

Análisis del Riesgo Psicosocial y su Incidencia en la Salud Mental en Tiempos de post
Pandemia en los Colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María del
Municipio de Quibdó en el Año 2021

Estudiante(s):

Cristian David Valencia Moreno

Martha Lucia Ayala Blandón

Director Metodológico

Yohanna Milena Rueda Mahecha

Asesor.

Juan Carlos Mejía Serrano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Santanderes – Centro Regional Bucaramanga

Programa Nombre del Programa

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

Bucaramanga, septiembre 2021

Tabla de Contenido

Resumen	7
1. Introducción.....	8.....10
2. Justificación.....	10.....12
3. Descripción del problema.....	12.....16
3.1. Planteamiento del Problema	12.....16
3.2. Formulación del Problema.....	16
4. Objetivos.....	16.....17
4.1. Objetivo General.....	17
4.1.1. Objetivos Específicos	17
5. Marco Referencial	17.....22
5.1. Estado del Arte/ Antecedentes/ Marco histórico	17.....22
5.2. Marco Teórico.....	22.....34
5.3. Marco Conceptual.....	34.....42
5.4. Marco Legal.....	43.....45
6. Metodología de la Investigación.....	46
6.1. Tipo de investigación.....	46
6.2. El enfoque de la Investigación.....	46.....47
6.3. Diseño de la Investigación.....	47

6.3.1. El procedimiento o fases.....	47.....48
6.4. Propósito.....	49
6.5. Población y Muestra Poblacional.....	49.....50
6.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	50.....51
6.7. Técnicas de Análisis de información.....	51
6.8. Delimitación Espacial y Temporal.....	51
7. Presupuesto.....	51...52
7.1. Cronograma.....	52...53
7.2. Consideraciones Éticas.....	53
8. Desarrollo de los Objetivos	53.....57
8.2. Estrategias de Intervención.....	60...62
9. conclusiones.....	63...64
10. Recomendaciones	64.....66
11. Referencias Bibliográficas.....	67.....72
12. Anexos	73.....87

Lista de Tablas

Tabla 1. Procedimiento o fases.....	48
Tabla 2. Presupuesto	51...52
Tabla 3. Cronograma.....	52.....53
Tabla 4. Nivel de riesgo para puntaje transformado promedio.....	54
Tabla 5. Estrategias de intervención.....	60.....62

Lista de Figuras

Figura 1. Liderazgo y Relaciones Sociales.....	55
Figura 2. Control sobre el trabajo	56
Figura 3. Demandas del trabajo	57
Figura 4. Recompensas.....	57
Figura 5. Riesgo psicosocial – extra laboral.....	58
Figura 6. Riesgo psicosocial.....	59

Lista de Apéndices

Anexo 1. Consentimiento informado tipo A	73
Anexo 1. Disentimiento tipo A	74
Anexo 2. Consentimiento informado tipo B	75
Anexo 1. Disentimiento tipo B	76
Anexo Ficha de datos generales	77...81
Anexo 4. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A ...82 -83	
Anexo 5. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B ...84...-85	
Anexo 6. Cuestionario para la evaluación de estrés	86...87

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar los factores de riesgo psicosociales y su Incidencia en la Salud Mental en Tiempos de post pandemia, el mismo fue realizado con una población de 36 colaboradores de sexo masculino y femenino entre las edades de 35-56 años.

Para la obtención de información se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y el estudio fue de tipo descriptivo con enfoque de carácter mixto. Su resultado arrojó que la crisis vivida en año 2020 a raíz del Covid-19 afectó y continúa afectando en la actualidad a un porcentaje de quienes laboran en la organización.

Palabras Claves: Riesgo Psicosocial, Salud Mental, Estrés, Bienestar Psicológico, Condiciones Intra Y Extralaborales, Post Pandemia, Colaboradores.

1. Introducción.

La prevención de enfermedades laborales es un tema de vital importancia para las organizaciones, debido a que por medio de buenas prácticas y protocolos se puede contribuir a la existencia de ambientes favorables para la salud mental de los colaboradores. En este sentido el presente trabajo de investigación se enfoca en el riesgo psicosocial, salud mental y post pandemia, estas por ser un factor primordial en estos momentos de cambios, así, Álvarez, Conti, Valderrama, Moreno, y Jiménez (2007) afirmaron que el riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones presentes en un escenario laboral y que se encuentran inmersas en la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, que perturban el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, así como la misma gestión laboral.

