



**INFLUENCIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA MANIFESTACION DEL
ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS EN UNA CLINICA EN EL NORTE DE LA CIUDAD
DE BOGOTA.**

Presentado por:

COLORADO ALMANZA LUISA FERNANADA

CHAVEZ TABERA ZAIDE ALEJANDRA

LÓPEZ RAMOS MARIA ROSA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO SEDE
DISTANCIA (SOACHA)

Docente: IVAN DARIO VARGAS GONZALEZ
(MAGISTER EN EDUCACIÓN)

BOGOTÁ, D. C.

2022

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de grado a Dios por guiarme e iluminarme, ser mi fortaleza y por permitirme concluir con mi objetivo. A mis padres y hermano quienes son mi motor y mi mayor inspiración que, a través de sus oraciones, consejos, amor, buenos valores y palabras de aliento me acompañaron en este proceso e hicieron de mí una mejor persona para así poder cumplir con esta gran meta.

Luisa Fernanda Colorado Almanza

Dedico este proyecto de grado principalmente a Dios por estar presente en todo momento; a mis padres queridos que están en el cielo quienes con su amor y enseñanzas hicieron de mí una gran persona; y especialmente a mi familia, el pilar más fuerte de mi vida, mi esposo por darme apoyo emocional e incondicional durante todo este camino, y a mi hijo quien ha sido mi principal fuente de inspiración brindándome las fuerzas para seguir luchando y así materializar un futuro mejor.

María Rosa López Ramos

El presente proyecto de investigación se lo dedico a Dios, a mis padres, y a mi novio quienes han sido mi inspiración, apoyo y fortaleza incondicional, y en especial a mi hijo que es mi mayor motivación, a mis profesores quienes durante mi vida académica han compartido sus consejos, conocimiento y experiencia.

Zayde Alejandra Chavez Tavera

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar nuestro proyecto de grado queremos expresar a nuestro tutor el Psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Iván Darío Vargas González, quien siempre estuvo presente para apoyarnos en todo este proceso, con sus conocimientos que aportó para lograr este objetivo. Agradecemos a la Clínica al norte de la ciudad de Bogotá-Colombia, por permitirnos realizar nuestro proyecto, a la Jefe Lina María Cubillos, quienes nos abrieron sus puertas para poder realizar este proyecto.

Por último, y no menos importante, a esa parte de la humanidad que se dedica a salvar nuestras vidas a todo el personal de salud por sus conocimientos, trabajos, esfuerzos y gratitud incondicional de curar y hacer todos los que están en sus alcances para que cada persona pueda disfrutar de una mejor calidad de vida. Infinitas gracias por estar allí siempre y salvar tantas vidas en esta pandemia del COVID.

Luisa Fernanda Colorado Almanza

María Rosa López Ramos

Zaide Alejandra Chavez Tabera.

Tabla de contenido

Resumen.....	7
ABSTRACT.....	8
Introducción	9
Descripción del problema	10
Pregunta problema	11
Objetivos	11
Justificación	11
Sublínea de investigación.....	13
Tema de investigación	14
Antecedentes	14
Marco Teórico.....	23
9.1 COVID -19.....	23
9.3 Estrés Laboral	31
Estrés laboral.....	32
Causas del estrés laboral	37
Factores que condicionan el estrés laboral.....	37
Consecuencias cognitivas	38
Consecuencias físicas.....	38
Consecuencias emocionales.....	39

<i>Marco Legal</i>	44
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	49
HIPOTESIS.....	50
POBLACION Y MUESTRA.....	50
TECNICA DE INSTRUMENTO	51
FASES DE LA INVESTIGACIÓN	53
ANALISIS DE INTERPRETACION	54
16.1 Resultados de Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	54
16.2 Resultados de Factor de Riesgo Psicosocial Extralaboral.	60
16.3 Extres	62
Análisis de Correlación	64
DISCUSION	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	71
Referencias	73
ANEXOS	78
80	
ANEXO 2 FICHA DE DATOS GENERALES.....	89
CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	94
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN	98

Índice de Tablas

Tabla 1.....	45
Tabla 2.....	65
Tabla 3.....	66
Tabla 4.....	67

Índice de Figuras

Figura 1.....	55
Figura 2.....	56
Figura 3.....	57
Figura 4.....	58
Figura 5.....	60
Figura 6.....	61
Figura 7.....	62
Figura 8.....	63
Figura 9.....	64

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial son predictivos, ya que estos describen las condiciones organizacionales cuando se presenta una posibilidad de tener efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores, la presente propuesta de investigación, tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés de los enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, en época de pandemia Covid 19, por medio del instrumento, batería de factores de riesgo psicosociales, establecida por el Ministerio del trabajo en la resolución 2764 del (2022) y la Universidad Javeriana, la cual permitirá evaluar las condiciones de salud psicosociales de dicha población. Para la presente investigación se tomará una muestra de 2 grupos de enfermeras, el enfoque con el que cuenta la presente investigación es cuantitativo con diseño racional, a su vez la presente investigación apunta a fortalecer la línea de investigación del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, estrés psicológico, enfermeras, Covid-19, Modelo CORELACIONAL, Organización.

ABSTRACT

Psychosocial risk factors are predictive, since these describe the organizational conditions when there is a possibility of having harmful effects on the health of workers, the present research proposal aims to identify the psychosocial risk factors that affect the stress of the nurses of a clinic north of the city of Bogotá, in times of the Covid 19 pandemic, through the instrument, battery of psychosocial risk factors, established by the Ministry of Labor in resolution 2764 of (2022) and the Javeriana University, the which will allow evaluating the psychosocial health conditions of said population. For the present investigation, a sample of 2 groups of nurses will be taken, the approach of the present investigation is quantitative with a rational design, in turn, the present investigation aims to strengthen the line of investigation of the safety and health

Keywords: Psychosocial risk factors, psychological stress, nurses, Covid-19, CORELATIONAL Model, Organization.

Introducción

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que puedan producir al estrés. (Sauter SL, Hunrrell Jr. JJ, Murphy LR, Levi L, citado por Gil-Monte, P. 2009).

La evaluación de riesgo psicosocial tiene un impacto dentro del ámbito laboral, ya que reconoce la importancia de situaciones tanto internas como externas al trabajo, que pueden afectar de sobremanera al trabajador, su labor, sus relaciones sociales y a la empresa como tal en sus procesos productivos y posicionamiento en el mercado.

Utilizaremos la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos las enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá. La investigación se llevará a cabo en 4 etapas. La primera está conformada por la revisión y construcción teórica con el fin de determinar un marco conceptual y de referencia que permitiera determinar teorías e instrumentos de medición a utilizar. La segunda etapa realiza la aplicación a las enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá. La tercera etapa realizará la tabulación de los datos arrojados por cada uno de los cuestionarios que conforman la batería para la evaluación de riesgo psicosocial, los cuales serán evaluados de forma cuantitativo. Finalmente, se realizará unas recomendaciones teniendo como insumo los resultados de los cuestionarios aplicados.

Descripción del problema

La presente investigación exhibe el estudio sobre la influencia de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) a los que se exponen los trabajadores por el covid-19 en enfermería, destacando los Riesgos Psicosociales que se desencadenan de las condiciones laborales que afectan la salud de los trabajadores quienes desarrollan patologías como estrés laboral, síndrome de Burnout y acoso laboral para finalmente proponer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial hallados.

En la actualidad, tanto nuestro país como el mundo entero se encuentran en un proceso de transformación y en un momento coyuntural a causa de la pandemia Covid-19, generando un impacto de alta proporción en las organizaciones lo que ha afectado directamente aspectos socioeconómicos y en términos generales a los demás sectores que interactúan en la sociedad. Han sido numerosos los estudios que proponen estudiar las estrategias que han implementado las organizaciones frente a la contingencia de salud pública Covid-19, y el impacto que ha tenido el Covid 19 en los profesionales de la salud en su bienestar psicológico ya que en algunos estudios se han identificado dimensiones negativas a nivel cognitivo, conductual, emocional y laboral desencadenando consecuencias a corto y largo plazo en los procesos de enseñanza-aprendizaje que vinculan la productividad de la organización. (González, et al. 2018; Orsini, Binnie y Tricio, 2018) dentro de las organizaciones ha sido necesario empezar a estudiar los factores de riesgo psicosociales intra laboral, extra laboral y de estrés debido El presente trabajo de investigación se desarrolla en una empresa del sector salud, su actividad económica está enfocada básicamente en las enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá.

Pregunta problema

¿Cómo influyen los riesgos psicosociales en el estrés en las enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá?

Objetivos

5.1 Objetivo general

Analizar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés de las enfermeras pertenecientes al área de la salud (Enfermeras), en época de pandemia Covid 19 y propuesta de mejora.

5.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial Intralaborales y extra laborales, en las enfermeras.
- Describir los factores de riesgo psicosociales de estrés, en las enfermeras.
- Relacionar el nivel de estrés con los riesgos intra laborales y extra laborales en las enfermeras.
- Proponer estrategia de mejora en el área de enfermería.

Justificación

Como expresa Rodríguez y Quiñones, (2012) el bienestar psicológico ha empezado a ser evaluado desde diversos conceptos como lo es la satisfacción con la vida, la felicidad, la calidad

de vida, el crecimiento persona, el dominio del entorno junto a la autonomía y el propósito de vida que genera el ser humano en nuevos contextos, estos conceptos han sido participes en el modelo de Ryff ya que abarcan aspectos emocionales, afectivos y cognitivos que inciden en la connotación del afecto positivo frente al negativo. Esta propuesta de investigación se lleva a cabo con el propósito de generar estrategias que sean viables y positivas a la hora de enfrentar las problemáticas que perturban el bienestar psicológico de las enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, así mismo crea la posibilidad de identificar los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra laboral y de estrés, debido a que en estos momentos de pandemia es cuando la enfermera está sujeto a cargas laborales.

Teniendo en cuenta la situación mundial sanitaria que actualmente se está viviendo causada por el COVID-19, se ha evidenciado varios cambios en la manera de vivir de las personas en especial en el personal de la salud; causándoles estrés y afectando su salud por la alta exigencia y sobrecarga laboral. La necesidad de Investigar sobre los riesgos psicosociales en las enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, se derivan básicamente de las deficiencias organizacionales y la gestión en el trabajo lo que puede producir resultados psicológicos físicos y sociales en los trabajadores, esta investigación nos permitirá interactuar sobre el individuo y su entorno laboral ya que los riesgos derivados por la pandemia han desencadenado y afectado un sin número de consecuencias, principalmente el rol que están desempeñando son los factores considerados para realizar la investigación. (OMS)

Los riesgos psicosociales afectan los derechos fundamentales de los trabajadores y tiene efectos negativos, desencadenado enfermedades a nivel individual a corto y largo plazo como problemas cardiovasculares, gastrointestinales, musculo esqueléticos en cuanto a estado psicológicos se puede ver afectado su autoestima y un aumento de sensibilidad. Esto quiere decir

que el ambiente laboral influye en la salud de la población ya que sus condiciones pueden dar inicio a enfermedades profesionales. Este proyecto se va a realizar con el fin de concientizar a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales a los cuales se están viendo afectados de manera silenciosa por la problemática sanitaria.

Es importante medir los factores psicosociales en los trabajadores de la clínica Colsubsidio ya que el resultado nos permitirá tener una visión respecto a las condiciones de trabajo que pueden constituirse como factores de riesgo para los trabajadores. La investigación sobre los riesgos psicosociales generados por el COVID-19, permite promover y mantener la salud de los trabajadores de manera que se crean condiciones adecuadas evitando accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Teniendo en cuenta lo anterior esta investigación permitir realizar estrategias de mejora para relacionar el nivel de estrés con los riesgos intra laborales y extra laborales de la enfermera de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá.

