante la ejecución de la investigación de campo a través del diario de observación, donde se identifiquen aspectos relevantes para generar una clasificación general y patrones definidos que permitan desarrollar una estrategia de intervención efectiva. La información se desarrollará a través de análisis gráfico por medio de Microsoft Excel.

La aplicación de las encuestas será a través de formatos físicos, distribuidos entre el personal en turno durante el desarrollo de la jornada laboral, para un posterior análisis gráfico a través de herramientas gráficas de análisis de información de Microsoft Excel.

5.6 Consideraciones éticas

La presente investigación se rige por los criterios legales establecidos en el (Ministerio del trabajo, Decreto 1072, 2015), a través del cual se establece:

La formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

También es importante considerar lo estipulado en la Resolución 2646 del 2008, ya que en el Artículo 11 ordena la reserva de la información y de la evaluación. Toda la información utilizada dentro del marco de este proyecto de investigación se encuentra bajo absoluta reserva conforme a la Ley 1090 de 2006, razón por la cual el equipo evaluador garantiza por escrito mediante un consentimiento informado que la información obtenida, es única y exclusivamente para los fines inherentes a los establecidos de la investigación, la evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

Según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 3, únicamente podrá realizar la aplicación de una Batería de riesgo Psicosocial por un Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Al ser un ejercicio netamente académico el ejercicio fue realizado por el cuerpo investigativo en conjunto apoyado por un profesional en psicología con especialista en gestión de salud y seguridad en el trabajo. toda la información académica tendrá la finalidad de un aprendizaje académico y se manejará bajo principios éticos del caso.

Los trabajadores de la empresa Esquisan residentes en el Hospital Fundación Santa Fe de Bogotá, tendrán conocimiento total de contexto y finalidad de las preguntas establecidas dentro de la encuesta que tendrán lugar dentro del desarrollo de la investigación. Se redactará un consentimiento para hacer un análisis de la información suministrada por los trabajadores donde se especifique el visto bueno y la disposición en la construcción del documento y dejando énfasis dentro del formato de encuesta donde se haga énfasis a través de un enunciado por confirmar del tipo “Aceptó responder este cuestionario y que la información aquí suministrada tenga un tratamiento para fines educativos”.

Los investigadores como parte de la comunidad educativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, dispondrá de los permisos requeridos y autorizaciones necesarias para desarrollar una observación de inmersión para el personal que ejecuta la tarea de recolección y disposición de residuos peligrosos, todo bajo principios de respeto y amabilidad, atendiendo los requerimientos dados por el personal, sus consideraciones especiales en caso de solicitarlas y suspendiendo la actividad en caso de ser requerido. La información solicitada será la misma para cada uno de los participantes del proceso de investigación y ninguno será discriminado en ninguna circunstancia discriminatoria de género, etnia o condición socioeconómica.

6. Cronograma

Tabla 5. Cronograma

CRONOGRAMA				
No.	Actividad	Tiempo: Enero - Mayo 2022		Producto
		Desde	Hasta	
1	Solicitud de permisos	03 de enero de 2022	07 de enero de 2022	Documentación de soporte de registro documental y visitas de los investigadores durante el desarrollo del proyecto.
2	Socialización del trabajo investigativo al personal	10 de enero de 2022	14 de enero de 2022	Acta de capacitación con la información inicial y las actividades a desarrollar durante el desarrollo del proyecto.
3	Relacionamiento inicial con el personal cronograma	10 de enero de 2022	21 de enero de 2022	Recolección de información de personal por turnos de trabajo y acercamiento a personal encargado, desarrollo de plan de trabajo con base en la disponibilidad del personal y la demanda proyectada.
4	Estudio de compatibilidad de información	24 de enero de 2022	28 de enero de 2022	Aplicación piloto de encuestas para análisis de falencias en el cuestionario desarrollado inicialmente.

5	Desarrollo de diario de observación	17 de enero de 2022	18 de marzo de 2022	Registro de diario de observación semanal con actividades destacadas.
6	Aplicación de encuestas al personal	31 de enero de 2022	25 de febrero de 2022	Consolidación de encuestas realizadas con análisis de tendencias
7	Desarrollo de entrevistas	14 de febrero de 2022	25 de febrero de 2022	Diario con información complementaria adicional a lo consignado en el diario de observación
8	Análisis de la información	28 de febrero de 2022	04 de marzo de 2022	Análisis cualitativo de datos obtenidos, consolidación a través de la herramienta de formularios de Google
9	Resultados y discusión	14 de marzo de 2022	18 de marzo de 2022	Análisis comparativo entre información recolectada en las encuestas y los consignado en el diario de observación definiendo categorías y factores de riesgo psicosocial que tienen incidencia en la salud del personal recolector de RESPEL en el hospital Santafé
10	Conclusiones	21 de marzo de 2022	25 de marzo de 2022	Apartado con información relevante durante el proceso investigativo
11	Recomendaciones	28 de marzo de 2022	01 de mayo de 2022	Documento con información relevante para mitigar y controlar el riesgo psicosocial para el personal que interactúa con los residuos peligrosos.

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

7. Presupuesto

Tabla 6. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida	
		Empresa	TOTAL
1. Personal	\$800.000	\$0	\$800.000
2. Equipos	\$1.000.000	\$0.00	\$1.000.000
3. Software	\$0.00	\$0.00	\$0.00
4. Materiales e insumos	\$100.000	\$0.00	\$100.000
5. Viajes nacionales	\$100.000	\$100.000	\$100.000
6. Viajes internacionales	\$0.00	\$0.00	\$0.00
7. Salidas de campo	\$0.00	\$0.00	\$0.00
8. Servicios técnicos	\$0.00	\$0.00	\$0.00
9. Capacitación	\$0.00	\$0.00	\$0.00
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$0.00	\$0.00	\$0.00
11. Difusión de resultados: Correspondencia	\$0.00	\$0.00	\$0.00

para activación de redes, eventos			
12. Propiedad intelectual y patentes	\$0.00	\$0.00	\$0.00
13. Otros	\$0.00	\$0.00	\$0.00

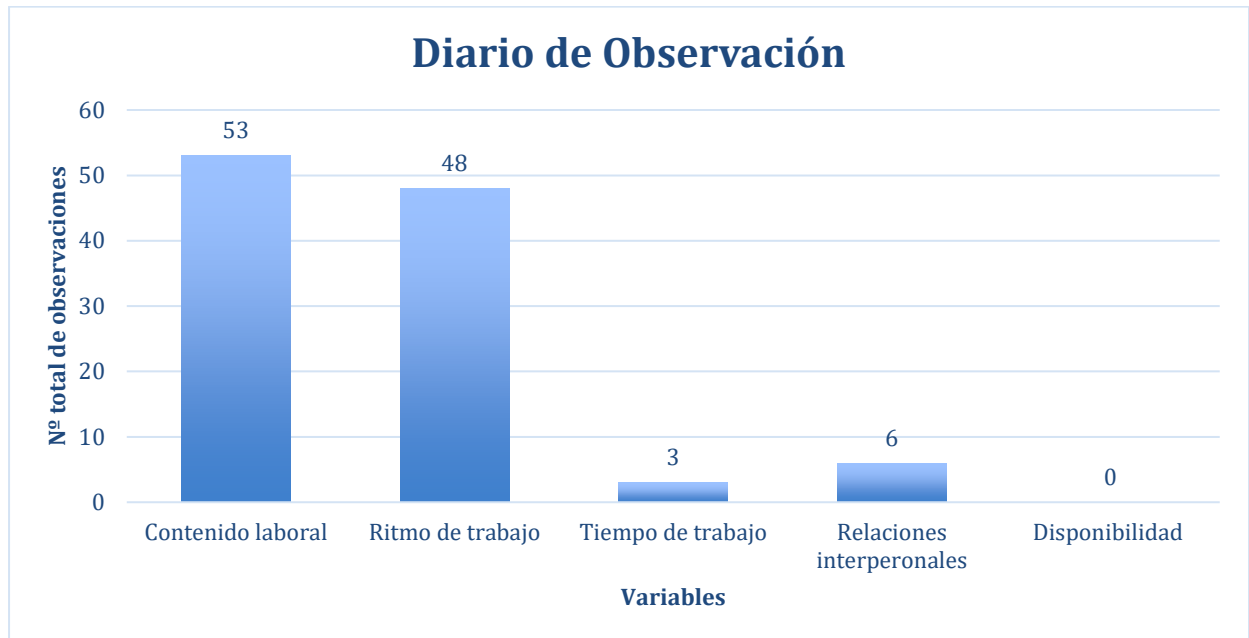
Elaborado por: Autores del proyecto 2022

8. Resultados y discusión

8.1 Caracterizar el entorno y el relacionamiento interpersonal para el personal que maneja los residuos peligrosos en el hospital Fundación Santa Fe de Bogotá

Con el fin de caracterizar el entorno y el relacionamiento interpersonal de todos los colaboradores que manejan los residuos peligrosos en el Hospital Fundación Santa Fe de Bogotá, se realizó un proceso de observación al personal durante 15 días, el cual fue registrado con las situaciones más representativas que se presentaban dentro del almacenamiento final de residuos.