A lo anteriormente expuesto se le suma lo propuesto por la (OIT, 1986, p. 3) quien reconoce que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del colaborador, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del entorno trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. A partir de lo anterior se piensa que sin duda los factores psicosociales tienen un papel determinante y totalmente fundamental debido a que desde aquí, se permite tener una visión respecto a las condiciones del trabajo en las que se puede encontrar factores protectores y de riesgos para la salud del colaborador y la organización.

Mientras que la salud mental es definida por la OMS (2001), como un estado completo de bienestar físico, social, y mental y no solamente la ausencia de enfermedades y dolencias. En este sentido se entiende que la salud mental y el bienestar de los colaboradores se convierten en un factor determinante en la medida en que situaciones como el burnout, el estrés laboral, y los factores de riesgo psicosocial existen y afecten al colaborador dentro o fuera de la organización.

Esto hace que sea indudable tener en cuenta los efectos generados por la crisis vivida a causa del COVID-19, donde el Gobierno Nacional, mediante el Decreto 417 de 2020 la declaró como un Estado de Emergencia Económico, Social y Ecológico por causa de la pandemia del coronavirus, actualmente el mundo vive una etapa de reactivación económica que gradualmente ha permitido que los establecimiento y empresas vuelvan abrir sus puertas.

No obstante, este proceso ha ido totalmente gradual, razón por la que el presente proyecto de investigación se plantea con el objetivo de llegar a analizar como los factores de riesgo psicosociales pueden llegar a incidir en la salud mental de los colaboradores a nivel organizacional, entendiendo que son muchas las razones que pueden llegar afectar el medio laboral y mucho más si se tiene en cuenta los nuevos retos a los que el ser humano se ve expuesto a causa de la compleja situación que se vive a por el COVID-19.

Es indudable reconocer que el ser humano vive en un mundo globalizado en el que se buscan implementar nuevos métodos y estrategias para enfrentar realidades haciendo que los estilos de vida y dinámicas sociales se modifiquen, ocasionando que se tenga que vivir con estilo de vida basado en el trabajo, dejando de lado otros aspectos importantes como la

salud y el bienestar. Sin duda alguna se entiende que los factores de riesgo psicosociales tienen un fuerte impacto en la salud y calidad de vida de los colaboradores, por tal razón se estima conveniente realizar el debido diagnóstico e implementación de prevención que prevenga enfermedades laborales.

La Guía Técnica General del Ministerio de Trabajo (2015) define que el abordaje de los factores psicosociales supone el estudio de las condiciones de trabajo y las condiciones individuales de los trabajadores con la finalidad de fomentar el bienestar y la calidad de vida de una población particular y prevenir el desarrollo de enfermedades y de efectos organizacionales adversos. (p.7)

2. Justificación.

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento, el bienestar y la armonía de quienes conforman la organización. Por tanto, evaluar las fuentes de conflictos, insatisfacción o estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de quienes la conforman será una de las principales razones. Este proyecto, tiene por finalidad identificar la relación existente entre los factores de riesgo psicosociales y su influencia en la salud mental de colaboradores en épocas post pandemia, para aportar desde una nueva perspectiva al tema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo considerando la situación que están viviendo las organizaciones actualmente a causa de la post pandemia en materia de reactivación y readaptación, junto a los cambios y transformaciones sociales, las relaciones entre colaboradores, usuarios, jefes frente al tema de riesgo biológico por COVID-19.

En este sentido, se vuelve necesario actuar frente al manejo de los riesgos psicosociales para prevenir futuras patologías que puedan ser desencadenadas por las tensiones y cambios en todos los aspectos que trajo consigo la crisis del COVID-19. Por lo que, el no tomar acciones preventivas y de evaluación generaría en las organizaciones altos índices de accidentes laborales, bajo rendimiento, cambios representativos en los comportamientos y la posible generación de una patología. Por tanto, se estima conveniente tener presente lo expuesto en la legislación colombiana a través de la Resolución 2646 de julio 17 de 2008 en la que se estableció disposiciones y definieron 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.