Sublínea de investigación

La sublínea de investigación a la cual pertenece la idea y tema de investigación escogida es Seguridad y salud en el trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés especial.

Tema de investigación

Efectos psicosociales en el trabajador del área de salud (ENFERMERAS) pos covid covid-19.

Antecedentes

La primera fuente corresponde al trabajo de Orozco-Vásquez Margarita-María; Zuluaga Ramírez Yuri-Carolina; Pulido-Bello Geraldine (2019) Bogotá, Colombia. Artículo titulado Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. La revisión de publicaciones científicas incluyó la evidencia sobre los factores de riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales, los cuales pueden

asociarse al desarrollo del estrés y alteraciones en la salud de los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales, Se seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. Resultados: las exigencias cuantitativas y la intensificación del ritmo de trabajo aumentan la sobrecarga laboral, por la atención a un gran número de pacientes y la realización de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo. Las demandas emocionales se originan en la acción del cuidado y en la permanente confrontación con el sufrimiento, el dolor y la muerte. La compaginación entre el trabajo asalariado y el doméstico, así como el desempeño en dos o más empleos y el trabajo por turnos son frecuentes en la profesión. Conclusiones: el profesional en enfermería se expone en gran medida a los factores de riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Estos pueden afectar negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado.

La segunda fuente es el de Nelson P. Castro Méndez (2018) Santiago de Chile artículo titulado Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud Este estudio tuvo por objetivo describir la salud y el riesgo psicosocial en tres centros de salud públicos y analizar sus asociaciones con condiciones de trabajo y enfermedad. El método incluyó un diseño observacional, analítico, transversal y una muestra total de 438 funcionarios quienes respondieron el cuestionario validado en Chile, SUSESO/ISTAS 21. Los resultados muestran que 14,6% reportan tener una enfermedad diagnosticada provocada y/o agravada por el trabajo lo que es consistente con bajos niveles de salud general, salud mental, vitalidad y altos niveles de síntomas de estrés y con condiciones de trabajo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa. Se observaron 4 riesgos psicosociales altos, comunes y presentes en todos los centros y 9 riesgos psicosociales altos que permiten discriminar entre funcionarios sanos y enfermos. Se discute y concluye la importancia de atender a los riesgos y condiciones comunes en centros de salud.

La tercera fuente Corresponde al trabajo de Méndez Beltrán, Jenny; Botero Carvajal, 2019 Santiago de Cali, Colombia. Artículo titulado Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial, La salud de los profesionales de salud mejora la atención de los usuarios mientras que el desgaste laboral disminuye la calidad de la atención. El objetivo es describir los factores asociados al agotamiento profesional en personal de enfermería. Los resultados El personal de enfermería se encuentra en riesgo de padecer síndrome de desgaste profesional. Las variables intralaborales estadísticamente significativas fueron: puesto de trabajo con labores de servicio al cliente, profesiones de ayuda, trabajar en Unidad de Cuidados intensivos, intimidación por parte de un residente, anuncio de defunción. Se identifican factores protectores como las emociones de compasión y satisfacción, practicar pasatiempos, vocación de trabajar en enfermería, mayor remuneración económica y liderazgo. En la Discusión: Se plantea la necesidad de implementar factores protectores en los programas de salud y seguridad en el trabajo dirigidos al personal de enfermería. Conclusiones de acuerdo con los resultados, los estudios científicos mencionados hacen énfasis en las siguientes variables o factores de riesgo intralaboral: puesto de trabajo con labores de servicio al cliente, profesiones de ayuda, trabajar en UCI, intimidación por parte de un residente, protocolo de anuncio de defunción y evaluación del dolor, trabajo en un establecimiento con ánimo de lucro. Asimismo, las variables o factores de riesgo extralaborales fueron: estado civil casado, tener hijos; individual: raza blanca, edad entre 31 y 40 años y variables psicológicas: agotamiento o cansancio emocional, depresión, compasión-fatiga desorden de estrés postraumático.

La cuarta fuente fue el de Huérfano Escobar, Diana Patricia, Ramírez Plata, María Lorena del Pilar, 2021 Ciudad de Medellín, En la presente investigación de tipo mixta se diseña una propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial a causa del COVID-19 en el

personal de salud de un centro asistencial en Medellín-Colombia a través de un instrumento de evaluación que permita minimizar sus efectos negativos, mediante la aplicación de una encuesta de elaboración propia para los trabajadores del sector salud. Conclusión Finalmente, la realización de este estudio permitió dar un paso más a la constante búsqueda y actualización de información sobre los factores de riesgo psicosocial y su exposición en los trabajadores de la salud, comprendiendo que estos factores siguen en constante evolución, que pueden aparecer circunstancias y/o situaciones como en este caso a nivel mundial un virus que será un antes y un después frente a la exposición de los trabajadores del sector salud, además se identificaron los principales factores de riesgo psicosocial específicamente en el personal de salud del centro asistencial, con el fin de proponer un diseño de una posible propuesta de intervención en relación a los hallazgos encontrados orientada a minimizar el riesgo psicosocial y fomentar a su vez actividades de monitoreo frente a estos.

La quinta fuente fue el de Pinto Lozano, Angélica Johanna, Giraldo Quitian, Gloria Estefany, Durango Ríos, Jessica Paola en Colombia año 2020 al 2021, titulado Factores de riesgo psicosocial presentes en el personal sanitario de primera línea en atención de pacientes COVID-19 en Colombia año 2020 al 2021, **Resumen** El ministerio de protección social emitió la resolución 2646 en el año 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, se determina las condiciones para los colaboradores en las empresas en cuanto a los factores de riesgo psicosocial que incluye aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones inherentes del trabajador. Desde el inicio de la pandemia el personal de salud de primera línea ha estado presente atendiendo la emergencia

sanitaria y no se ha presentado reconocimiento frente a los factores de riesgo psicosocial al que están expuestos, por lo cual, esta investigación busca identificar los factores de riesgos psicosocial de manera teórica y documentada a los que se encuentran expuestos el personal sanitario de primera línea en atención de pacientes con Covid -19 en Colombia, basado en una revisión documental en diferentes bases de datos con el fin de determinar las condiciones de riesgo psicosocial del personal de salud comprendidos entre el año 2020 al 2021.

La sexta fuente es el De la Cruz Jiménez, Joshafatt David; Noroña

Salcedo, Darwin Raúl; Morillo Cano, Julio Rodrigo; Laguna Delgado, Daysi Viviana; Chamorro Pozo, Gabriela Yadira; Coral Hernández, Daysi Nataly. 17 de diciembre, 2020 titulado Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico “El Ángel “en Tulcán Ecuador. En la actualidad los diferentes entornos laborales han presentado cambios considerables debido a la emergencia sanitaria mundial causada por la pandemia de COVID-19, sintiéndose con mayor rigurosidad en los establecimientos o empresas asociadas con la prestación de servicios del área de salud. Surge la necesidad de investigar cómo dichos factores psicosociales influyen no solo en la salud y el bienestar de los individuos, sino, también, en otros aspectos, como el desempeño de los trabajadores.

Metodología: Estudio cuantitativo con diseño no experimental, transversal, y descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta se aplicó el cuestionario de Gloria Villalobos (2007), el cual evalúa cuatro dimensiones: el área física, comportamiento social, intelectual y aspectos psico emocionales; se registran 31 síntomas que pueden estar presentes en el trabajador, con una muestra de 40 sujetos entre personal administrativo y de salud, se utilizaron criterios de inclusión y exclusión. **Resultados:** Los factores de riesgo psicosocial encontrados en los evaluados son relacionados a síntomas fisiológicos que tienen relación con el lugar de trabajo y la edad, además

se presentó síntomas de comportamiento social en menor escala, pero aún presentes.

Conclusiones: Las exigencias en el entorno laboral aumentan el riesgo de exposición a factores psicosociales en la temporada de pandemia COVID-19, donde, la sobrecarga laboral y la afluencia de pacientes con esta patología genera una afectación directa e indirecta. as de comportamiento social en menor escala, pero aún presentes.

La séptima fuente fue el de Ángel García Angie Zamira, Díaz Torrado Mayra Nicolasa, Gómez Ruiz Jaime Alexis Lopez Delgado Catalina, Tamayo Presiga Dairon de Jesús, 2018, titulado como Identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en auxiliares de enfermería de la clínica de los remansos en Ibagué-Tolima Resumen. La investigación tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo generadores de estrés con base en la Batería de Riesgos Psicosociales para manejar, prevenir y disminuir el estrés en auxiliares de enfermería de la Clínica los Remansos de Ibagué Tolima. Se seleccionó una muestra de 12 auxiliares. Se aplicó la batería de riesgo psicosocial. Una vez completado cada cuestionario se archivó preservando así el anonimato de los participantes. Posteriormente los resultados fueron tabulados, depurados y analizados a través de un aplicativo en Excel automatizado y predeterminado para interpretar estadísticamente dichos resultados. En el estudio se evidencia que en el dominio Demandas del Trabajo hay un nivel muy alto de riesgo para los auxiliares de enfermería. Por Demandas del Trabajo entendemos aquellos requerimientos que el trabajo implica para el auxiliar los cuales pueden ser de carácter emocional, psicológicos, de esfuerzo, las exigencias a nivel físico y mental así mismo como la cantidad del trabajo, las características del lugar de trabajo y la cantidad del trabajo, entendida como los períodos o jornadas a los que está sometido el personal. En el análisis de los resultados se evidencia que el personal de enfermería de la clínica no goza de reconocimiento por sus actividades, hay diversos factores, como el tipo de usuarios que los

auxiliares atienden los cuales son demandantes y no están la mayoría de las veces en condiciones para reconocer el servicio prestado por el trabajador, por otro lado, los jefes olvidan reconocer de forma cualitativa la labor del auxiliar. Se encontró que es común que haya exposición a factores que suman estrés a los auxiliares, como el trato al que se someten por parte de los pacientes quienes ingresan en su mayoría en crisis, con estados de agitación psicomotora. Estas situaciones en ocasiones comprometen hasta la integridad física y emocional del auxiliar, aunque el personal está debidamente entrenado y tienen suficiente experiencia para enfrentar este tipo de situaciones la exposición frecuente a dichas situaciones es un factor que genera desgaste en el profesional por el esfuerzo mental que ello implica y tiene una repercusión en el sistema emocional.

La octava fuente fue el de Jennifer P. Correa-Cuadros, Manuel A. Muñoz-Rodríguez 27 abril 2020 titulado SARS-CoV.2/COVID-19 en Colombia: tendencias, predicciones y tensiones sobre el sistema sanitario, **Objetivo** Analizar la evolución temporal de la primera etapa del COVID-19 en Colombia a través del modelo SIRD. **Métodos** Se analizó la evolución temporal del COVID-19 según los individuos infectados en Colombia del 6 de marzo al 15 de abril de 2020. Se realizó el modelo SIRD modificando la tasa de transmisión (β) bajo tres escenarios: a. Cuarentena hasta el 1 de julio, b. Cuarentena flexible1 hasta el 11 de mayo con un β del 4%, y c. Cuarentena flexible2 hasta el 11 de mayo con β del 8%, con el fin de predecir el número de casos totales y el 5% de infectados en UCI para contrastarlo con el número de camas y personal UCI. **Resultados** Los escenarios mostraron que levantar la cuarentena el 11 de mayo significará un aumento en el número de infectados, entre 54 105 a 116 081 individuos con COVID-19. Así mismo, la rápida aceleración en la tasa de contagios se traduce en una mayor demanda de camas y personal en UCI: en el escenario de cuarentena flexible2 se colapsarían las 2650 camas disponibles y se necesitaría de cinco intensivistas y cuatro enfermeras por paciente al 1 julio.

Conclusión Las medidas de distanciamiento social obligatorias contribuyen al retraso de la saturación del sistema de salud; sin embargo, son difíciles de sostener en el tiempo desde una perspectiva económica. Por lo tanto, para tener una distensión de la cuarentena es necesario adoptar medidas para ampliar la capacidad del sistema de salud y así evitar su colapso.