Ilustración 1. Resultado diario de observación



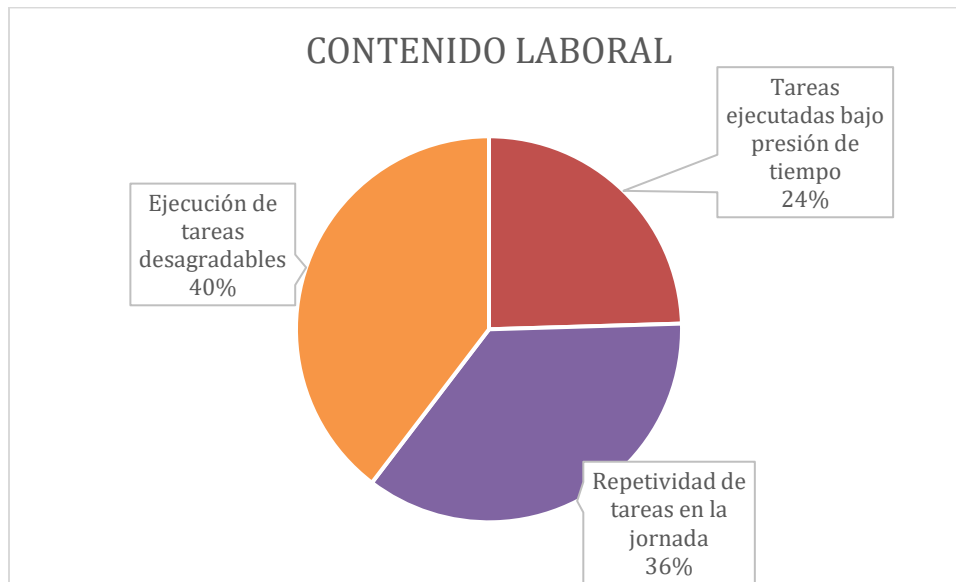
Elaborado por: Autores del proyecto 2022

8.1.1 Contenido Laboral

De acuerdo a la ilustración 1, la variable que tuvo más representatividad y genero más preocupación como factor de riesgo psicosocial es la de **Contenido laboral** con un valor de 53% de observaciones totales y la categoría más alta con un 40% es, **ejecución de tareas desagradables**, ya que por parte de los operarios en el proceso diario de la operación, genera en ellos desdén o inferioridad por el trabajo que realizan, en especial la actividad de recuperación de material aprovechable, para detallar el proceso los colaboradores tienen que inspeccionar las bolsas de residuos No peligrosos, con el fin de retirar el material aprovechable que después será vendido a asociaciones de recicladores del sector, si bien los colaboradores ya tiene en claro la función y con los años han adquirido bastante experiencia, la inadecuada segregación de las personas que visitan el hospital muchas veces tengan que encontrar en las bolsas, materiales demasiado contaminados, con olores desagradable de putrefacción, entre otros. De acuerdo con (Ansoleaga, 2015) las percepciones del

ambiente de trabajo (apoyo social, carga de trabajo, sentimiento de pertenencia en el equipo y desbalance esfuerzo-recompensa) generan un papel importante sobre los errores cometidos en la operación, impactando en la calidad del servicio/atención entregada.

Ilustración 2. Contenido Laboral



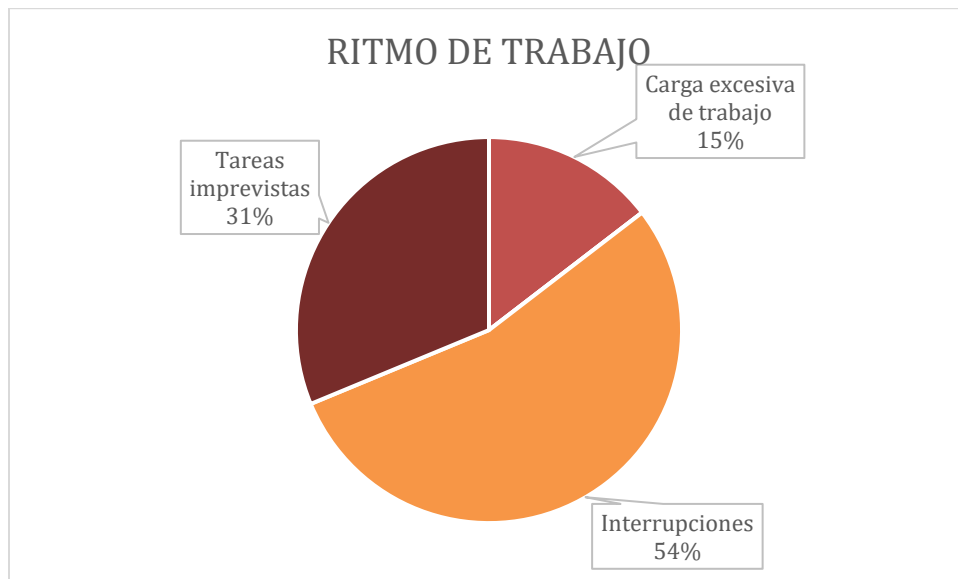
Elaborado por: Autores del proyecto 2022

De acuerdo con lo anterior también se desencadena la **repetitividad de tareas en la jornada** con un 36% y el **trabajo bajo presión** con un 24%; los colaboradores que están designados a estas labores pasan 8 horas realizando movimientos repetitivos, posturas prolongadas ya que estas actividades se realizan de pie, y al finalizar la jornada deben entregar el material aprovechable clasificado de la totalidad de las bolsas con la que comenzaron su labor. Aunque el trabajo que se realiza genera una gran demanda física en los colaboradores, ellos sienten que no es un factor de estrés o sobrecarga emocional o física, y como lo demuestra en su estudio (Sánchez Bravo, 2017) el trabajo bajo presión puede ser respetuoso, consensado, civilizado y retador de manera que el colaborador sienta como suyos los retos de la organización.

8.1.2 Ritmo de trabajo

En orden descendente esta variable ocupa el segundo porcentaje más alto con 48% ya que una de la subcategoría que más se observó fue la de *interrupciones* con un 54% dentro de la misma, considerando que si bien las tareas de los colaboradores ya están estipuladas en un horario de acuerdo con el turno, en la semana se presentaban imprevistos que generaban que los colaboradores tuvieran que darles prioridad a algunas áreas y presentar una actitud receptiva frente a los cambios imprevistos, ocasionando más trabajo al finalizar la jornada. Como lo demuestra un estudio realizado en hospitales del departamento de Quindío, Colombia (Cortés, Dussán , & Tarallo , 2012) los colaboradores encuestados demostraron percibir las labores como excesivas y de elevada complejidad, manifiestan estar sometidos a presión constante y continua respecto a la premura con que deben ejercer sus funciones.