En este orden de ideas, es necesario e importante poder identificar como los hechos y fenómenos sociales pueden llegar generar afectación en la salud mental, sin duda alguna se entiende que esta situación ha cobra mucho más sentido durante estos tiempos cambiantes en los que el ser humano se ve expuesto. Por lo que es conveniente conocer como el riesgo psicosocial influye en la salud mental, ya que desde el componente humano se entiende que la salud y el bienestar son un todo unificado, que invitan a entender al individuo emocional con sus debilidades y fortalezas para promover su potencial humano en la búsqueda de mejoras, generar mejores condiciones laborales y factores individuales en los colaboradores, su tarea y el empleador que permitan proporcionar factores protectores y mejoras para la salud, el rendimiento y la productividad.

Es así como se puede entender que la salud mental en estos momentos cobra gran importancia y por lo tanto se hace necesario cuidar de ella, entendiendo que la salud mental

constituye la base de todo pero que de igual forma esta puede verse afectada por múltiples situaciones que se presentan en la vida diaria. por tanto, el realizar el análisis de riesgo psicosocial en la Clínica Especialista Reina Virgen María Del Municipio de Quibdó con el objetivo de llegar a identificar la incidencia que estos factores pueden llegar a tener en la salud mental en los colaboradores tras las demandas emocionales que tuvieron que afrontar a nivel individual, familiar y organizacional en tiempos de post pandemia, esta que afecto enormemente el sector económico y sin duda alguna la salud de la población en general, dejándolos en completo estado de vulnerabilidad con secuelas importantes en la salud mental y cambios significativos en su forma de vida. Haciendo evidente e incontrolable la afectación que dejaría en la salud mental la crisis vivida por el COVID-19.

Es importante realizar este trabajo porque en esos tiempos cambiantes donde el ser humano se encuentra pasando por momentos difíciles en su vida, donde la sociedad y los estereotipos han recobrado gran sentido se reconoce que la salud mental es fundamental ya que desde aquí se permite que el ser humano pueda hacer frente a las adversidades que se le presentan llevando a individuo a un estado de equilibrio. La pandemia vivida puso en manifiesto la importancia que tiene la salud mental en la vida de los seres humanos, dado que los lleva de manera obligatoria a hacer cambios que implican la pérdida de autonomía y en consecuencia a un desequilibrio inminente.

3. Descripción del problema

3.1. Planteamiento del Problema

A nivel nacional el tema de salud y seguridad en el trabajo ha sido un tema que ha adquirido gran importancia para las organizaciones y el estado por lo tanto, desde el año 1979 con la ley 9ª del (Código Sanitario Nacional) y la Resolución 2400 del mismo año, (Estatuto de Seguridad Industrial), se dio inicio al establecimiento de reglamentación frente a temas de salud y seguridad en el trabajo, en consideración a estas acciones más adelante con la Ley 1562 de 2012 se creó el sistema general de riesgos laborales, teniendo como principal objetivo la implementación de modelos para promover dentro de las organizaciones un sistema en el cual todos los colaboradores y directivos de las organizaciones se unieran para implementar espacios que permitan prevenir accidentes y enfermedades laborales, junto con la promoción del mejoramiento de las condiciones de trabajo para todos.

De esta forma, se dio paso a la utilidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) donde se propone acciones que permitan contrarrestar los daños de forma continua para la organización desde los aspectos como la política, organización, acciones de planificación, evaluación, aplicación, listas de chequeo, junto con el planteamiento de acciones de mejora con el único fin de anticiparse, evaluar, reconocer, y finalmente controlar los riesgos a los que se ve expuesto y pueden afectar al individuo desde su componente salud y organización.

En este orden de ideas, según el decreto 1072 de 2015 este sistema debe ser aplicado en compañía de los colaboradores para garantizar la identificación real del problema con quienes padecen realmente la situación de los riesgos a los que se ven expuestos y así, tomar acciones que permitan desde la implementación de estrategias y medidas de control para reducir la tasa de accidentabilidad.