La novena fuente fue de Orfelina Arpasi Quispe, Gaby Sonia Chávez Zegarra, Lili Albertina Fernández Molocho, Willy John Medina Bacalla, Zoila Esperanza Leiton Espinoza, Vilanice Alves de Araujo Püschel, Jack Roberto Silva Fhon, **02-Mayo-2022**, Titulado Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú, **Objetivo:** Determinar la prevalencia de la COVID-19 en el personal de enfermería, las condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. **Método:** Estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal del tipo web-survey realizado entre los meses de noviembre 2020 a febrero de 2021 con la participación de 495 integrantes del personal de enfermería de tres hospitales públicos de la ciudad de Lima. **Resultados:** El 63% de los participantes fueron del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 20% del Hospital San Isidro Labrador, y 17% del Hospital II Vitarte. La prevalencia de la COVID-19 en el personal de enfermería fue de 47.3%. Al analizar las características demográficas de los participantes se evidenció asociación significativa de la variable escolaridad con la enfermedad (OR=1.50, $p=0.04$), mostrando que los que cuentan con estudios superiores tienen 1.5 veces mayor probabilidad de desarrollar la COVID-19 frente a los que poseen estudios de posgrado; las variables relacionadas con las condiciones de trabajo y factores de riesgo no evidenciaron asociación significativa ($p>0.05$) con la enfermedad. **Conclusiones:** A excepción de la escolaridad no existe evidencia suficiente para afirmar asociación significativa de la COVID-19 con las características demográficas, las variables relacionadas al trabajo y las consideradas como riesgo.

La investigación aporta contribuciones importantes a la práctica, la investigación y la docencia en enfermería.

Por último, se menciona en la investigación de Luz Martínez (2020) Madrid España titulado Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. En el mundo, casi tres millones de personas mueren al año por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de quinientos sufren enfermedades ocupacionales o lesiones. En 2019, el estrés laboral causó el 30% de las bajas en España, con un alto coste y reducción de la productividad. La COVID-19 presenta nuevos retos, casi cuatro millones de parados, otros cuatro con un ERTE y una recuperación incierta y lenta que provoca inestabilidad.

También nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés. Distintos organismos defienden la importancia de la salud y bienestar laboral en todos los aspectos, físicos, mentales y sociales. Ante esta situación es imprescindible la detección de factores psicosociales de riesgo que afectan a la salud en entornos laborales para crear planes de prevención eficaces y adaptados a las situaciones cambiantes. Algunos autores destacan la dificultad de esta evaluación por metodologías insuficientes a nivel conceptual y técnico o falta de estandarización. El objetivo de este trabajo es identificar distintas herramientas, dimensiones, fiabilidad, validez, análisis psicométrico y uso, que sirvan de referentes para la investigación en PRL. Se realizó un análisis descriptivo documental de revisión bibliográfica en buscadores y páginas de organismos especializados. Se ofrecen algunos instrumentos de medición con alta confiabilidad para la detección de factores psicosociales en diversos contextos. Se recomienda complementar estas herramientas con otras que tengan en cuenta otras variables como la incertidumbre, la ansiedad o el estado mental. Martínez, L. M. (n.d.).

Marco Teórico

9.1 COVID -19

Según el ministerio de sanidad (2020) La actual pandemia de Covid-19, producida por una cepa mutante de coronavirus el SARS-CoV-2, ha generado en todo el mundo, en el siglo 21, una severa crisis económica, social y de salud, nunca antes vista. Se inició en China a fines de diciembre 2019, en la provincia de Hubei (ciudad Wuhan) donde se reportó un grupo de 27 casos de neumonía de etiología desconocida, con siete pacientes graves. El primer caso fue descrito el 8 de diciembre 2019, el 7 de enero 2020 el Ministerio de sanidad de China identifica un nuevo coronavirus (Cov) como posible etiología, para el 24 enero en China se habían reportado 835 casos

(534 de Hubei) y con el correr de las semanas se extendió a otras partes de China. El virus SARS-CoV-2 es muy contagioso y se transmite rápidamente de persona a persona a través de la tos o secreciones respiratorias, y por contactos cercanos; las gotas respiratorias de más de cinco micras, son capaces de transmitirse a una distancia de hasta dos metros, y las manos o los fómites contaminados con estas secreciones seguido del contacto con la mucosa de la boca, nariz u ojos. Debido a que no hubo un aislamiento social a tiempo en China y luego en Italia y España, la enfermedad se esparció rápidamente a muchos países porque es muy contagiosa.

Síntomas

Según los CDC (2021), los signos y síntomas de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID19) pueden aparecer entre dos y 14 días después de la exposición al virus. Este período entre la exposición y antes de la aparición de los síntomas se llama el período de incubación. Los signos y los síntomas más comunes pueden incluir:

- Fiebre
- Tos
- Cansancio

Causas:

En algunas situaciones, el virus de la COVID-19 se puede propagar cuando una persona se ve expuesta a pequeñas gotas o aerosoles que permanecen en el aire durante varios minutos u horas, lo que se conoce como transmisión por el aire. Todavía no se sabe si es común que el virus se transmita por este medio. Y también cuando una persona toca una superficie o un objeto donde se encuentra el virus y luego se toca la boca, la nariz o los ojos, pero el riesgo es bajo.

Prevención:

La Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA, por sus siglas en inglés) ha autorizado el uso de emergencia de algunas vacunas contra la COVID-19 en todo el mundo.

En la actualidad el personal de salud en las instituciones sanitarias se ve expuesto a una serie de acontecimientos, ritmos de vida agitados y creciente presión en el entorno laboral debido a la pandemia por COVID-19 ,lo que genera cambios constantes y la necesidad del sujeto de adaptarse a ellos, la necesidad de respuestas rápidas puede afectar su efectividad impactando en alto grado la calidad de vida del individuo, su entorno y su desempeño general en las diferentes esferas del funcionamiento. Como lo menciona Lozano A. (2020) Los factores de riesgo psicosocial pueden generar respuestas fisiológicas, cognitivas, conductuales, emocionales; haciendo que el personal de salud esté expuesto a sufrir problemas de salud mental, que pueden influir notoriamente en su desempeño laboral sumándole a esto, los numerosos efectos de las actividades laborales que resultan escenarios demandantes para el trabajador, debido a que desde allí se desencadenan situaciones que requieren de una mayor exigencia para el personal y que como consecuencia pueden llevar a posibles respuestas de estrés, afectando no solo al trabajador, sino también, al paciente que depende de sus cuidados.

La protección de la salud mental de los trabajadores debería estar integrada en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en los planes de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y en los planes de reincorporación al trabajo formulados para responder a la crisis de la COVID-19. Según las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), debería procederse a una

identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo antes de introducir cualquier modificación o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. El proceso debe abarcar los diferentes peligros y riesgos derivados del medio ambiente y de la organización del trabajo, incluidos los factores psicosociales. Incluye una serie de ámbitos de actuación en el lugar de trabajo.

Como nos indica la OIT (2020), Para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales de los trabajadores de la primera línea en cuanto a problemas de salud mental por causa del COVID 19 se incluye una serie de ámbitos de actuación en el lugar de trabajo, los cuales son:

✓ Medio ambiente y equipo de trabajo: El medio ambiente de trabajo físico, incluida la disposición del puesto de trabajo y los puntos de exposición a agentes peligrosos, puede afectar tanto a la experiencia de estrés de los trabajadores como a su salud psicológica y física. En particular, la mala calidad del aire, el ruido y las condiciones ergonómicas pueden tener efectos negativos en la satisfacción de los trabajadores y en su salud mental.

✓ Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo: Las pruebas demuestran que una carga de trabajo excesiva está relacionada con aumento del absentismo, ausencia del trabajo con diagnóstico psiquiátrico, mala salud auto declarada, trastornos mentales como depresión y ansiedad, agotamiento, enfermedades coronarias y dolencias

Musculo esqueléticas. Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores de respuesta a emergencias deben trabajar bajo presión, durante más horas y en turnos consecutivos, con mayor carga de trabajo y períodos de descanso menores.

✓ Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral: Durante la pandemia de COVID-19, muchos trabajadores de la salud no sólo se enfrentan a grandes exigencias laborales, sino que también tienen que organizar su vida familiar y cuidar de sus dependientes, en particular si tienen hijos, miembros de la familia ancianos, enfermos o con discapacidad, o si ellos mismos tienen alguna discapacidad. Además, la restricción de la vida pública destinada a limitar el contagio tiene un grave impacto en la vida social de las personas. Todo esto desencadena a un deterioro del equilibrio y la vida personal, con efectos negativos en la salud mental de los trabajadores.

Joyce Soares (2020) hace referencia que “El escenario de la pandemia de COVID-19 causa incertidumbres a los trabajadores de la salud que trabajan en la primera línea para hacer frente al virus. Las características epidemiológicas del nuevo coronavirus y su funcionamiento a largo plazo no se conocen por completo.” Debido a esto, los riesgos laborales que los trabajadores están involucrados en su vida diaria se han exacerbado en algunos puntos, en vista del nivel de infectividad que tiene el virus y las consecuencias de estos para la salud física y la mente de toda la sociedad. Es esencial conocer y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la salud y, por tanto, establecer estrategias de prevención y minimización de enfermedades.

9.2 Riesgo Psicosocial:

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; también se debe abarcar la ausencia de enfermedad y los aspectos psicológicos del ser humano, esto va ligado a los estilos de vida, esquemas cognitivos, las condiciones sociales y ambientales entre otros, estas variables son de gran importancia dentro los programas que velan por el bienestar y la salud de los trabajadores; Burriel (1997) lo afirma cuando escribe: “la salud es el estado de bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de daño o de enfermedad” en esta misma línea la

Organización Internacional del Trabajo (2003) señala que “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos.

Es importante tener presente en la seguridad y salud en el campo laboral reconocer e identificar los riesgos a los cuales se encuentra expuestos los trabajadores para así poder valorar los riesgos, de esta manera se podrán plantear acciones de mejora, medida preventivas y correctivas, con el fin de contribuir al bienestar físico, mental y social de los trabajadores. La seguridad y salud en el trabajo básicamente contribuyen en las organizaciones para eliminar los riesgos, así podemos seguir la afirmación de Mansilla cuando indica que “los riesgos psicosociales en el trabajo deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores” (Mansilla, 2012). Por lo anterior podemos realizar la medición de los diferentes riesgos a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores mediante diferentes herramientas de medición.

(Aguayo y Lama, 1996 citado por Villalobos 1999) indican que existen factores de riesgo psicosocial de diferentes tipos y los clasifican en tres grupos:

- a) Factores de riesgo que producen efectos agudos y que se caracterizan porque tienen un tiempo de exposición corto, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.
- b) Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables.

Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos de estrés leves, no pueden considerarse como factores de riesgo psicosocial, porque a pesar de presentarse con alta frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad son bajas.

El medio laboral además de posibilitar al ser humano soluciones a sus necesidades como la alimentación, vivienda y educación, por lo cual el trabajo es uno de los principales medios de integración y relación en el medio, exponiendo a las personas a diferentes condiciones de trabajo que pueden actuar de manera positiva o negativa, generando afectaciones en la salud. La interacción de las variables que caracterizan la situación de trabajo y el entorno que los rodea, bajo determinadas circunstancias puede afectar a la organización y al trabajador generando diversos efectos negativos LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD OIT/OMS (1984) lo sustenta de la siguiente manera:

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

La evaluación de los Riesgos psicosociales en el trabajo es la respuesta a la situación de la organización, ya que busca la identificación de los riesgos, para que sean intervenidos de una manera rápida y eficaz. Con relación a esto Meliá Navarro (S.F) señala: “la evaluación de los riesgos psicosociales es un tipo de evaluación psicológica aplicada, enraizada con la psicología de la seguridad y salud ocupacional, y con la psicometría como ciencia técnica de la medición psicológica.” Por lo anterior la evaluación de los riesgos nos permite generar e implementar medidas que minimicen los riesgos en las organizaciones mediante el ciclo PHVA.