Ilustración 3. Ritmo de trabajo

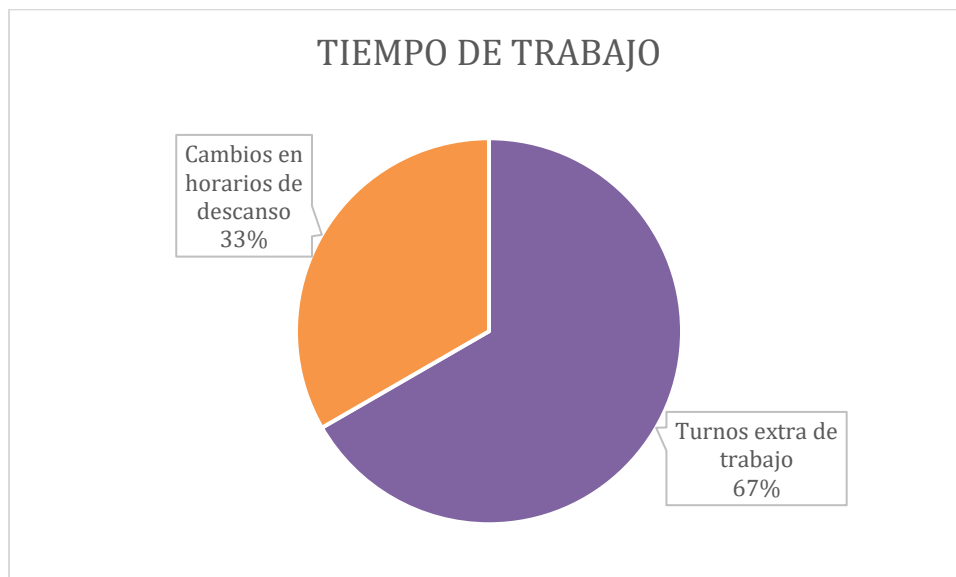


Elaborado por: Autores del proyecto 2022

8.1.3 Tiempo de trabajo

Los colaboradores concuerdan que el equipo que está asignado a las labores de ruta sanitaria en el Hospital Fundación Santa Fe de Bogotá es muy limitado, y en el momento en que se presenta una ausencia, calamidad doméstica y/o días de incapacidad por enfermedad o accidente laborales, los trabajadores tienen que cubrir con **turnos extras de trabajo** o con cambios en los horarios dichas actividades del personal faltante, es por ello que esta categoría represento el 67% del total de la variable, sumado a esto, ellos tienen turnos rotativos y nocturnos lo que les genera **cambios en su horario de descanso**, por esto se obtuvo un porcentaje de 33%; según un estudio de (Cuadrado García, 2016) la distribución en los horarios laborales implica numerosas consecuencias negativas ya que la calidad de vida se altera en el ámbito físico con malestares generales y en el ámbito psicosocial con problemas en las relaciones en su entorno y aunque los trabajadores pueden adaptarse, su organismo no puede hacerlo ya que se invierten los ciclos biológicos naturales del organismo.

Ilustración 4. Tiempo de trabajo



Elaborado por: Autores del proyecto 2022

8.1.4 Relaciones interpersonales

Para esta variable se pudo observar que, aunque no es muy frecuente, el personal tiene altercados y discusiones menores a lo largo de la jornada, principalmente por el aseo, cabe aclarar que, aunque no se presentó con regularidad, se considera que esta puede ser un factor de estrés en la jornada de trabajo. De acuerdo con (Díaz Naranjo, 2011) “las reacciones ante una situación estresante están determinadas por la gravedad del mismo suceso, también se tiene en cuenta los factores propios de la persona, el apoyo social y familiar con el que cuente”, siendo así este aparatado uno de las importantes a analizar ya que de acuerdo a lo encontrado en el diario de observación se considera un factor de riesgo psicosocial que pueden desencadenar en procesos de estrés laboral.

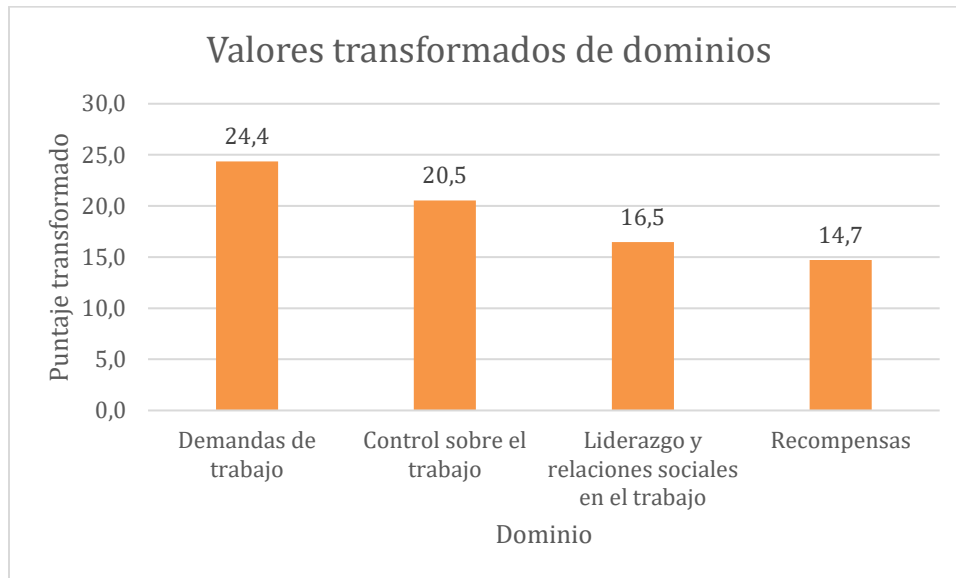
8.1.5 Disponibilidad

Durante el periodo de observación, en ningún momento les faltó equipos o herramientas que les impidiera seguir su labor, ya que se cuentan con suficientes carros recolectores en buen estado con mantenimientos bimestrales, además de la compactadora a la cual se le realiza el mantenimiento mensual.

8.2 Identificar los factores de riesgo psicosocial que perjudican la salud del personal gestor de los residuos peligrosos en las instalaciones del hospital Fundación Santa Fe de Bogotá

Con el fin de identificar los factores de riesgo se aplicó al personal recolector de residuos hospitalarios la batería de riesgo psicosocial brindada por el ministerio de protección social, para una población total de nueve colaboradores, donde se encontró que:

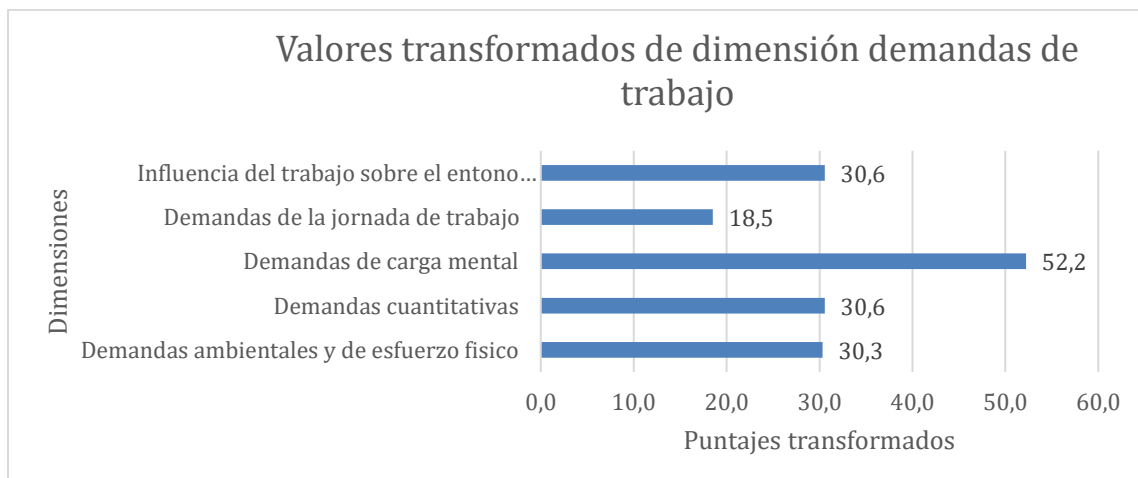
Ilustración 5 Valores transformados de dominios



Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Luego de realizar la respectiva tabulación y transformación del puntaje total bruto obtenido del cuestionario, el dominio preponderante en los resultados es el de **demandas de trabajo** con un valor de 24.4, considerando que este se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, si bien este dominio fue el que obtuvo el valor más alto, se encuentra dentro de un nivel de riesgo despreciable, a pesar de esto se revisó a detalle las dimensiones que la conforman

Ilustración 6. Valores transformados de dimensión demandas de trabajo



Dentro de las dimensiones se encontró que los colaboradores consideran que las tareas que realizan exigen un importante esfuerzo de memoria y concentración, considerando que la información que deben presentar al final del turno debe ser detallada de acuerdo con las áreas y consignada en los formatos de RH1, pero también concuerdan que no es una labor difícil, por lo que la dimensión de *demanda de carga mental* tiene el valor más alto 52.2 pero que aun así se encuentra valorado como riesgo bajo. Se considera que este dominio es un factor protector, de acuerdo con (Ceballos Vásquez, y otros, 2015) el desequilibrio entre las demandas de la tarea y las capacidades y características de los trabajadores puede provocar sobrecarga o sub carga mental de trabajo, en este caso se tiene una sub carga cuantitativa debido a que se realizan tareas sencillas con tiempo suficiente para su ejecución.