En este sentido, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que el estrés es la segunda causa más frecuente de trastornos de salud relacionados con el trabajo, siendo responsable de entre el 40% y 60% de los días de trabajo perdidos en Colombia (OIT, 2010). Por lo tanto, desde las situaciones actuales del mundo se ha encontrado que los sistemas de gestión son sin duda alguna una herramienta fundamental para que puedan mejorar la calidad de vida de los colaboradores y de esta forma aumentar las posibilidades de ganancias dentro de ellas al proporcionar mejores condiciones laborales para disminuir esa tasa de accidentabilidad y retos que se encuentran presentes.

En este sentido, se entiende que la salud mental y el bienestar de los colaboradores se convierten en un factor determinante en la medida en que situaciones como el burnout, el estrés laboral, y los factores de riesgo psicosocial, se puedan evitar y resolver para producir menos costos dentro de la organización. Es cierto que el mundo vivió y vive una crisis sanitaria a raíz del COVID-19 que fue conocida así, por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 417 de 2020 en la que se declaró el Estado de Emergencia Económico, Social y Ecológico por causa de la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19). El mismo que se nombró así por ser una enfermedad ocasionada por un coronavirus denominado SARS- COV 2, el cual se caracteriza por infecciones respiratorias que pueden tener grados de severidad leve, moderado y grave.

Lo más característico de esta enfermedad es que su nivel de contagio es alto y todo comenzó en Wuhan (China) en diciembre de 2019 y el brote avanzó exponencialmente hasta convertirse en una pandemia que afecta a muchos países alrededor del mundo. Este hecho generó múltiples cambios en las dinámicas sociales y familiares transformando la manera en que se vivía y por supuesto ante esta situación mundial las organizaciones y su

talento humano también tuvieron que vivir cambios reconociendo que estos no son la excepción, teniendo que pasar por momentos de readaptación y cambios en sus modos de operación que los obligo a crear otro tipo de protocolos para prevenir el contagio y salvaguardar la vida de sus colaboradores. No obstante, el COVID-19 ha tenido tanta incidencia en la vida de las personas que hoy se hace necesario identificar como este hecho ha incidido en la salud mental de quienes conforman la organización.

La pandemia llego acompañada de grandes momentos de tensión y ansiedad donde la salud mental a raíz de estos factores psicosociales se puso en gran peligro, gracias al desconocimiento, el temor, la angustia y el sufrimiento por pérdidas, que a la fecha continúa dejando secuelas que hoy permiten establecer relación entre ellas y la salud mental en tiempos de post pandemia. Por lo tanto , las organizaciones además de cumplir con requisitos tales como el uso de tapabocas dentro de las instalaciones y la desinfección, deben velar por el bienestar de sus colaboradores a través de la realización adecuada de procesos de cambio, formar a líderes para que supervisen y acompañen la adopción de nuevas medidas y contar además con profesionales que puedan guiar a los colaboradores para lidiar con el estrés y la carga emocional que puede generar en ellos la incertidumbre, la sensación de vulnerabilidad y los nuevos modos de vivir la vida sin contacto físico.

De este modo y de acuerdo con la (OMS) Organización Mundial de la Salud “no hay salud sin salud mental” precisamente debido a que esta es el estado de bienestar físico, psicológico y social en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva, fructífera siendo capaz de hacer contribución a su comunidad y el tener la salud mental afectada por distintos aspectos impide el disfrute de la vida propia. La (OMS 2004). En este sentido se

estima que, de acuerdo con lo expuesto por la OMS, esta situación generaría que el entorno laboral y las relaciones sociales se deterioren por completo llegando hasta el punto de afectar su funcionalidad organizacional y corriendo el riesgo de desaparecer al no existir buenas relaciones interpersonales ni comunicación efectiva entre todos debido las demandas sociales, el estrés y la ansiedad producto de factores psicosociales que ponen en peligro su salud y funcionalidad.

Por lo tanto, esta situación requiere que de manera urgente se tomen medidas para contrarrestar los efectos que ha dejado el COVID-19, entendiendo que la salud no se reduce solo a la intervención de signos y síntomas físicos, sino que esa condición de salud es una relación biopsicosocial que afectan al individuo., de este modo se hace necesario citar la resolución 2646 de 2008, en la que se define 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.