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y

la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo" (Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984)

Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los Factores

Psicosociales "comprenden los aspectos intra laborales, extra laborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas".

Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

- Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.
- Los factores extra laborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.
- Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos Factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés.

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intralaborales, Extra laboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.

En el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es recomendable tener en cuenta otras fuentes de información, que permitan obtener una visión global de los aspectos organizacionales y psicosociales particulares de la empresa; dado que esto permitirá y/o facilitará plantear estrategias y acciones en la fase de intervención.

9.3 Estrés Laboral

Karasek (1981), dice que el estrés laboral es: «una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador».

De acuerdo a esta definición se puede decir que el estrés laboral es un a un conjunto de reacciones emocionales o alto estrés surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de toma de decisiones.

La Organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. Desde los estudios pioneros, el estrés fue definido como Síndrome de Adaptación

General (SAG) o respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado (Selye, 1956).

Posteriormente, han sido numerosos los autores que han intentado definir el estado de estrés. No cabe duda de que la conceptualización de estrés más completa vino de parte

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

Existen diversos tipos de estrés dependiendo de varios factores como:

- ✓ Su duración.
- ✓ Los estímulos que provocan la primera reacción.
- ✓ Las consecuencias, psicológicas o fisiológicas, que se desencadenan junto al evento estresante.
- ✓ El contexto que condiciona la respuesta de estrés.

Conjugando los puntos dos y cuatro, y el hecho de que el contexto laboral es uno de los que más estrés provocan, esta entrada estará dedicada al estrés laboral.

Estrés laboral

El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado (Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, 2000).

Es importante conocer que el estrés laboral puede ser positivo o negativo (Kung y Chan, 2014).

¿Cómo se produce el estrés laboral?

Pereira (2009) Se han buscado distintas explicaciones a cómo se genera el estrés laboral, así, se ha visto como el resultado de la interacción entre las demandas en el trabajo y control que el trabajador ejerce sobre él. El estrés laboral o alto estrés surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de toma de decisiones (por falta de recursos) es baja. Además, otras posibles relaciones entre las demandas y el control son el bajo estrés (baja demanda y alto control), el activo (alta demanda y alto control) y el pasivo (baja demanda y bajo control).

(Melgosa, 1995). También se ha visto la interacción entre las demandas de trabajo, el control del trabajador y el apoyo social. De tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta. El apoyo social es la ayuda que pueden dar los superiores y compañeros de trabajo, cuando es adecuado puede amortiguar parte del estrés generado por la combinación de las altas exigencias laborales y el bajo control sobre el trabajo.

Según Martínez Selva (2004) el estrés laboral puede ser debido al desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas, es decir a la falta de ajuste entre las habilidades y capacidades de trabajador y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar.

Incluso se ha observado que en otras ocasiones el estrés laboral se produce cuando el trabajador realiza un alto esfuerzo y recibe una baja recompensa. El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco (demandas y obligaciones) o intrínseco (alta motivación con afrontamiento). Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensas fundamentales: dinero, estima, y control del status. El estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida.

¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral?

Martínez Selva (2004)) **Físicas** Las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y alteraciones en el sistema inmune.

Martínez Selva (2004) **Psíquicas** Entre los efectos psicológicos negativos producidos por el estrés laboral se encuentran: la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos esquizofrénicos.

Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones.

Martínez Selva (2004) **Organizativas** Los efectos negativos del estrés laboral no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes o incluso a la incapacidad laboral.

El estrés induce a una pérdida de producción y puede crear un mal ambiente de trabajo. Los costes ocultos, como son la ruptura de las relaciones humanas, los juicios erróneos de la vida profesional y privada, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar.

Hay que tener en cuenta que el riesgo de estrés laboral en las organizaciones lo indican la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas en los clientes, el empeoramiento de las relaciones humanas, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, de incidentes y accidentes, de quejas al servicio médico y del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos

¿Qué se puede hacer para prevenir o reducir el estrés laboral?

Fernando Mansilla Izquierdo, Jefe de la Unidad de Psicosociología (2019) Como el origen del estrés laboral puede ser múltiple, también las medidas preventivas para eliminar o reducir el estrés laboral pueden ser múltiples; y, por tanto, se intervendrá sobre el trabajador y sobre la organización. Intervención sobre el trabajador. A través de distintas técnicas se puede dotar al trabajador de recursos de afrontamiento del estrés laboral cuando las medidas organizativas no dan

resultados. Hay que hacer ejercicio, evitar la ingesta de excitantes como el tabaco, el café o el alcohol, y evitar comunicaciones de tipo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás.

Estrés laboral positivo:

Gallego Zuluaga · 2018 El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud

El estrés positivo (eustress) se refiere a cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor, p.e., la respuesta de estrés que se desencadena durante tu primer día de trabajo es adaptativa (estrés positivo) porque implica que has de estar alerta para atender a los nuevos estímulos (tareas, jefes, compañeros, procedimiento de la empresa, etc.).

Estrés laboral negativo:

Gallego Zuluaga · 2018 El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud

¿Cuándo deja esta respuesta de ser adaptativa y por tanto, se puede convertir en estrés negativo? Pues, si dicho estrés dura más de un mes, la respuesta se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir en la salud del trabajador (aparecen problemas de insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros) se trataría de un caso de estrés laboral negativo y se debería tomar medidas al respecto (recomendamos la lectura del metanálisis de Hargrove, Quick, Nelson y Quick, 2011).

Causas del estrés laboral

Existen numerosos estudios focalizados en encontrar las causas y las consecuencias más inmediatas de este tipo de estrés, el estrés laboral. A continuación, citaremos algunas de las conclusiones más destacables:

Se ha comprobado que ser víctima de acoso laboral desata de forma inmediata una respuesta de estrés intensa y prolongada en el tiempo (Balducci, Fraccaroli y Schaufeli, 2011; Hoobler, Rospenda, Lemmon y Rosa, 2010; Neall y Tuckey, 2014). Esto es especialmente importante teniendo en cuenta que 8 de cada 10 trabajadores españoles se sienten insatisfechos en su trabajo (CepymeNews, 2018).

Se ha demostrado que el estrés laboral se debe, en la mayoría de los casos, a una sobrecarga de funciones en el puesto laboral y a la ambigüedad de las funciones (Babatunde, 2013; Ganster y Rosen, 2013).

Además, se ha propuesto que el bajo salario se asocia con la aparición de estrés laboral (Raver y Nishii, 2010).

Otros han constatado que la falta de motivación intrínseca hacia el trabajo, así como la ausencia de incentivos son causas directas de estrés laboral (Con ley y You, 2014; Karimí y Alipour, 2011).

Factores que condicionan el estrés laboral

Además, se ha encontrado que determinados factores pueden condicionar la aparición del estrés laboral y sus características. Dichos factores son precipitantes o condicionantes del estrés laboral. Aunque no existe una lista consensuada de dichos factores, algunas investigaciones previas han considerado que éstos podrían ser: la edad de la persona víctima de estrés laboral, el

tipo de trabajo, haber padecido otro trastorno psicológico con anterioridad, el tiempo que estaba la persona sin trabajo previamente,

Algunos rasgos de personalidad como el neocriticismo y el psicoticismo, el género de la víctima y las responsabilidades familiares, entre otros (Colligan y Higgins, 2006; Ganster y Rosen, 2013).

Consecuencias del estrés laboral

Finalmente, también se han de destacar las consecuencias asociadas con el estrés laboral.

Consecuencias cognitivas

Algunos estudios se han focalizado más en las consecuencias cognitivas que implican problemas de memoria (lapsus y olvidos selectivos de información relacionada con el ámbito laboral), dificultad para centrar la atención en temas laborales, problemas de concentración y un decremento en la capacidad para realizar varias tareas a la vez (errores en la memoria de trabajo)

(Wiegel, Sattler, Göritz y Diewald, 2014; Rickenbach et al., 2014).

Consecuencias físicas

El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud Otros trabajos se han interesado más por las consecuencias físicas del estrés laboral y han propuesto que la persona a menudo se queja de insomnio, indicadores cardiovasculares anormales, padecimiento de hipertensión y diabetes, problemas de tiroides, y en una gran mayoría, surge sintomatología de enfermedades dermatológicas, así como dolores de cabeza y cefaleas tensionales (Ganster y

Rosen, 2013).

Consecuencias emocionales

Asimismo, un tercer grupo de investigaciones ha optado por las consecuencias emocionales del estrés laboral. Entre éstas, cabe mencionar labilidad emocional, ataques de pánico, ansiedad y sintomatología depresiva (Tennant, Brosschot, Verkuil y Thayer, 2016).

□ El síndrome de burnout hace referencia a la cronificación del estrés laboral que da lugar a una sensación de agotamiento generalizado. Mostramos los principales síntomas y consecuencias de sufrirlo.

1. Agotamiento físico y mental generalizado

El trabajador sufre una pérdida de energía en todos los niveles de salud:

Señales de agotamiento físico: fatiga crónica, aumento de peso o bien pérdida de apetito. También puede reflejarse en la aparición de alteraciones psicosomáticas como dolores musculares, migrañas, problemas gastrointestinales y, en el caso de las mujeres, desregulación del ciclo menstrual.

Señales de agotamiento mental: el estrés y la ansiedad son los principales protagonistas que preceden al síndrome del trabajador quemado. Es más, el *burnout* se alimenta de ambos, además de tener relación con la aparición de trastornos adaptativos, relacionados con el estrés, la ansiedad, la depresión y el insomnio.

2. Despersonalización y cinismo

Maslach y Jackson (1981, 1982) El *burnout* produce un cambio en el comportamiento del trabajador que lo sufre. Este adopta una actitud de **indiferencia** y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo. Esto se manifiesta también en sus relaciones en el ámbito laboral,

tanto con compañeros como con clientes. La irritabilidad y el endurecimiento del trato se convierten en tónicas habituales dentro de la forma de actuar de un trabajador quemado, los clientes, usuarios o personas con las que interaccionan perciben este cambio de actitud, pero también la familia y su entorno social...

3. **Descenso en la productividad laboral y desmotivación**

Los dos puntos anteriores derivan en una bajada de la productividad laboral y en una desmotivación que genera frustración y evidencia una ausencia de realización personal en el trabajo. Hay falta de atención hacia las tareas, olvidos frecuentes y una desidia generalizada que nace de la dificultad para concentrarse. Todo ello forma parte de un círculo vicioso que se retroalimenta constantemente (nunca consigue ser el trabajador que era antes de quemarse y ello el genera mayor sufrimiento), ya que la incapacidad de cumplir con el trabajo, concentrarse, gestionar sus actividades, etc., no deja avanzar en la cada vez mayor "pila de tareas pendientes".
¿Cómo hacer frente al síndrome de 'burnout'?

Farber (2000) El síndrome del trabajador quemado es fruto de distintas causas. Suele brotar cuando coinciden factores de riesgo personales (baja tolerancia a la frustración, a la exposición al estrés, o circunstancias vitales estresantes como cuidado de enfermos, enfermedades graves, pérdidas, etc.) y aquellos relacionados con la organización (lagunas en las tareas asignadas al puesto de trabajo, sobredimensionamiento de funciones y responsabilidades, ambiente laboral complicado, fallas en el liderazgo en la empresa, sobrecarga de trabajo sostenida, presión asistencial, falta de apoyos y recursos, etc...).