Tabla 7. Demandas de trabajo

Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,3	Riesgo bajo	24,4	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas cuantitativas	30,6	Riesgo bajo		
	Demandas de carga mental	52,2	Riesgo bajo		
	Demandas de la jornada de trabajo	18,5	Sin riesgo o riesgo despreciable		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,6	Riesgo medio		

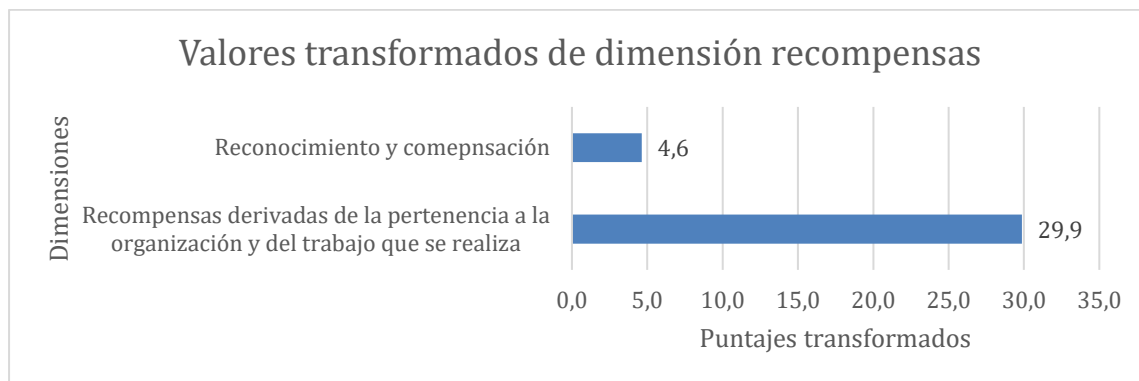
Elaborado por: Autores del proyecto 2022

En la *influencia del trabajo sobre el entorno laboral* se encuentra en un riesgo medio con un valor de 30.6 considerando que esta dimensión se relaciona con las exigencias de tiempo y esfuerzo que

hace el colaborador, generando impactos negativos en su vida extralaboral a nivel personal y familiar.

El dominio **recompensas** con un valor de 14.7 representó un riesgo medio considerado el factor psicosocial de riesgo o estrés, que podría llevar a efectos negativos en la salud a la población trabajadora, ya que los colaboradores consideran que sus esfuerzos laborales o contribuciones no tienen una retribución dentro de la empresa y no se genera un sentido de pertenencia hacia la misma.

Ilustración 7. Valores transformados dimensión recompensas



Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Se analizó la dimensión **recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**, que obtuvo un valor de 29.9, se encontró que los colaboradores no tienen sentimiento de orgullo por estar vinculados a la organización, se percibe inestabilidad laboral, no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan; existen diferentes tipos de retribuciones, una de ellas es la financiera la cual se espera obtener una compensación económica por el trabajo que se realiza, o por los objetivos cumplidos, también está la retribución de estima, en la cual se genera una compensación psicológica, dando un reconocimiento frente al grupo de trabajo por las metas obtenidas brindando sentimientos de trato justo y posibilidades de promoción

y seguridad en el trabajo, De acuerdo a (Gómez Ortiz & Moreno, 2009) los trabajadores con grandes esfuerzos y bajas recompensas, pueden tener un bajo nivel de control emocional y mayor riesgo a enfermedades asociadas al estrés laboral, por lo tanto es importante generar en el colaborador el sentimiento que se espera hacia la organización.

Tabla 8. Recompensas

Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	29,9	Riesgo muy alto	14,7	Riesgo medio
	Reconocimiento y compensación	4,6	Riesgo bajo		

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Con respecto al dominio de *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo* que obtuvo un valor de 16.5, se encontró que en general está calificado como un riesgo bajo, aunque presenta una dimensión con un nivel de riesgo alto que es importante entrar a revisar a detalle. Se considera en este ítem las relaciones jerárquicas entre los superiores y colaboradores, relación que puede influir de forma negativa o positiva en la forma y ambiente laboral.

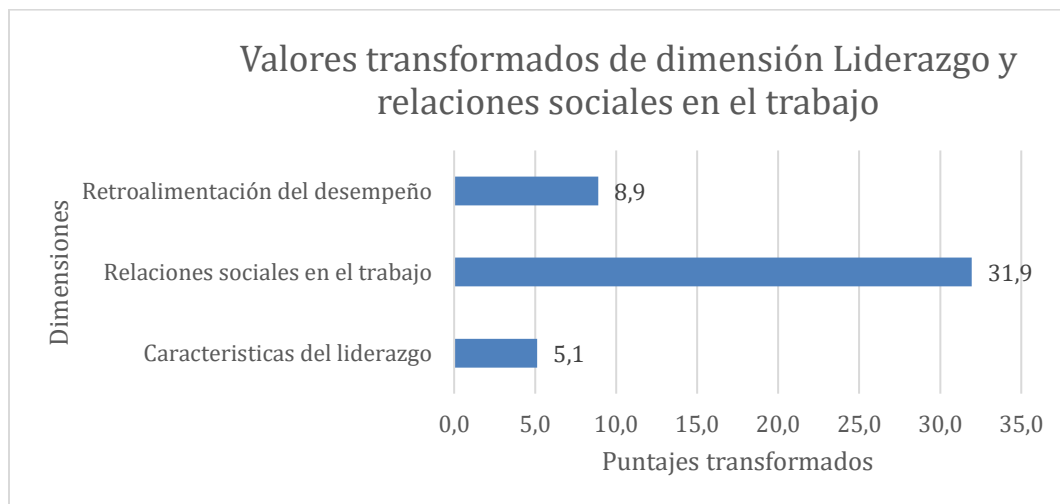
Tabla 9. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	5,1	Riesgo bajo	16,5	Riesgo bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	31,9	Riesgo alto		
	Retroalimentación del desempeño	8,9	Riesgo bajo		

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Las *relaciones sociales en el trabajo* se encuentran valorada en un riesgo alto con un valor de 31.9, lo que representa que entre colaboradores hay un ambiente tenso y deficiente de relaciones, con tratos irrespetuosos, agresivos o de desconfianza, deficiencias en el trabajo en equipo, y una limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros, lo que puede percibir como situaciones de estrés y agobiantes, que en un determinado futuro podrían desencadenarse en malestares físicos al estar expuestos por largos periodos de tiempo a actos estresantes, de acuerdo al Decreto 1477 de 2014 y su actualización al listado de enfermedades laborales se reconocen como estrés en el trabajo, lo que ocasiona estados de ansiedad y depresión (Díaz Naranjo, 2011). Este tipo de situaciones organizacionalmente pueden ocasionar perdidas por ausentismos, incapacidades y en general el rendimiento del trabajador.

Ilustración 8. Valores transformados de dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Se obtuvo una muy buena valoración con respecto a la relación jefe- empleado contemplando las formas de comunicación entre las partes como positiva, siendo este uno de los factores protectores, importante citar a (Ansoleaga, 2015) quien nos habla que está en manos de las jefaturas la

responsabilidad de mejorar sus sistemas de comunicación, retroalimentación y planificación en el trabajo, todo esto con el fin de crear un ambiente sano, en el cual se puedan identificar comportamientos o actitudes negativas que permitan vincular a un colaborador al sistema epidemiológico de riesgo a tiempo.

En el *control sobre el trabajo* se presenta un riesgo de nivel bajo con un valor de 20.5, considerado como la labor que ofrece el colaborador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la operación, también es considerado un factor protector.