3.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la incidencia del Riesgo Psicosocial en la Salud Mental en Tiempos de post Pandemia en los Colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosociales y su Incidencia en la Salud Mental en Tiempos de post pandemia en los Colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María mediante la aplicación de la batería de riesgos psicosociales con el fin de fortalecer la salud mental.

4.1.1. Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de riesgo y exposición a los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María en tiempo de Post pandemia.
- Describir la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales que afectan la salud mental de los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María en tiempo de Post pandemia.
- Diseñar estrategias que permitan disminuir el riesgo psicosocial y su incidencia en la salud mental de los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María en tiempo de Post pandemia.

5. Marco Referencial

5.1. Estado del Arte/ Antecedentes/ Marco histórico

A medida que el tiempo va pasado y el mundo se va globalizando las organizaciones se han visto en la necesidad de ir buscando el bienestar para sus colaboradores, esto ha permitido que se busquen estrategias de direccionamiento para identificar, evaluar y prevenir los accidentes ocasionados por el riesgo psicosocial llegando

así, a reconocer los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentra expuesto el colaborador y que pueden poner en peligro su bienestar y calidad de vida, con implicaciones en su salud y bienestar tanto físico, social y mental de los colaboradores (Moreno, 2011).

Esto, debido a que el colaborador se encuentra expuesto a un sin número de situaciones que lo ponen en peligro y como consecuencia terminan por generarle estrés a raíz de la crisis vivida por el COVID-19., ya que este es un fenómeno que se han venido presentando a lo largo de la vida en las personas durante muchas generaciones y que ha permitido realizar múltiples investigaciones sobre sus efectos en la salud. En este sentido se entiende que las afectaciones producto de la pandemia generan sin duda actualmente consecuencias que a corto, mediano o largo plazo se harán presentes y se relacionaran con riesgos físicos, accidentes y/o enfermedades que se derivan de sus actividades (Moreno & Garrosa, 2013).

Por tanto, los factores de riesgo para estrés psicosocial surgen en gran medida por ciertos factores que, sumados, pueden llegar a desencadenar efectos no solo para los colaboradores sino también para las organizaciones (Gómez, Hernández & Méndez, 2014). Siendo esta la razón por la que se hace necesario poder analizar los factores de riesgo psicosocial existentes y su incidencia en la salud mental como consecuencia de la crisis vivida. Entendiendo que según lo afirma Muñoz, Orellano y Hernández (2018), cuando se toman medidas preventivas de forma anticipada en materia del riesgo psicosocial se puede obtener una reducción considerable de los costos económicos y sociales tanto para el colaborador como para el empleador y los empresarios.

En este sentido fue posible identificar algunas investigaciones que actualmente contemplan el impacto tan significativo de la crisis producto de la pandemia por el COVID-19 en los factores de riesgo psicosocial que ponen en peligro al individuo y en este caso específico al colaborador principalmente con consecuencias directas en factores como el estrés, ansiedad, carga emocional que puede generar en ellos la incertidumbre, la sensación de vulnerabilidad y los nuevos modos de vivir la vida sin contacto físico entre otras reacciones ponen al individuo frente a un escenario totalmente desconocido. El artículo escrito por Palmer, Gómez-Vera, Cabrera Pivaral, Prince-Vélez y Searcy (2005), “Factores de Riesgo Organizacionales Asociados al Síndrome de Burnout en Médicos Anestesiólogos”, cuyo propósito consistió en determinar y evaluar los factores organizacionales asociados al mismo. Para ello, se realizó un estudio analítico, descriptivo y observacional de casos y controles.

Se estableció un grupo de casos, conformado por los sujetos que presentaron el síndrome y un grupo control en el que no se identificó. Se aplicó el cuestionario de Maslach a un total de 92 médicos, excluyendo a 3 de ellos por no querer participar y 14 sujetos inactivos, estableciendo una muestra de 28 médicos anestesiólogos de la ciudad de Mexicali, México, arrojando una prevalencia del síndrome del 44%, asociado a las siguientes variables organizacionales: Falta de reconocimiento por el trabajo desempeñado, la existencia de un mal ambiente laboral, injusticias en cuanto a estímulos y sobrecarga laboral (Cabrera-Pivaral, et. al, 2005).