Las medidas preventivas frente al síndrome de *burnout* son similares a aquellas necesarias para manejar situaciones de estrés laboral. Para conseguir revertir una situación de "trabajador quemado" es crucial identificar y modificar las condiciones de trabajo que lo han producido, y en casos de exposición prolongada puede ser necesaria una reubicación del trabajador, un asesoramiento psicológico o acompañamiento en el puesto para rectificar los hábitos adquiridos.

Si analizamos, evaluamos y protegemos al trabajador con síntomas de estar quemándose podremos evitar daños a la salud y recuperar un trabajador eficiente, motivado y sano, por lo que todo el entorno laboral, social y familiar se beneficiará de ello. La prevención es posible y además se puede prevenir, minimizar y eliminar el riesgo, esa es nuestra misión.

9.4 CARGA DE TRABAJO

la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1996 Carga de Trabajo es "el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral".

En toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten, en proporción variable dependiendo de la tarea.

En general, el progreso técnico implica un crecimiento de los requerimientos mentales en los puestos de trabajo en detrimento de los requerimientos físicos, aunque siguen existiendo puestos en los que las exigencias físicas siguen siendo elevadas.

En nuestro sector predomina para la mayoría de los puestos profesionales el trabajo intelectual, y en los casos en los que existe un esfuerzo físico, no adquiere éste niveles excesivos en los que se requieran medidas de análisis especializadas. No obstante, vamos a proporcionar una información general sobre la carga de trabajo para aquellas personas que estén interesadas en la materia.

Por lo que es necesario evaluarlas y aportar las medidas correctoras precisas para eliminar en lo posible los trabajos pesados.

Trabajo muscular

Todo tipo de trabajo requiere por parte del trabajador un consumo de energía tanto mayor cuanto mayor sea el esfuerzo solicitado.

La realización de un trabajo muscular implica el poner en acción una serie de músculos que aportan la fuerza necesaria; según la forma en que se produzcan las contracciones de estos músculos el trabajo desarrollado se puede considerar como estático o dinámico.

El trabajo muscular se denomina estático cuando la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante un cierto período de tiempo.

El trabajo dinámico, por el contrario, produce una sucesión periódica de tensiones y relajamientos de los músculos activos, todas ellas de corta duración.

Aunque en la práctica, excepto en casos muy característicos, la frontera entre trabajo estático y dinámico no es fácil de determinar, es importante mantener esta distinción por las consecuencias que se derivan de uno y otro tipo de trabajo.

La consecuencia fundamental viene determinada por las diferencias que se producen en la irrigación sanguínea de los músculos que es la que, en definitiva, fija el límite en la producción del trabajo muscular. Dicha irrigación es fundamental por dos motivos:

- Porque la sangre aporta al músculo la energía necesaria.

- Porque, además, la sangre evacua del músculo los residuos de la reacción de oxidación de la glucosa producidos como consecuencia del trabajo (ácido láctico).

A título de ejemplo, podemos decir que en un trabajo dinámico el aporte de sangre al músculo es de 10 a 20 veces mayor que en estado de reposo.

Por el contrario, en el trabajo estático, al comprimirse los vasos sanguíneos, el aporte de sangre a los músculos no sólo no aumenta, sino que disminuye, privando al músculo del oxígeno y de la glucosa que necesita. Además, los residuos producidos no pueden ser eliminados con la rapidez necesaria, acumulándose y desencadenando la fatiga muscular.

Tabla 1.

Marco Legal

NORMA	INSTITUCION NORMALIZADA	DESCRIPCIÓN	AÑO	APORTE AL PROYECTO
Resolución 1075	ministerio de trabajo de seguridad social	Establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.	1992	Que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.
Ley 100	sistema general de seguridad social	La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias	1993	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Influencia del riesgo psicosocial en el estrés de las enfermeras

Decreto Ley 1295	Sistema general de sistemas laborales	El accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el gobierno nacional	1994	por el “cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.” Con la cual se crea en un ente administrativo que velara por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo.
Resolución 2646	Ministerio de la Protección Social	La batería de riesgo psicosocial es un instrumento de medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que evalúa los aspectos interlaborales, extra laborales y las condiciones individuales.	2008	Se busca proteger a los empleados de los riesgos psicosociales
Decreto 2566	El presidente de la república	Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo.	2009	Adoptase la tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales
ICONTEC Guía Técnica Colombiana GTC 45	Icontec	Establece las directrices para Identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud Ocupacional; esta Identificación, se hace a partir del Panorama de Factores de Riesgo.	2010	Para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional

Influencia del riesgo psicosocial en el estrés de las enfermeras

Decreto 417	ministerio de educación nacional	Que la declaración del Estado de Emergencia autoriza al presidente de la República, con la firma de todos los ministros, para dictar decretos con fuerza de ley destinados exclusivamente a Conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.	2020	Adopta la bacteria de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales
Decreto Legislativo 499	El presidente de la república	Que las personas que padecen el coronavirus COVID-19 y las personas cuya salud está amenazada por padecimientos ajenos a esta pandemia, requieren atención en salud en condiciones de aislamiento que exigen esfuerzos extraordinarios, con el fin de no agravar su Condición médica.	2020	Dispositivos médicos y elementos de protección personal.
Decreto 5393	el presidente de la república de Colombia	Se encargada de determinar y expedir los protocolos que sobre bioseguridad se requieran para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar El adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.	2020	medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación de la pandemia del Coronavirus COVID-19,

Influencia del riesgo psicosocial en el estrés de las enfermeras

Decreto 676	Ministerio del Trabajos	Artículo 4. Prestaciones económicas y Asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico,	2020	Se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales
Manual de bioseguridad	Manual de Normas de Bioseguridad y Riesgos Asociados- FondecytCONICYT	Este manual aplica para los procesos GIP Gestión de las intervenciones individuales y colectivas para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, THS Desarrollo del talento humano en salud y PSS Gestión de la prestación de servicios en salud.	2020	Un manual de bioseguridad y esterilización dirigido a los prestadores de servicios de salud
Resolución 2764	ministerio del Trabajos	Por la cual 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.	2022	La cual Ministerio de trabajo adopta instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, la guía técnica y protocolos específicos de intervención para la población trabajadora.

Influencia del riesgo psicosocial en el estrés de las enfermeras

Tabla 1: Esta sección presenta la normatividad que rige a la Entidad, en la parte psicosocial la que determina su competencia y la que es aplicable a su actividad o producida por la misma.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

11.1 Metodología Enfoque

La presente investigación se realizará por medio del enfoque cuantitativo de acuerdo con Rodríguez, Peñuelas (2010) Afirma que el Método cuantitativo busca las causas mediante métodos tales como el cuestionario y producen datos susceptibles de análisis estadístico, por ello es deductivo. Para el desarrollo de la investigación la objetividad es muy importante, el investigador observa, mide y manipula variables. Los métodos **cuantitativos** se centran en mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, cuestionarios y encuestas, o mediante el uso de técnicas informáticas para manipular los datos estadísticos existentes.

11.2 ALCANCE DEL ESTUDIO

Esta investigación tiene un alcance correlacional ya que se busca relacionar tres variables que de los cuales dos son cuestionarios que evalúan factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A y B) que se diferencian por la población objeto y se determina dependiendo el cargo en el cual opere el personal, también encontramos un cuestionario para evaluar los factores asociados al riesgo psicosocial extra laboral y por último un cuestionario para la evaluación del estrés. Villalobos (1996). La aplicación de estos instrumentos permite recolectar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, permitiendo establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial ya sea intra o extra laboral, también permite determinar el grado de riesgo al que está expuesto en una escala de 5 niveles: sin riesgo o despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y muy alto

HIPOTESIS

(Fernández Prados. 2012) Es una idea que puede no ser verdadera, basada en información previa. Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen. Normalmente se plantean primero las razones claras por las que uno cree que algo es posible y finalmente se pone, en conclusión. Este método se usa en la rama científica para luego comprobar las hipótesis a través de los experimentos.

La hipótesis sobre este trabajo es una de las primeras suposiciones que se hacen de acuerdo a esta investigación, que son las siguientes:

- Un alto nivel de estrés con una relación directa a riesgos intralaborales.
- Encontramos niveles bajo de estrés.
- Nivel de estrés elevado es generados por riesgo intralaborales y extralaborales.

POBLACION Y MUESTRA

La población con la que se trabajará en esta investigación es de 90 enfermeras de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, la cual se encuentran divididos en tres jornadas, mañana, tarde y noche; se elige el turno de la noche donde operan (30) personas, este proyecto de investigación se presenta ante la jefe de urgencia y que por motivos de la pandemia “COVID 19” solo se realiza los cuestionarios a (19) trabajadores los cuales quisieron participar en el estudio y en la recolección de datos de manera libre y voluntaria.

TECNICA DE INSTRUMENTO

14.1 Batería Riesgo Psicosocial

(Resolución 2646 de 2008) Batería Riesgo Psicosocial es una herramienta que le permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta su colaborador. La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados que realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en su compañía. Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, quien es un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

14.2 Cuestionario De Riesgo Intralaboral.

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas .En consecuencia, la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, así como también el análisis e interpretación de resultados deberán ser efectuados por un experto, según lo define la Resolución 2646 de 2008 o la normativa legal vigente.

14.3 Cuestionario De Riesgo Extralaboral.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno

familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

14.4 Cuestionario de Estrés

El Cuestionario para la evaluación del estrés tiene tres versiones. La primera fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana (Villalobos, G.) para el Ministerio de Trabajo (1996); la segunda constituyó una adaptación y validación desarrollada por Villalobos, G. (2005), y la tercera fue una revalidación y readaptación desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social en 2010.

(Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Julio de 2010) Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.

El Cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Las fases que dieron desarrollo al estudio de investigación fueron las siguientes:

Selección de la muestra: La primera está conformada por la búsqueda de la población y se concretó, trabajar con una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá.

Aplicación del instrumento: En una segunda fase se realiza la aplicación de instrumento a los 19 trabajadores de una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá.

Tabulación y análisis de resultados: En la tercera fase se realizará la tabulación de los datos arrojados por cada uno de los cuestionarios que conforman la batería para la evaluación de riesgo psicosocial, los cuales serán evaluados de forma cuantitativa.

Finalmente, se harán recomendaciones con base a los resultados encontrados.

ANALISIS DE INTERPRETACION

16.1 Resultados de Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

Figura 1

Dimensión: Dominios

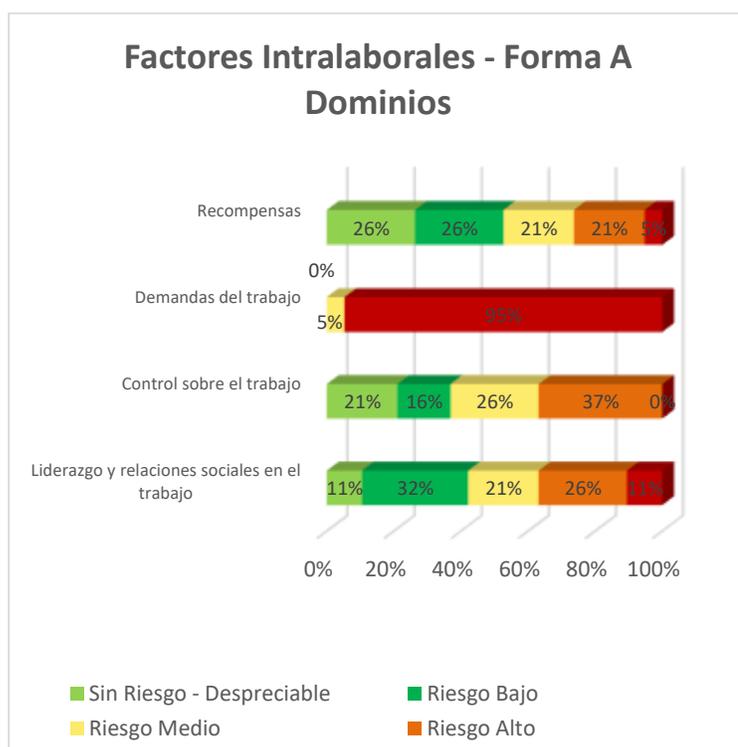


Figura 1: Análisis del riesgo por dominio

En el dominio recompensa el puntaje transformador es de 52% lo que indica que es un factor protector porque trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de su esfuerzo laboral, de igual manera en las demandas de trabajo existe un factor de riesgo alto del 95% y requiere intervención inmediata, por último, en el control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales, encontramos que las percepciones de los trabajadores están divididas por lo tanto se recomienda medidas de promoción y prevención del riesgo.