Tabla 10. Control sobre el trabajo

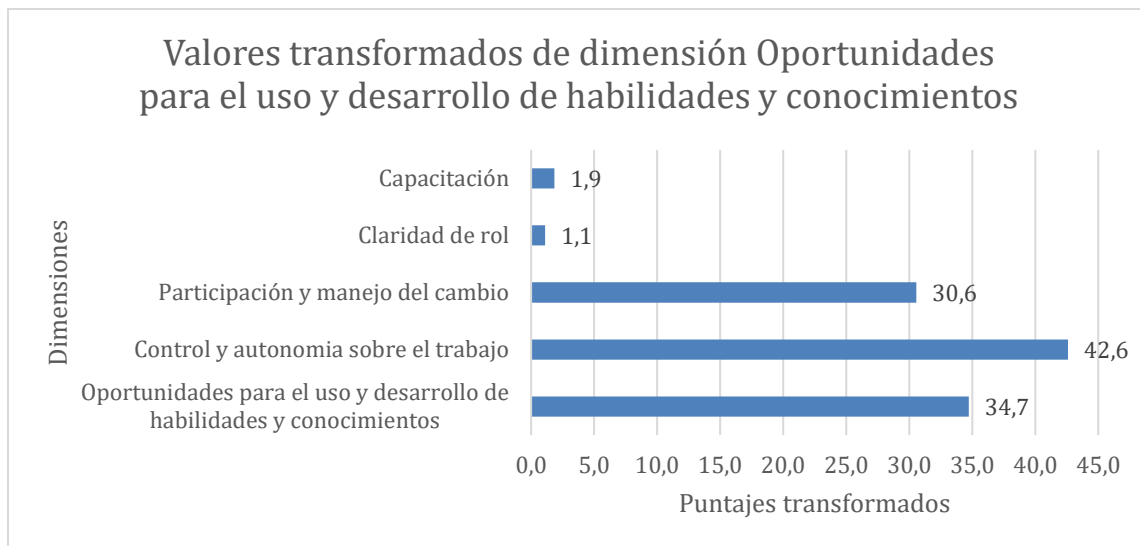
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	34,7	Riesgo medio	20,5	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	42,6	Riesgo bajo		
	Participación y manejo del cambio	30,6	Riesgo bajo		
	Claridad de rol	1,1	Riesgo bajo		
	Capacitación	1,9	Riesgo bajo		

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Dentro de las dimensiones encontramos que en *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos* se encuentra en un riesgo medio con un valor de 34.7, esto debido a que se encuentra una percepción negativa a la ampliación de conocimientos y habilidades o la imposibilidad de poder adquirir nuevos dentro de las labores que se realizan, así mismo como no sentirse calificado para las actividades ejecutadas. Esto debido a que la operación se realiza dentro de los pasillos del hospital donde se mantienen y vigilan los protocolos a cada uno de los procesos con gran rigurosidad, y los cambios que se puedan presentar deben estar primero avalados normativamente para no generar complicaciones en las actividades asistenciales de pacientes y

planta médica. Como lo presenta el estudio realizado por (Charria Ortiz & Sarsosa Prowesk, 2017) en población trabajadora de la salud se reporta un nivel alto de estrés laboral, asociado con las características del rol, condiciones laborales y exposición permanente a enfermedades crónicas propias del contexto de institución de salud.

Ilustración 9. Valores transformados de dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos



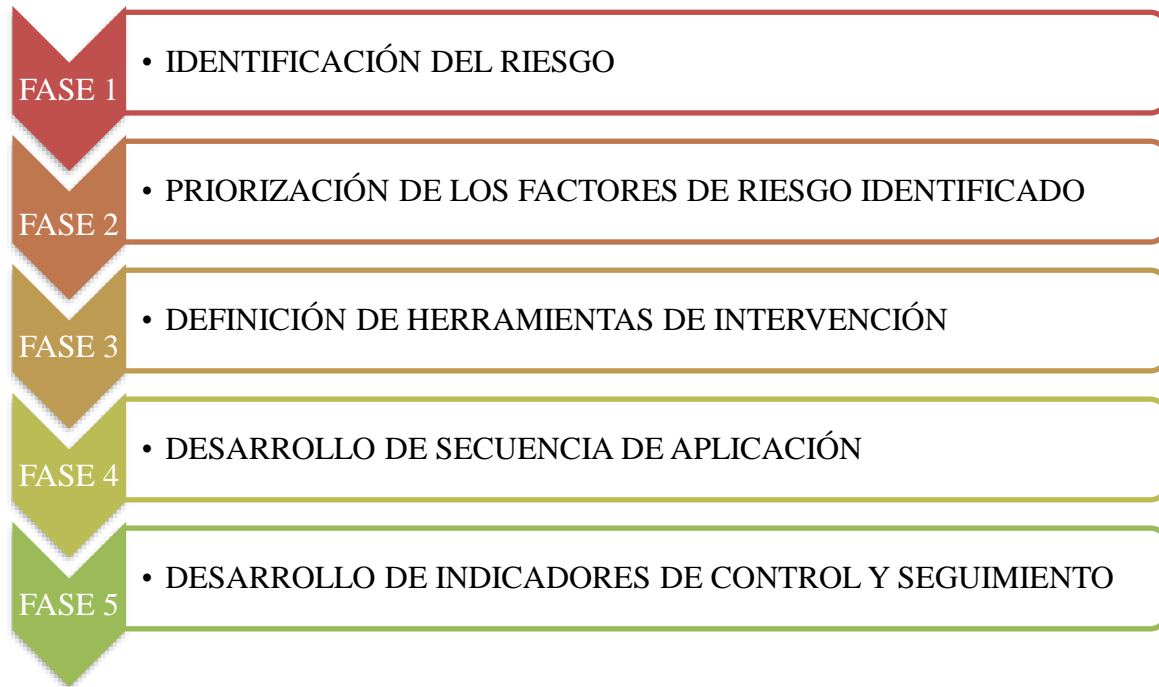
Elaborado por: Autores del proyecto 2022

8.3 Determinar los elementos necesarios que permitan obtener una estrategia de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial.

La exposición a factores de riesgo psicosocial por parte de los trabajadores que realizan la recolección de los residuos peligrosos en el hospital fundación de Bogotá genera un peligro latente en función del tiempo, de no tener una intervención adecuada puede generar riesgos para los trabajadores en general. Con la finalidad de identificar las condiciones laborales del personal y fomentar el bienestar integral mejorando las condiciones individuales y colectivas, se establece una estrategia que permita prevenir el desarrollo de efectos adversos para el hospital y sus colaboradores. Es así que se plantea un plan de trabajo cuya finalidad es establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales identificados a través de las herramientas de recolección de información (observación en el medio y batería de riesgo psicosocial), además de definir actividades que promuevan la salud del personal y prevenga efectos adversos.

El plan de trabajo se fundamenta desde la Guía Técnica General “Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora”, establecido por El Ministerio del Trabajo en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana y través de la cual se establecen los lineamientos de acciones y protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos. El plan Se compone de 5 fases, dentro de las cuales además de definir y priorizar los riesgos identificados previamente a través de las herramientas de análisis, se establecen estrategias de control e indicadores de seguimiento.

Ilustración 10 Fases del plan de trabajo



Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Fase 1: Identificación del riesgo

Para la identificación e intervención del riesgo psicosocial en Colombia se debe seguir los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se establece los factores psicosociales a considerar para evaluar y prevenir el riesgo psicosocial dentro de las organizaciones. Allí se establece la Batería de riesgo como único instrumento para una medición acertada además de precisar valores tanto cualitativos como cuantitativos. Con la finalidad de realizar una completa identificación del riesgo la aplicación de la Batería de Riesgo se puede complementar a través de estrategias como entrevistas semiestructuradas o reuniones en grupos focales de trabajo, para el desarrollo del presente trabajo se realizó la implementación de la Batería de riesgo psicosocial como eje de investigación y fue complementada a través de observación directa en el medio y registrada a través de un diario de campo. La implementación de

estrategias de medición del riesgo psicosocial es crítica para el diseño de acciones enfocadas hacia la prevención y la corrección efectivas, ya que de esta manera es posible desarrollar un equipo de trabajo integrado y motivado en especial para los nuevos integrantes de la organización.