Por otra parte, a raíz de la experiencia vivida durante la pandemia de Covid-19, en el artículo publicado por Mayorga, Rivera, Pacheco y Olivarez (2020), se estableció como objetivo identificar los síntomas relacionados con el estrés laboral que pueden generar

impacto negativo en la salud psicofísica del colaborador de la salud. De este modo se procedió a realizar una adaptación de la primera y segunda parte del Cuestionario de conflicto de estrés de Almirall-Díaz, la cual fue aplicada a 84 profesionales de la salud; la metodología empleada, fue de tipo observacional descriptiva transversal con profesionales de varias instituciones de salud en Quito y Ambato. Y los resultados obtenidos, dan cuenta de que los profesionales presentan síntomas de estrés postraumático agudo como resultado de brindar atención a pacientes infectados con COVID-19.

El artículo titulado, Impacto Psicológico de la COVID-19 en una Muestra de Profesionales Sanitarios Españoles, publicado en el año en curso 2020, se evaluaron los factores que pueden desestabilizar la salud mental del personal sanitario, luego de ser decretado el estado de alarma en España a causa de la pandemia. Para tal fin, se empleó el DASS-21 para evaluar las variables de ansiedad, depresión y estrés, y la EAI para medir dificultades con el sueño, vía correo electrónico a una muestra de 421 profesionales de la salud. Los resultados, muestran que la pandemia de la COVID-19, ha provocado síntomas de estrés, ansiedad, depresión, incluso insomnio, presentándose con mayor incidencia en las mujeres y profesionales de más edad (Santamaría, Ozamiz-Etxebarria, Redondo Rodríguez, Jaureguizar Alboniga-Mayor, y Picaza Gorrotxategi, 2020).

En consideración al artículo anterior y con el propósito de recopilar algunas estrategias de afrontamiento ante los altos niveles de estrés, problemas de sueño y síntomas depresivos que han empleado algunos profesionales de la salud generados por la pandemia y que han sido de utilidad, fue escrito el artículo: Cuidar al que Cuida: El Impacto Emocional de la Epidemia de Coronavirus en las Enfermeras y Otros Profesionales de la

Salud (Bueno y Barrientos-Trigo, 2020). La investigación fue de tipo cuantitativo, y esta fue realizada en diferentes hospitales de España durante el mes de abril del 2020.

En este estudio, se aplicó la subescala de ansiedad ante muerte ajena de Collett-Lester a 157 profesionales. Se concluyó, que los profesionales se han visto obligados a desarrollar sus actividades en un marco de precariedad, lo cual representa un alto riesgo para su vida y la vida de quienes les rodean en ambientes sobrepoblados de pacientes, lo cual los ha llevado a experimentar altos niveles en las escalas de agotamiento emocional evaluadas y la ansiedad ante la muerte de sus pacientes.

Otro texto consultado fue el denominado Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia, publicado en el año 2018. El objetivo de esta investigación consistió en identificar el nivel de estrés laboral en el personal que tiene cargos asistenciales en cuatro instituciones de salud de III nivel en la ciudad de Cali.

Allí, se entiende el estrés como un conjunto de respuestas a nivel fisiológico, emocionales, cognoscitivas y comportamentales, que conforman el resultado de la adaptación ante las demandas laborales, en las cuales las personas consideran que los recursos de afrontamiento que poseen son insuficientes (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortíz, 2018).

El estudio tuvo un diseño transversal, de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 595 participantes, con cargos asistenciales en procedimientos de alta complejidad como: Urgencias, hospitalización, cuidados intensivos y cirugía, a quienes se les aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social. Los resultados obtenidos, fueron que el personal de las cuatro

instituciones presenta un nivel de estrés laboral alto, concretamente en síntomas fisiológicos y laborales e intelectuales, para lo cual se concluye que la prevalencia del estrés experimentado puede estar asociado a las características propias del rol desempeñado, la exposición habitual a enfermedades contagiosas y las condiciones laborales.