Figura 2:

Dimensión liderazgo y sociales en el trabajo.

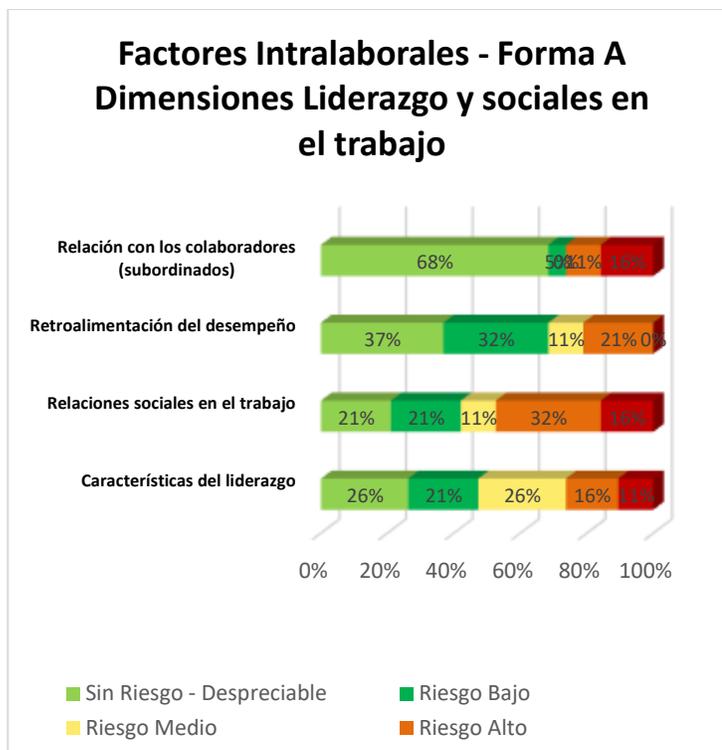


Figura 2: Análisis del riesgo por dimensión liderazgo y sociales en el trabajo.

Se puede ver en la figura 2, en las relaciones con los colaboradores (subordinados) el puntaje transformador es de 73% lo que indica que es un factor protector y ubica este aspecto de relación social que se establece entre lo superiores jerárquicos y sus colaboradores, de igual forma la retroalimentación del desempeño obtuvo un puntaje protector del 69% lo que indica que los colaboradores cumplen con el papel que asumen en la institución, por último en las relaciones sociales en el trabajo y características de liderazgo también encontramos que las percepciones de los trabajadores están divididas por lo tanto se recomienda medidas de promoción y prevención del riesgo.

Figura 3:

Dimensión: control sobre el Trabajo.

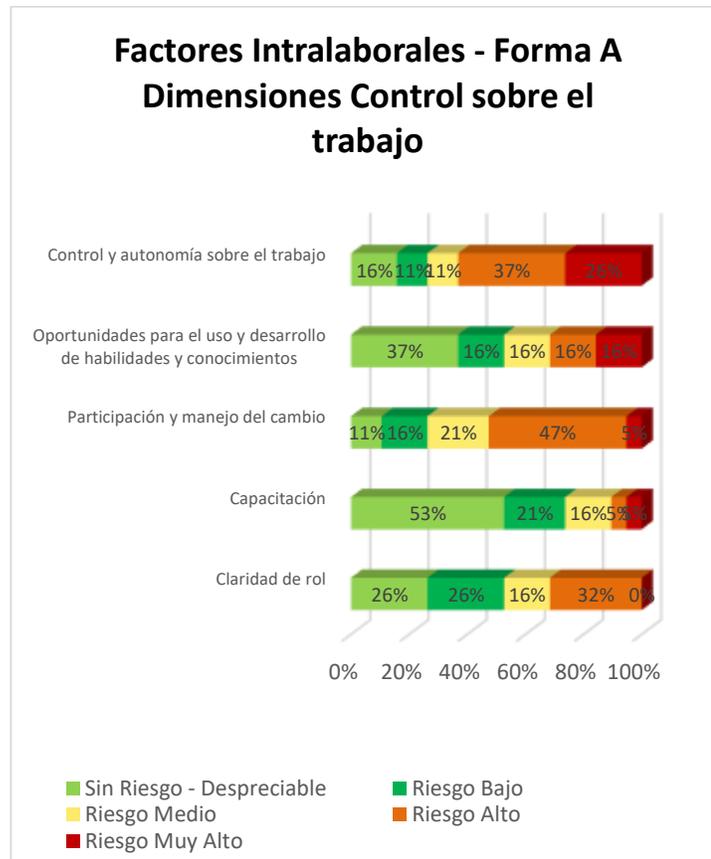


Figura 3: Análisis del riesgo por dimensión: control sobre el Trabajo.

En la figura 3, el dominio control sobre el trabajo los colaboradores se ubican en un factor de riesgo con un 63% por la capacidad de decisión que tiene el trabajador sobre aspectos del orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar, igualmente, en la participación y manejo del cambio también se encontró un nivel de riesgo del 52% siendo este un factor de riesgo aspecto que tiene que ver con el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores de una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá, en las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento es

un factor protector de 53% esta dimensión se relaciona con las posibilidades que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus conocimientos, como también en la capacitación se obtuvo un puntaje transformador de 74%, es decir, el acceso a las capacitaciones es constante, por último la claridad del rol también un factor protector del 52% este aspecto se relaciona con el papel que debe cumplir el colaborador con el desempeño en la institución.

Figura 4:

Demandas de Trabajo.

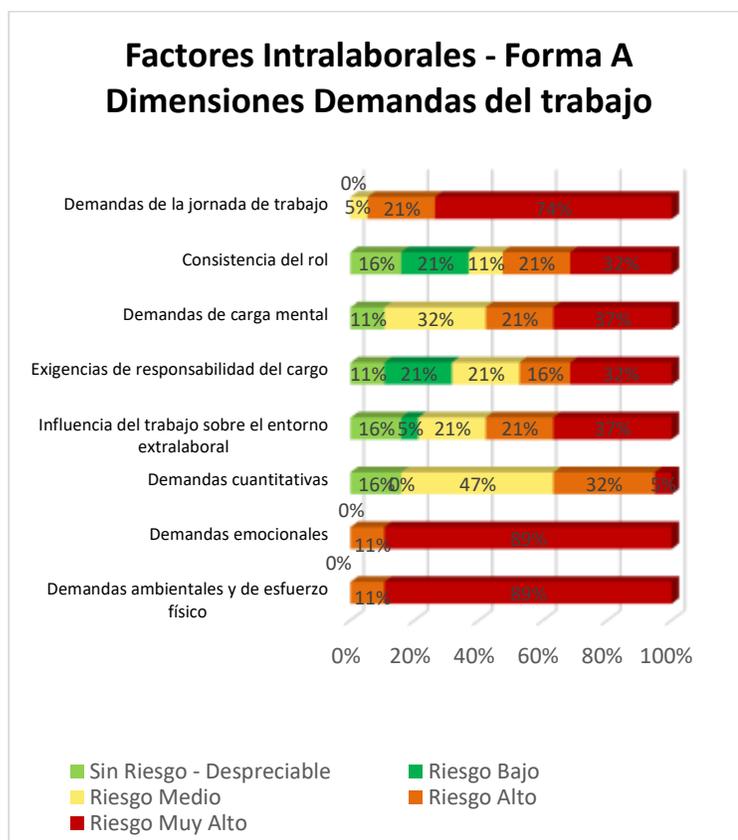


Figura 4: Análisis del riesgo por dimensión: Demandas de Trabajo.

Como se puede observar en la figura 4, las demandas de la jornada de trabajo, la puntuación es de 95% es un factor de riesgo alto, esta dimensión hace referencia del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de duración y el horario de la jornada, igualmente

la consistencia del rol, el puntaje fue de 53% un factor de riesgo de esta dimensión se refiere a la contabilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionados que tiene un colaborador en el desempeño de su cargo, Además las demandas de la carga mental, el puntaje fue de 58% esta dimensión es un factor de riesgo y hace diferencias a las demandas de procesamiento cognitivo que implica las tareas y que involucran procesos mentales (cantidad, complejidad, detalle) en la exigencia de responsabilidades del cargo encontramos ausencia de riesgo que no amerita a desarrollar intervención, también la influencia del trabajo fue del 58% que tiene un factor de riesgo, esta dimensiones es la alta demanda de tiempo y esfuerzo del trabajo afecta negativamente la vida personal y familiar del trabajador de una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá, Así mismo las demandas cuantitativas encontramos ausentismo de riesgo, además en las demandas emocionales y demandas ambientales se obtuvo un puntaje del 100% estos resultados se ubican en un en un valor de riesgo muy alto lo que permite inferir que los colaboradores en el desempeños de su labor, y de inferir con los sentimientos y emociones del trabajador, y con las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran con las actividades que exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Figura 5:

Recompensas.

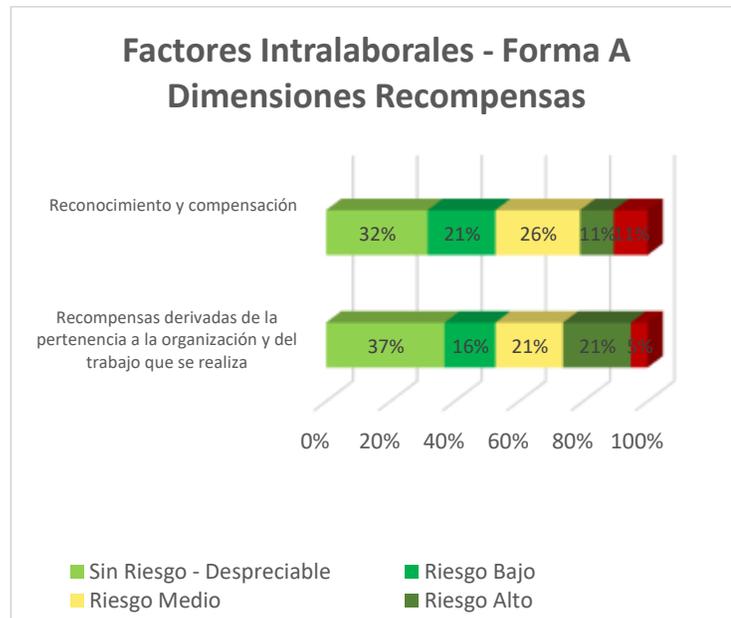


Figura 5: Análisis del riesgo por la dimensión: Recompensas.

En el dominio recompensas se encontró los siguientes resultados:

En el reconocimiento, compensación y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización los trabajadores de la clínica Colsubsidio percibieron un factor protector de 53%. Se debe entender como el conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado, la evaluación permite observar que la población percibe como que los reconocimientos o compensaciones corresponden proporcionalmente con sus esfuerzos y logros se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

16.2 Resultados de Factor de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

Figura 6:

Total, factores Extralaborales.