A continuación, en la figura 11 “Árbol de problemas”, se presenta un conglomerado de todos los factores de riesgo a identificados durante el proceso de investigación. A la izquierda se presentan los riesgos identificados a través de la observación y a la derecha los riesgos identificados por medio de la Batería de riesgo, en la parte central del árbol se presentan los riesgos que presentan similitud entre los métodos de identificación y pueden intervenir a través de las mismas estrategias establecidas dentro de la guía del Ministerio y la Universidad Javeriana.

Ilustración 11 Árbol de problemas identificados



Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Fase 2: Priorización de los factores de riesgo

Una vez definidos los riesgos por medio de los mecanismos de análisis y recolección de información, la Guía Técnica define 7 categorías que requieren atención por parte del empleador. En la tabla 11 se describen las subcategorías pertenecientes a estos 7 grupos dentro de los cuales se identificaron riesgos y se les asigna una clasificación de prioridad con base en los resultados de los numerales 8.1 y 8.2, la cual está compuesta por prioridad de atención del riesgo alta media y baja.

Tabla 11 Priorización del riesgo identificado

Dimensión psicosocial		Prioridad de Riesgo
Grupo Principal	Subcategoría	
Tiempo de trabajo	Jornadas extendidas	Alta
Relaciones interpersonales	Poco enfoque grupal	Baja
Ritmo de trabajo y Demanda de trabajo	Interrupciones por imprevistos	Media
	Demanda de carga mental	Media
Contenido laboral	Ejecución de tareas desagradables Tareas repetitivas	Alta
Control sobre el trabajo	Control y autonomía laboral Oportunidad para desarrollar habilidades y conocimiento	Baja
Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	Alta
Recompensas	Pertenencia a la organización y el trabajo	Baja

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

Fase 3: Definición de estrategias de intervención

El numeral 4.5.3.3 de la Guía Técnica General establece las “acciones de promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos según dominios y dimensiones de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial condiciones individuales y de salud que impactan”, allí se presentan actividades establecidas por un grupo interdisciplinar conformado por psicólogos, trabajadores sociales y médicos que diseñaron y

desarrollaron los protocolos específicos con base en una revisión de más de 250 documentos técnicos. En los cuadros 12 a 17 se ilustran las acciones de promoción, prevención e intervención para los riesgos identificados bajo este ordenamiento, posterior a cada cuadro de estrategias se desarrolla un concepto de verificación de información académica que respalda las estrategias presentadas dentro de la guía.

- **Tiempo de trabajo:** Asociado con exigencias de responsabilidad de cargo y demandas de la jornada de trabajo.

Tabla 12 Dimensión tiempo de trabajo

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Demandas de la jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de trabajo por turnos. • Desarrollo de pausas en el trabajo • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
Exigencias de responsabilidad del cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asistencia al trabajador. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

Se evidencia del análisis documental según (Jaspe y López 2018), que todo trabajador tiene un compromiso emocional con su empresa contratante y este es mucho más importante que el valor corporativo transmitido. Cuando un trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas activas dentro de una jornada laboral aumenta su calidad de manera significativa, dejando de lado ideas como las ausencias laborales y el ambiente laboral puede cambiar de manera más amena, mejorando su autoestima y el relacionamiento con los compañeros de trabajo.

- **Relaciones interpersonales:** Asociado con Comunicación de relaciones interpersonales y Relación con los colaboradores.

Tabla 13 Dimensión relaciones interpersonales

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Comunicación y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de competencias de relación y comunicación. • Servicio de asistencia al trabajador.
Relación con los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de mecanismos formales de comunicación. • Optimización de competencias de relación y comunicación. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. • Servicio de asistencia al trabajador. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

Se refleja de la revisión documental según (Moreno & Perez, 2018), que cuando existe un adecuado manejo de las relaciones interpersonales se pueden generar relaciones de amistad y camaradería, que su vez generan un esfuerzo de cooperación mutua dando lugar a una cultura organizacional favorable. Un buen manejo de las comunicaciones permite que la información transmitida a los colaboradores llegue de manera efectiva y eficiente, si la información se necesita transmitir por un líder, una adecuada comunicación va a generar inspiración en los colaboradores incrementando la estabilidad laboral.

- **Ritmo de trabajo y demanda de trabajo**

Tabla 14 Dimensión ritmo de trabajo y demanda de trabajo

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las pausas en el trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
Demandas emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de estrategias de afrontamiento. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Servicio de asistencia al trabajador. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
Demandas de carga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimiento de puestos de trabajo.

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de cargas de trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las pausas en el trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

Se constata de la revisión documental según (Aranguren, 2014), que la carga mental que sufre un trabajador en horas laborales se compone de un conglomerado de variables laborales, los cuales no siempre están sujetos a cambios. El diseño de una estrategia efectiva para la disminución de la carga mental debe contemplar complejidad de la información suministrada al trabajador, el ritmo de trabajo necesario para ejecutar la labor, las condiciones para ejecutar el trabajo y el tiempo disponible para realizar pausas dentro de la ejecución de la actividad. Este esfuerzo requiere medidas que permitan integrar experiencias vividas, sugerencias de los colaboradores con sus inquietudes y preocupaciones para establecer un sistema de trabajo adaptado a las necesidades de las partes involucradas que eviten la aparición de fatiga y enfermedades ocupacionales derivadas.

- **Contenido laboral y Control sobre el trabajo**

Tabla 15 Dimensión contenido laboral y control sobre el trabajo

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Control y autonomía sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de cargas de trabajo. • Implementación de la modalidad de teletrabajo.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. <ul style="list-style-type: none"> • Construcción del ajuste persona - trabajo. • Enriquecimiento de puestos de trabajo. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puestos de trabajo.

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Claridad del rol	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Inducción y reinducción. • Claridad de rol como pilar del desempeño. • Construcción del ajuste persona - trabajo. • Fomento de mecanismos formales de comunicación. • Servicio de asistencia al trabajador.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

Se establece de la revisión documental según (Simeon, 2020), que desarrollar trabajadores autónomos en la ejecución de sus actividades permite que estos encuentren un crecimiento en el ámbito personal y profesional, lo que permite que se desarrolle una proyección a futuro a través del crecimiento personal y profesional. Para que esta situación tenga lugar es importante señalar que debe existir un equilibrio entre la vida laboral y la personal, ya que un trabajador equilibrado se encuentra motivado y dispuesto para ejecutar sus tareas diarias. Es importante señalar que la autonomía laboral debe limitarse acorde a sus capacidades y se deben definir un límite a sus libertades, esto en función de su formación académica, experiencia profesional y capacidades laborales. La organización debe suministrar las herramientas para que el empleado pueda aplicar y generar conocimiento y el ambiente de trabajo debe fundamentarse en un ambiente participativo que fomente las relaciones entre compañeros.

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

Tabla 16 Dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Características del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del cambio. • Optimización de competencias de relación y comunicación. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. • Servicio de asistencia al trabajador.

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés <ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción. • Promoción del apoyo social en la organización. <ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol como pilar del desempeño. • Optimización de competencias de relación y comunicación. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asistencia al trabajador. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
Relación con los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de mecanismos formales de comunicación. <ul style="list-style-type: none"> • Optimización de competencias de relación y comunicación. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asistencia al trabajador. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

En atención a la revisión documental según (Delgado, 2003), el concepto de liderazgo actualmente debe contemplar la acción de delegar autoridad a los subordinados y conferirles la responsabilidad de su labor a los trabajadores, ese sentimiento de control se establece como la herramienta estratégica de fortalecer el liderazgo, lo que a su vez da sentido al trabajo en equipo. Para lograr un trabajo autónomo se debe formar un equipo de trabajo autodirigido y multidisciplinario, en el cual el líder pueda establecer una comunicación asertiva y enfocar su potencial a acompañar el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de la organización. Cuando se establece una buena relación con los trabajadores es mucho más sencillo enseñar los objetivos y metas además de orientar los esfuerzos colectivos teniendo en cuenta que el recurso más valioso dentro de una compañía es el humano.