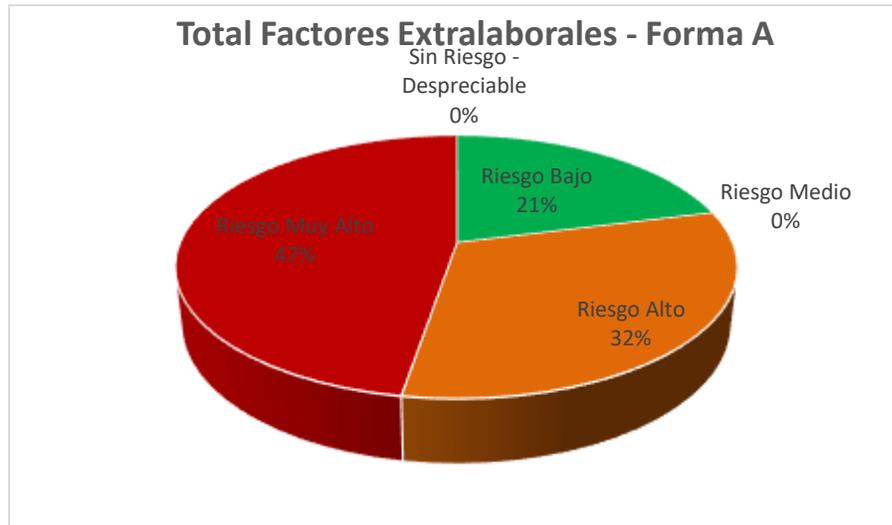


Figura 6: Análisis del riesgo por el total factores Extralaborales.

De acuerdo con la figura 6, donde hablamos de todos los factores que influyen en el ámbito Extralaboral, encontramos que el 21% de las enfermeras de una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá, se encuentran en riesgo bajo de tener una afectación Extralaboral; así mismo evaluando los riesgos altos se evidencia que el 79% de las enfermeras tienen un alto porcentaje de riesgo psicosocial en toda el área Extralaboral.

Figura 7:

Factores Extralaborales- Forma A

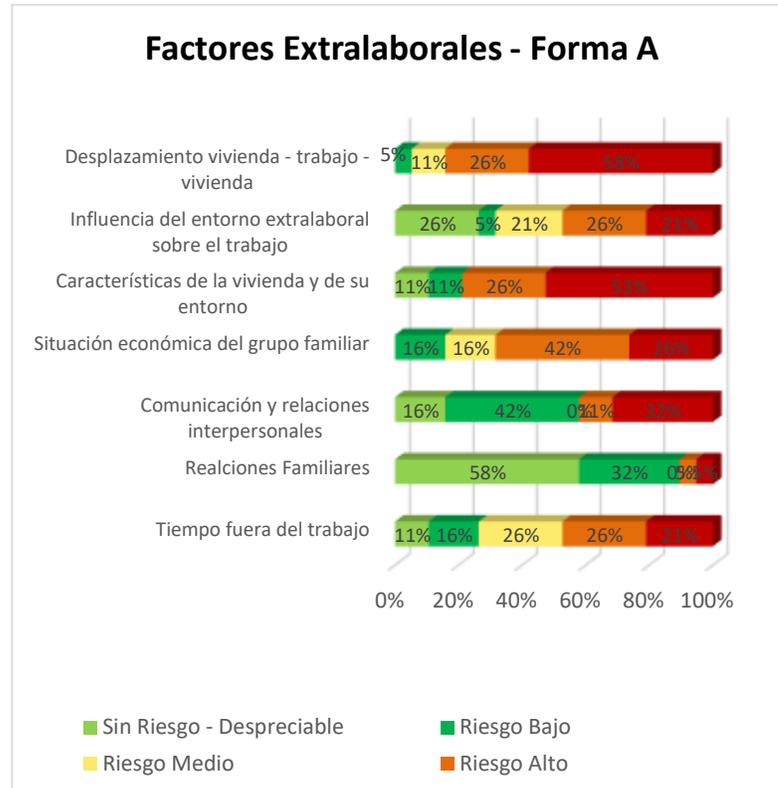


Figura 7: Análisis del riesgo por factores Extralaborales- Forma A

En el ítem de la encuesta Desplazamiento de vivienda – trabajo – vivienda, se evidencia que el 58% tienen un riesgo alto para su debido desplazamiento o traslado; así mismo en la influencia del entorno Extralaboral del trabajo el porcentaje más alto es del 52% demostrando ser un factor protector y cuenta con un factor de riesgo menor del 5%; En las características de la vivienda y el entorno se evidencia que el 79% del personal de enfermeras de la clínica se encuentra en un factor de riesgo alto; en cuanto a la situación económica del grupo familiar el 68% de las enfermeras tienen un factor de riesgo alto; En la comunicación y relaciones interpersonales, el 58% del personal cuenta con un factor protector; En cuanto a las Relaciones personales cuenta con

que el 90% de las enfermeras de la clínica cuentan con un factor protector; En el Tiempo fuera del trabajo el 56% de las enfermeras están en un nivel medio que puede ser propenso a tener riesgo psicosocial, pero se mantiene en un factor protector.

16.3 Extres

Figura 8:

Estrés

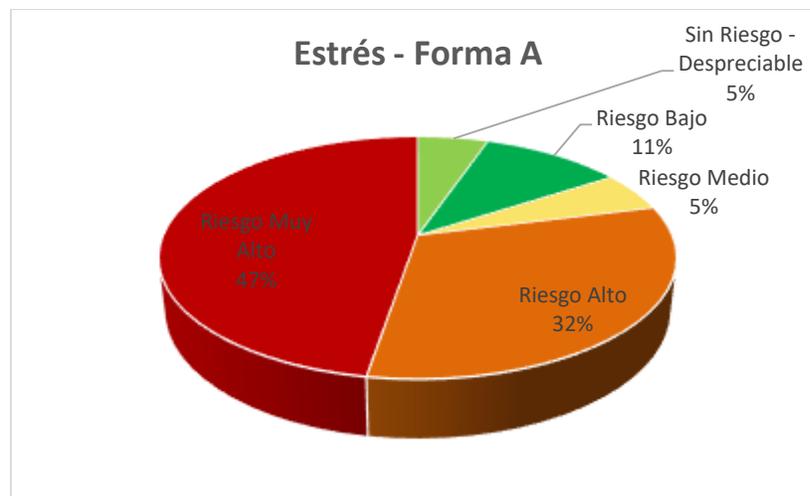
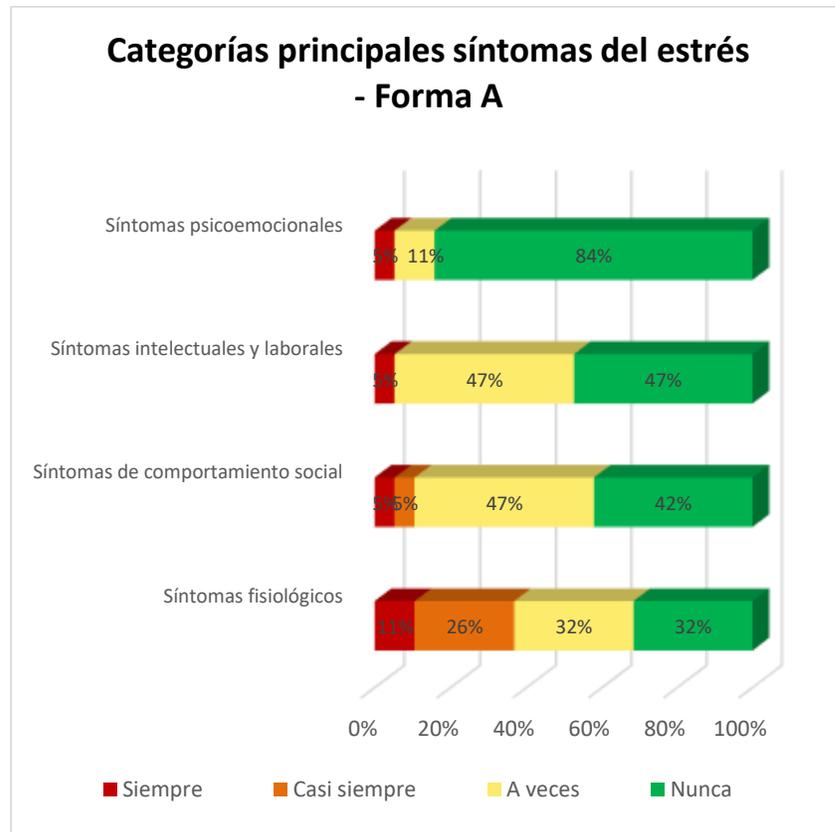


Figura 8: Análisis del riesgo por Estrés

- De acuerdo a la figura 8, Las enfermeras se encuentran en un riesgo psicosocial por estrés alto donde el porcentaje es del 79%, por lo tanto, es necesario una intervención hacia la promoción y prevención de estrés, y el factor protector se encuentra por debajo en un 21%.

Figura 9:*CATEGORÍAS PRINCIPALES SINTOMAS DEL ESTRÉS***Figura 9:** Análisis del riesgo por categorías principales síntomas del estrés

En los síntomas psico-emocionales el 95% de los empleados tiene un riesgo psicosocial protector el cual demuestra que no es alto en el índice de estrés; así mismo En los síntomas intelectuales y laborales el 94% de los empleados tiene un factor protector y no es procedente el riesgo de estrés; Dentro Síntomas de comportamiento social, manejan un alto porcentaje de factor protector y no muestra mayor relevancia que influyan en los síntomas de estrés; Por otro lado en los síntomas fisiológicos el índice protector que es de 64% es el más alto en comparación de los otros porcentajes y también muestra un pequeña relevancia en cuanto al aumento del riesgo.

Análisis de Correlación

Con el fin de evaluar la correlación del estrés laboral, asociado a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral y extralaboral para conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores de una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá, a continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la tabulación de datos.

Tabla 2:
Estrés bajo y muy bajo.

Intralaboral	Extralaboral	Estrés
Medio	Alto	Bajo
Bajo	Bajo	Muy Bajo
Medio	Alto	Bajo

Tabla 2: análisis del Estrés bajo y muy bajo.

De acuerdo con la tabla 2 el nivel de estrés no presenta riesgo es decir que es adaptativo y no presentan síntomas asociados al estrés, aunque cabe resaltar que aun habiendo niveles de estrés bajo hay dos niveles en la parte extralaboral que se encuentran alto y unos niveles medio en intralaboral, si estos niveles llegan a aumentar, las personas empezarían a perder el control en el manejo del estrés y podría volverse un nivel medio o podría ser un nivel alto, es decir, las dimensiones y dominios que se encuentran aquí serán objeto de acciones de programas de promoción y prevención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.

Tabla 3:
Estrés medio.

Intralaboral	Extralaboral	Estrés
Medio	Alto	Medio

Tabla 3: análisis del Estrés medio.

En la tabla 3 se puede ver un nivel de riesgo medio, en otras palabras, la persona está presentando posibles síntomas, aunque su respuesta ante las situaciones de estrés sigue siendo adaptativa, y de no tomar acciones podría aumentarse y presentar síntomas y generar afectaciones en su salud, las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención en programas de promoción y prevención.

Tabla 4:
Estrés alto

Intralaboral	Extralaboral	Estrés
Medio	Bajo	Alto
Medio	Alto	Alto
Medio	Muy Alto	Alto
Bajo	Bajo	Alto
Muy Alto	Muy Alto	Alto
Muy Alto	Muy Alto	Alto

Tabla 4: *Estrés alto*

De acuerdo con la tabla 4, se evidencia que hay 6 respuestas de estrés en un nivel alto clasificados de la siguiente forma: se evidencia una persona con niveles bajos a nivel intralaboral y extralaboral lo que indica que los síntomas no se encuentran especificados. Por otra

parte, hay una respuesta media en intralaboral y alto y muy alto en extralaboral indicando una relación directa con causas ajenas al trabajo. Finalmente, se observan dos respuestas muy altas tanto en intralaboral como en extralaboral mostrando así una multicausalidad a los síntomas de estrés. Por lo anterior se recomienda una intervención a corto plazo en los blancos de vigilancia en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.