• **Recompensas**

Tabla 17 Dimensión recompensas

Dimensión psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción. • Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
Reconocimiento y compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción del ajuste persona – trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. • Servicio de asistencia al trabajador. • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

Teniendo en cuenta la revisión documental según (Polindara, 2020), la comunicación de actividades no debe limitarse a “informar” al personal de lo que sucede en la empresa, sino que se debe generar un ambiente de participación, donde se escuche claramente sus aportes, se genere participación activa y se implementen ideas con viabilidad. Esto con la finalidad de generar una voz colectiva y un sistema de representación del trabajador, fundamentado desde el respeto lo que va a generar con el tiempo un sentido de pertenencia hacia la compañía. Cuando un trabajador recibe un reconocimiento a causa de su labor logra una gran satisfacción personal y laboral del individuo, lo que desarrolla un ambiente de bienestar en los empleados, lo cual en función del tiempo se encamina hacia la meta común de conseguir el éxito de la empresa además de retener el talento que es uno de los desafíos actuales dentro de las organizaciones.

Fase 4: Desarrollo de secuencia de aplicación

La implementación de las acciones de promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos debe desarrollarse dentro de un ciclo de estructurado y definido como el PHVA, ya que únicamente de esta forma se posibilita la implementación de estrategias cuantificables y medibles a través de los indicadores. La clasificación se rige bajo el componente de la comunicación, participación y consulta en cada una de las fases, en la tabla 18 se describe el proceso de implementación según cada fase:

Tabla 18 Secuencia de aplicación según el ciclo PHVA

Planear	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar las actividades que permitan alcanzar el cumplimiento de las necesidades para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos con la Batería de Riesgo Psicosocial como estrategia determinante para orientar y abordar los factores identificados. • Identificar necesidades de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en los trabajadores a través de un plan de trabajo estructurado fundamentado desde la identificación de riesgos a través de las herramientas de medición y una posterior aplicación de las actividades planteadas en la guía del Ministerio y la Universidad Javeriana. 	
	Competencia, formación y toma de conciencia	Desarrollar puestos de trabajo en función de las capacidades del trabajador, lo que permita aprovechar las habilidades y complementar con actividades de capacitación.
Hacer	Comunicación, participación y consulta	Fomentar un ambiente propio para la comunicación por medio competencias de relacionamiento, que fomente una participación activa para acordar actividades de apoyo social, gestión del trabajo y discusión de entornos laborales.
	Actividad de control	Gestión de actividades que requieren un proceso de gestión del cambio, donde se modifiquen procesos que intervengan de manera directa o indirecta con los trabajadores además de definir roles y redes de apoyo entre integrantes de la empresa.
	Responsabilidades, funciones, autoridad y rendición de cuentas	Definir roles de trabajo para lograr un enriquecimiento de puestos de trabajo por medio de herramientas de seguimiento y retroalimentación.

Verificar	Con base en los objetivos propuestos se definen indicadores de seguimiento donde se establece la metodología de medición, las unidades de proceso y la periodicidad de aplicación para hacer una retroalimentación y planes de mejora.
Actuar	Implementar las actividades definidas para mejorar los factores de riesgo identificados, esto con la finalidad de incentivar y promover las estrategias efectivas y en caso de ser necesario modificar y retroalimentar los resultados desfavorables.

Elaborado por: Min. Trabajo & Universidad Javeriana 2015

• **Fase 5: Desarrollo de indicadores de control y seguimiento**

Con la finalidad de garantizar la sostenibilidad de las acciones implementadas se establecen indicadores que permiten hacer seguimiento de manera objetiva y mejorar los riesgos identificados, en la tabla 19 se establecen los indicadores, su formulación y la periodicidad de aplicación:

Tabla 19 Indicadores

Nombre	Formulación	Periodicidad
Porcentaje de personas cubiertas con el programa de intervención	$\frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados}}{N^{\circ} \text{ de trabajadores del area}} * 100$	Semestral
Porcentaje de cumplimiento de actividades programadas	$\frac{N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de actividades programadas}} * 100$	Trimestral
Porcentaje de recomendaciones cumplidas	$\frac{\text{Recomendaciones implementadas}}{\text{Recomendaciones planificadas}} * 100$	Anual
Número de bajas del personal	$\frac{N^{\circ} \text{ Contratados} - N^{\circ} \text{ Renuncias}}{N^{\circ} \text{ de empleos}} * 100$	Anual
Numero horas de ausentismo o absentismo laboral	$\frac{\text{Ausencias no justificadas en un período de tiempo}}{\text{Período total}} * 100$	Anual
Reuniones de personal	$\frac{\text{Reuniones programadas}}{\text{Reuniones ejecutadas}} * 100$	Mensual
Antigüedad promedio del personal	$\frac{\sum \text{Años de experiencia del personal}}{\sum \text{Total de personal}}$	Anual

Nombre	Formulación	Peioridicidad
Ayudas ofrecidas a los trabajadores	<i>% de trabajadores con conocimiento de los beneficios de la empresa</i> <i>Percepcion general de los beneficios obtenidos</i>	Anual
Herramientas disponibles para manejo de cargas	$\frac{\text{Cantidad de herramientas para manipulación de cargas disponibles}}{\text{Cantidad de empleados en turno}} * 100$	Semanal
Pausas activas	$\frac{\text{Nº de sesiones ejecutadas}}{\text{Nº de sesiones programadas}} * 100$	Mensual
Cumplimiento de capacitaciones según necesidades	$\frac{\text{No. capacitaciones realizadas}}{\text{No. capacitaciones programadas}} * 100$	Anual
Productividad de los empleados	$\frac{\text{Objetivos de recolección propuestos}}{\text{Objetivos de recolección alcanzados}} * 100$	Semestral

Elaborado por: Autores del proyecto 2022

El personal que realiza la recolección de residuos sólidos se encuentra constantemente sometida a una carga mental elevada propia de la labor ejecutada, según (Aravena González, 2016) los trabajadores se encuentran sometidos a dimensiones de alto riesgo como las compensaciones, doble presencia y desarrollo de habilidades; Esto ratifica lo identificado dentro del proyecto de investigación donde la satisfacción intrínseca del trabajo se relaciona con variables sociodemográficas, estableciendo una relación entre los ítems analizados con la finalidad de desarrollar un bienestar integral en los trabajadores.

Según (Delgado & Obando, 2016) las estrategias de prevención de los riesgos psicosociales son fundamentales dentro de la ejecución de las labores, cuando se establece una transformación de un ambiente laboral se puede disminuir de manera significativa los agentes generadores de estrés lo que a su vez va a beneficiar a los trabajadores. Es importante aclarar que las características propias de la labor influyen de manera significativa en el personal, si se establece una estrategia

fundamentada en un plan de trabajo y seguimiento se puede reducir el riesgo identificado llevándolo a niveles aceptables.

9. Conclusiones

Con la finalidad de desarrollar una estrategia de intervención, para la identificación, reducción del riesgo y daño ocasionado por los factores de riesgo psicosocial en el Hospital Fundación Santafé de Bogotá se concluyó:

- Con el objeto de realizar una caracterización del entorno y el relacionamiento interpersonal del personal que maneja los residuos peligrosos en el hospital se realizó una observación del medio de trabajo, la interacción del personal y la ejecución de actividades cotidianas, la cual fue registrada en un diario de campo por parte del equipo investigador. Allí se identificó que las características propias del proceso de manipulación de residuos son consideradas como desagradables por gran parte del personal a pesar de contar con elementos de protección personal asignados para la ejecución de su labor diaria. Cuando el personal ejecuta su labor por periodos de tiempo prolongados, se genera un sentimiento de inferioridad que a su vez impide la visualización de un crecimiento personal a futuro, esto genera ambientes de trabajo desfavorables e individualistas que favorecen la aparición de errores durante la operación.
- Con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que perjudican la salud del personal gestor de los residuos peligrosos se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial por parte del equipo investigador, ya que es la herramienta avalada dentro de la legislación colombiana para tal fin. A través de la esta se establecieron las estrategias, programas o acciones encaminadas a proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores, al realizar un análisis general de los resultados de los dominios de la Batería, se

establece una relación entre la carga laboral, el control sobre el trabajo y el liderazgo sin llegar a niveles críticos en ninguno de los dominios identificados. Un análisis más profundo devela una consecución similar a la identificada dentro de la observación, ya que los valores con variables más elevadas se asocian a la elevada carga laboral, lo que genera una reacción influencia sobre el entorno extralaboral además que actualmente no existe un sistema de recompensa derivado del trabajo realizado y la pertenencia hacia la organización, lo que impacta el indicador de permanencia de personal y crecimiento personal dentro de la empresa.

- Una vez determinadas las condiciones generadoras de estrés, se establece una estrategia de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial, por intermedio de la Guía técnica general “Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora”, dada por el Ministerio del trabajo en conjunto con la Universidad Javeriana establece la donde se orienta a los empleadores e instituciones con los criterios para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a los factores psicosociales identificados a través de las herramientas de medición. Una vez determinados los factores de riesgo, el numeral 4.5.3.3 de la guía establece actividades de promoción e intervención de los riesgos fundamentados desde las dimensiones de la batería entre los que se encuentran: demanda de trabajo, contenido laboral, liderazgo y relaciones sociales y recompensas. Para cada dimensión psicosocial se enuncian actividades de participación efectiva, fomento de relaciones formales, diseño de plan de capacitaciones entre otras asociadas con la finalidad de disminuir el riesgo en función del tiempo, para lo cual se establecen una serie de indicadores de proceso y de resultado con la finalidad de establecer si se están logrando los resultados esperados y de ser necesario emprender acciones de mejora.

10. Recomendaciones

- Durante la ejecución de la investigación se evidencio la importancia de aplicar diversos métodos de recolección de información además de la Batería de Riesgo Psicosocial, ya que esto genera un fundamento sólido y estructurado para poder implementar cualquier tipo de estrategia de intervención. Por esta razón se recomienda realizar procesos conjuntos de recolección de información como entrevistas semiestructuradas, un análisis de puestos de trabajo y la implementación de grupos focales.
- Se recomienda a las directivas de la compañía ejecutar el proceso de identificación y definición de estrategias de control de los factores de riesgo psicosocial a través de la metodología utilizada en la presente investigación ya que es la avalada por el gobierno nacional de Colombia y la estrategia cuenta con respaldo investigativo y participativo de diversos investigadores.
- Con objeto de realizar una medición objetiva de los riesgos identificados se debe realizar una actualización periódica de la información sociodemográfica de la población trabajadora, según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.
- El rol de los jefes es muy importante dentro del manejo de actividades generadoras de estrés, por esta razón se considera importante su participación activa en futuras mediciones además de vincular empresas especializadas que permitan integrar de manera efectiva la estrategia de disminución del riesgo integrando a todos los niveles de la organización.
- Considerando las limitaciones de medición presentes en la investigación, sería bueno realizar estudios longitudinales en diversas compañías que presten servicios similares con la finalidad de estructurar una relación de causalidad entre las variables y los factores analizados.
- Con la finalidad de atender de manera oportuna los riesgos más elevados identificados, se debe realizar un análisis más profundo de las condiciones, donde se analicen factores que puedan

incidir de manera indirecta como condiciones de salud específicas, desempeño individual entre otras.

- Para los casos con riesgo alto-muy alto, se deben analizar los resultados y cruzar con diagnósticos de salud, indicadores de desempeño, condiciones de trabajo, análisis de morbilidad, ausentismo, exámenes médicos ocupacionales y resultados individuales. Una vez realizado esto, aquellos casos que se corroboren como riesgo alto-muy alto y estén diagnosticados con alguna patología derivada del estrés se debe iniciar un proceso de seguimiento por parte de un profesional, todo bajo el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
- Diseñar estrategias que permitan alcanzar de manera integral las habilidades y destrezas individuales de los trabajadores, donde tengan la posibilidad de participar de manera activa en los procesos y se puedan identificar trabajadores con el perfil de crecimiento que puedan ser promovidos a futuro.

11. Referencias bibliográficas

- Albarrán, V., & Geldres, V. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 60.
- Anchundia, J. (2020). Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales. *Evaluación de los Riesgos Psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas año 2019*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Esmeraldas Ecuador.
- Anaya, A., & Ramirez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *SEÇÃO TEMÁTICA: PSICOLOGIA E TRABALHO*, 2.
- Ansoleaga, A. (2014). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 47-48.
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosociales laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile Vol. 143*, 47-55.
- Aranguren, W. (2014). Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional*, 19.
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología, Vol 16, Núm 1*, 43-56.
- Calderon, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología Vol. 21*, 240-241.
- Cantor Cruz, F., McDouall Lombana, J., Parra, A., Martin Benito, L., Paternina Quesada, N., Gonzáles Giraldo, C., . . . Yomayusa González, N. (2021). Cuidado de la salud mental del

personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*; 50 (3), 225-231.

Castañeda Herrera, Y., & Betancur, J. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 2-3.

Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública Vol. 29 Núm 4*, 380-391.

Circular No. 0064 (Ministerio del trabajo 7 de Octubre de 2020).

Decreto No. 1072 (Presidente de la república de Colombia 26 de mayo de 2015).

Decreto no. 1477 (Presidente de la república de Colombia 5 de Agosto de 2014).

Decreto No. 52 (Ministerio del trabajo 12 de enero de 2017).

Delgado, N. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 82-83.

Espinoza, L. (2020). Licenciada en Psicología. *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020*. Universidad Continental, Huancayo.

Fernández, D. A., & Gutierrez, A. S. (2018). Manejo de residuos sanitarios: un programa educativo del conocimiento a la práctica. *Revista de investigación Altoandino*, 1-4.

Instituto Nacional de Salud. Mayo de 2010). *Manual de Gestión Integral de Residuos*. Bogotá, Colombia: SRNL.

Jaspe, C., & López, F. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Enfoques*, 177-183.

Ley no. 1562 (Congreso de Colombia 11 de Julio de 2012).

Ley no. 1616 (Congreso de Colombia 21 de enero de 2013).

Martin, R., & Victoria, O. (2015). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina clínica*, 359-360.

Ministerio del Trabajo. (2015). Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Monterrosa Castro, A., & Dávila Ruiz, R. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. 197-198.

Monterrosa, A. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la facultad de Ciencias de la Salud Med UNAB*, 197-199.

Montes Cortés, C. (2020). ¿Cuál es el alcance normativo del servicio especial de aseo? Reflexiones en torno a su aplicación a la gestión de residuos peligrosos (RESPEL). *Servicios Públicos y Medio Ambiente*, 205.

Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista Ces Derecho*, 10.

Muños, D., & Hrnandez, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 533.

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2020). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 533-555.

OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra, Suiza: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020.

OMS . (8 de Febrero de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de OMS Web Site: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/health-care-waste>

ONU. (1 de abril de 2020). *Organización de Naciones Unidas*. Obtenido de ¿Cómo ha de ser la gestión de residuos durante la pandemia del coronavirus?:

<https://news.un.org/es/story/2020/04/1472202>

Polindara, V. (2020). Mg. En Psicología. *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca*. Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.

Posada, E. J. (2014). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Dialnet*, 68-69.

Quintana, A., & Ramos, C. (2019). Riesgo biológico generado por el manejo de residuos sólidos en un centro hospitalario. *PSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*,, 34-35.

Resolución 0312 (Ministerio del trabajo 13 de Febrero de 2019).

Resolución 2404 (Ministerio del trabajo 22 de Julio de 2019).

Resolución 2646 (Ministerio de protección social 17 de Julio de 2008).

Resolución No. 0089 (Ministerio de salud y protección social 16 de enero de 2019).

Resolución no. 3202 (Ministerio de Salud y protección Social 25 de Julio de 2016).

Resolución No. 4886 (Ministerio de salud y protección social 7 de noviembre de 2018).

Segura, Á. M., Rojas, L. A., Pulido, Y. A. (2020). Referentes mundiales en sistemas de gestión de residuos sólidos. *Revista Espacios*, 1-3.

Segura, a. (2020). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES*. Bogotá DC: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA .

SIAC. (Febrero de 2015). *Sistema de Información Ambiental de Colombia*. Obtenido de <http://www.siac.gov.co/residuospeligrosos>

Simeon. (14 de Septiembre de 2020). *Simeon Seguridad y Salud Laboral integrada con Tecnología*. Obtenido de <https://simeon.com.co/item/40-otorgar-autonomia-a-los-trabajadores-impacta-en-la-productividad.html>

Torres, A. L., Naranjo, A. (2014). *MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS PELIGROSOS*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.