Intralaboral	Extralaboral	Estrés
Muy Alto	Bajo	Muy Alto
Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
Muy Alto	Alto	Muy Alto
Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
Alto	Alto	Muy Alto
Alto	Muy Alto	Muy Alto

Tabla 5: análisis del Estrés Muy alto

Por último, se puede observar en la tabla 5, los resultados muestran la existencia de niveles de estrés muy alto, lo que indica que la mayoría de los trabajadores evaluados presentan riesgo intralaboral y extralaboral entre alto y muy alto, debido a la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata, en los blancos de vigilancia en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.

DISCUSION

La investigación realizada acerca de la evaluación de factores psicosociales en una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, tuvo como objetivo evaluar, identificar y analizar los Factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés establecidos por el Ministerio de la Protección Social (2010), el cual confiere la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, estableciendo disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, promoción y monitorio de los mismos; por lo tanto dentro de este marco se ha llevado a cabo el estudio en la Clínica siguiendo con los requerimientos anteriores y considerando la importancia de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la evaluación y su respectiva recomendaciones, puesto que las condiciones psicosociales laborales ocasionan efectos negativos en la salud de los trabajadores y produce bajo nivel de productividad laboral.

Además, el propósito de la evaluación, es implementar programas de promoción y prevención para disminuir los riesgos presentes en una clínica al norte de la ciudad de Bogotá evaluando, Principalmente los riesgos del estrés que produce los factores de riesgo psicosociales, como de igual forma lo menciona Sandín (citado por Grisales, Rico & Roa, 2014) que los factores de riesgos psicosociales están relacionados con el estrés, ya que las experiencias estresantes tienen una alta incidencia en la salud y a su vez estas experiencias son el resultado de las condiciones sociales en las que se encuentra el individuo.

El grupo de trabajadores evaluados, experimentan respuestas de estrés por varios motivos de condiciones propias de la Clínica, uno de ellos es debido a las demandas emocionales, ya que constantemente están brindando servicios de atención a usuarios.

Así mismo, de riesgo extralaboral a nivel general se hace evidente que los colaboradores lo perciben como factor riesgo, sobre todo en las dimensiones características de su vivienda y su entorno, desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Por lo tanto, frente a este estudio se logra responder a la pregunta de la hipótesis alterna a la inicialmente planteada y se encontró un nivel alto de estrés con una relación directa a riesgos extralaborales e intralaboral, y de acuerdo a la definición otorgada por el Ministerio de Protección Social (MPS), en su resolución 2646 de 2008 en su artículo 3°, define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”, que comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas., así mismo se hace énfasis en la batería de riesgo psicosocial la cual fue base fundamental, para la tabulación y análisis de los datos donde sabemos que esta hipótesis es una de las afectaciones más grandes frente al personal de enfermería de la clínica.

Puesto que el objetivo de la presente investigación se basa en Analizar la relación existente entre los factores psicosociales y el nivel de estrés en los trabajadores de una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, se observa que, si existe un nivel de correlación del estrés laboral con las variables intralaborales al trabajo y extralaborales o externas a la organización, según el (Comité Mixto OIT/OMS, 1984) Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, entre las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del

trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo; por lo tanto se debe realizar seguimiento a los casos que puntuaron riesgo alto y muy alto en sintomatología asociada al estrés, con el fin de mantener bajo observación a estas personas y establecer medidas de control más individualizado y mitigar los factores de riesgo que más los afectan. Así mismo, evitar que se presenten enfermedades por causa del estrés ocupacional, por la exposición a los factores de riesgo psicosocial de trabajadores de la clínica, según los resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.

CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado todo el proceso de aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial y estrés, analizando los datos estadísticos obtenidos en la evaluación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En los resultados anteriores se puede evidenciar que las dimensiones: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa que hacen parte de las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, no afectan tanto a los jefes y profesionales, como si resulto ser para los auxiliares.
- El análisis del estudio de los dominios y dimensiones de los factores psicosociales en las condiciones intralaborales, extralaboral y estrés, logra evidenciar aspectos relevantes, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las Organizaciones
- El nivel de estrés para toda la población se encontró en un riesgo muy alto; representado en su mayoría por situaciones intralaborales y extralaborales que se identifican en el diagnóstico. Por lo tanto, será importante que las acciones de intervención se enmarquen en un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Prevención de Riesgo Psicosocial. Por lo anterior el monitoreo debe ser permanente y debe relacionarse con la información reportada en las evaluaciones medicas ocupacionales.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados de aplicación de la batería de riesgos psicosociales en una clínica al norte de la ciudad de Bogotá, en el factor intralaboral se requiere implementar un programa de prevención y promoción.

Realizar correlación entre los resultados de riesgo psicosocial intralaboral con los indicadores de ausentismo, incapacidad y la información relacionada a accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Indicador de rotación de personal

➤ Se recomienda complementar la batería con la medición de riesgos extra laborales con el fin de obtener la información completa de factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los empleados.

➤ Generar programas de intervención específicos sobre los resultados encontrados en el estudio abordando estrategias de mantenimiento y mitigación sobre los distintos factores de riesgo psicosocial que pueda presentar cualquier miembro de la organización.

➤ Por otra parte, la realización de análisis de puestos de trabajo desde el factor de riesgo psicosocial como instrumento validado de la batería de riesgo psicosocial con el fin de establecer más a profundidad los factores intralaborales en las dimensiones de riesgo alto como demandas del trabajo.

➤ De acuerdo con los resultados de aplicación de la batería de riesgos psicosociales en una clínica ubicada al norte de la ciudad de Bogotá, en el factor intralaboral se requiere implementar el sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial donde se incluyan los siguientes factores: El informe de condiciones de salud de los trabajadores

(exámenes de ingreso, periódicos y de egreso) con énfasis osteomuscular, cardiorrespiratorio, nervioso y del aparato digestivo ya que son estos sistemas los que sufren mayor afectación al estrés.

Referencias

Álvaro Monterrosa-Castro, Md. Raúl Dávila-Ruiz, Alexa Mejía Mantilla, Jorge Contreras-Saldarriaga, María Mercado-Lara, Chabeli FloresMonterrosa, (2020) Revista de la facultad de ciencias de la salud.vol.23(2):195-213. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890estres-laboralansiedad-y-miedo-covid.pdf>

Christina Maslach, comprendiendo el burnout. Research Gate. (n.d).

https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout.

Cubillos, L, (2021).Clínica Colsubsidio calle 100, departamento de enfermería.

<https://www.colsubsidio.com/afiliados/salud/clinicas-ycentrosde-especialistas/clinica-calle-100.html>

Castro Méndez, N. P. (n.d.). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. Ciencia & trabajo. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300155.

CDC (201), Centros para el control y la prevención de enfermedades.

<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>

Izquierdo, L. F. M. (2018, March 22). El estrés laboral: concepto y modelos teóricos. psicología.

<https://www.psicologia-online.com/el-estreslaboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>

Lozano, A. (2020) Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú.Rev Neuropsiquiatra. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687/4087>

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (n.d.). *Estrés laboral, Ansiedad y MIEDO Al covid-19 En médicos GENERALES COLOMBIANOS.* MedUNAB.

<https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>.

Ministerio de Salud (16 de Julio de 1979). Ley 9 de 1979. Colombia: Diario oficial No. 353089.

Ministerio de Salud (23 de diciembre de 1993). Ley 100 de 1993. Colombia: Diario oficial No. 41.148.

Ministerio de trabajo y seguridad social (24 de junio de 1994) Decreto 1295 de 1994. Colombia: Diario Oficial No. 41.405.

Ministerio de justicia y derecho (1 de junio de 1994). Decreto 1108 de 1994. Colombia: Diario Oficial No.41375.

Ministerio de salud y protección social (17 de marzo 2020) Decreto 417. Colombia.

Ministerio de salud y protección social (13 de abril de 2020) Decreto 5393. Colombia

Ministerio del trabajo y seguridad social. (1992) Resolución 1075. Colombia

Ministerio de salud y protección social (2020). Manual de bioseguridad para prestadores de salud que brinden atención en salud. Colombia.

Ministerio de Sanidad. Actualización nº 13. Neumonía por nuevo coronavirus (2019-nCoV) en Wuhan, provincia de Hubei, (China). Madrid: Ministerio de Sanidad; 2020.
https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Actualizacion_13_2019-nCoV_China.pdf.

Neurociencia, A. M. de. (2020, October 8). *El Estrés laboral: Definición, CAUSAS Y consecuencias para LA SALUD*. Blog NeuronUP. <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación.

Revista de Comunicación y Salud.
<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>.

factores De riesgo psicosociales presentes en El personal de salud EN tiempo DE pandemia covid-19 en El Hospital Básico "El Ángel", 2020. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. (2021, February 24).
<https://revistamedica.com/factores-de-riesgo-psicosociales-personalde-salud-pandemia-covid-19/>.

Revista de Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería: Revista Colombiana de Enfermería. Vista de Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería | Revista Colombiana de Enfermería. (n.d).

<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308/2099>.

Revista de Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería: Revista Colombiana de Enfermería. Vista de Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería | Revista Colombiana de Enfermería. (n.d).

<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308/2099>.

Riesgos psicosociales en la POBLACIÓN COLOMBIANA. Quirónprevención. (n.d).

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacioncolombiana>.

Síntomas del SÍNDROME de 'burnout': ¿CÓMO IDENTIFICARLO? Quirónprevención. (n.d).

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnoutidentificarlo>.

Ortiz, A. M. (n.d.). 4.2.3 El ENFOQUE RELACIONAL. <http://elies.rediris.es/elies9/4-2-3.htm>.

World Health Organization. (n.d). Coronavirus. World Health Organization.

https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1.

Organización Internacional del trabajo (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados Durante la pandemia del Covid-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Giraldo, M. (2022, July 19). *Resolución 2764-Julio18 de 2022- Bateria de instrumentos para el Riesgo psicosocial.* - SST-safework. SST. Retrieved July 21, 2022, from <https://sst-safework.com/resolucion-2764-julio18-de-2022-bateria-de-instrumentos-para-el-riesgo-psicosocial/>

Inicio - Posipedia. (n.d.). Retrieved July 21, 2022, from <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Beltrán, J. M., & Carvajal, A. B. (1970, January 1). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de Riesgo Psicosocial.* Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. Retrieved July 24, 2022, from <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/>

Huérffano Escobar, D. P., & Ramírez Plata, M. L. del P. (1970, January 1). *Diseño de una propuesta de intervención en factores de Riesgo psicosocial a causa del covid-19 en el personal de Salud en Medellín Colombia.* ECCI. Retrieved July 24, 2022, from <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2593>

Zamira, A. G. A., Nicolaza, D. T. M., Alexis, G. R. J., Catalina, L. D., & Jesus, T. P. D. de. (1970, January 1). *Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral en auxiliares de enfermería de la clínica de los remansos en Ibagué-Tolima.* Principal. Retrieved July 24, 2022, from <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/908>

Artículo / Investigación Article / research SARS-COV.2/COVID ... - scielo. (n.d.). Retrieved July 24, 2022, from <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v22n2/0124-0064-rsap-22-02-e209.pdf>

Arpasi Quispe, O., Chávez Zegarra, G. S., Fernández Molocho, L. A., Medina Bacalla, W. J., Leiton Espinoza, Z. E., Alves de Araujo Püschel, V., & Silva Fhon, J. R. (n.d.). *Personal de Enfermería Contagiado Por Covid-19: Condiciones de Trabajo y sus factores asociados en Tres Hospitales*

de Lima-Perú. Enfermería Global. Retrieved July 24, 2022, from
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200330

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo ... (n.d.). Retrieved July 27, 2022, from
<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

ANEXOS



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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



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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

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

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

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

ANEXO 2 FICHA DE DATOS GENERALES



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo:

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

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

_____ horas de trabajo al día

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		✗		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:



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

26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

TERCERA VERSIÓN



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				