En este sentido, otras investigaciones realizadas indican que los factores de riesgo para estrés psicosocial disminuyen en gran cantidad la calidad de vida laboral dentro y fuera del trabajo (Narváez & Cruz, 2015). De esta manera, una investigación realizada por Echeverri & Espitia, (2020), describen cuales son las afecciones derivadas de la nueva organización de trabajo en casa debido al aislamiento obligatorio por la pandemia SARS-CoV-2 para una empresa del sector petrolero que cuenta con 50 operarios, dicha investigación se llevó a cabo mediante un instrumento (cuestionario) CVT GOHISALO donde se logró concluir que en gran parte de los trabajadores manifiestan una sobrecarga de las actividades laborales en sus casas, lo cual conlleva a la presencia de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores (Moreno, 2011).

5.2. Marco Teórico

Desde la presente investigación se pretende realizar un abordaje teórico en el que se hace necesario poder tener presente que actualmente existen sustentos teóricos que buscan entender, explicar, analizar e intervenir las diferentes problemáticas relacionadas con los factores de riesgo psicosociales existentes a raíz de la crisis vivida por la pandemia del COVID-19. Por lo tanto, se hace necesario que durante el desarrollo del presente trabajo se pueda adoptar una postura que implique un aspecto crítico y a la vez teórico que permita

fundamentar las acciones interdisciplinarias, para evaluar la pertinencia de las definiciones que presentan los teóricos acerca de los riesgos psicosociales.

En Colombia, la Ley 1562 de 2012 en su artículo primero (Definiciones) describe el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como: el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, el cual se basa en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora de la empresa, todo esto con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores en ambientes laborales. Entendiendo que la salud de las personas en el trabajo ha sido un tema importante para los psicólogos desde hace algún tiempo.

De acuerdo con el párrafo anterior se entiende que en definitiva el sistema de seguridad y salud en el trabajo es fundamental para que en las organizaciones pueda existir medidas preventivas que garanticen las condiciones de salud para el colaborador debido a que este sistema sin duda alguna se encuentra enfocado en prevenir lesiones y enfermedades que pueden ser ocasionadas por las condiciones del empleo y que se constituyen como un riesgo laboral.

Por tanto, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Por lo que los riesgos psicosociales pueden causar en el colaborador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Además, a nivel físico pueden ocasionar en el individuo insomnio, desórdenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. Incluso se estima que al estar expuesto a los riesgos psicosociales el individuo puede llegar al punto de adicciones de todo tipo a raíz del estrés y la ansiedad producto del entorno y las demandas que este pueda ejercer sobre ellos. (Gaceta Informativa edición 10 2010, pág. 1).

Por lo tanto, La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proponen que el lugar de trabajo debe ser uno de los principales espacios para la promoción de la salud, ya que un ambiente de trabajo saludable no sólo contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general. Sino que, además, este se convertiría en un espacio generador de bienestar y productividad, actualmente el mundo se enfrenta a cambios y los programas de promoción y prevención dentro de las organizaciones cobran aún más sentido para la salud laboral.

Sumado a lo anterior se hace necesario tener presente que desde la resolución 2646 de 2008, se afirma que los factores psicosociales hacen referencia a los aspectos intralaborales, aquellos externos a la organización (extralaborales) y las condiciones intrínsecas al trabajador, que se interrelacionan por medio de percepciones y experiencias, influyendo en el desempeño y la salud de las personas.

En este orden de ideas, para comprender que son los factores de riesgo psicosocial, es importante conocer los términos de cada una de las palabras que le componen, por tanto,

se estima conveniente entender que Según la Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, 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”. 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” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Además, Gómez, Hernández y Méndez (2014) mencionan que “El riesgo psicosocial surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización”. Lo anterior permite pensar que en definitiva un riesgo, en su expresión básica es la probabilidad de ocurrencia de cierto evento adverso, es decir el número de veces que ese evento puede ocurrir, pero además la severidad de la lesión que ese evento puede dejar, una vez ocurre. Un factor de riesgo entonces es todo evento que modifica el riesgo de ocurrencia de una lesión.

Por su parte un factor psicosocial puede llegar a ser comprendido como la condición o condiciones que vive y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto, no se constituye en riesgoso sino hasta el momento en que se convierte en algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o individuos, o cuando desequilibran su relación con el trabajo, o con el entorno. Lo cual se estima que si sucede en el caso vivido por la crisis del COVID-

19, debido a que esta situación puso y continúa poniendo en estado de alerta a ser humano y de esta forma haciendo que sus estados emocionales se encuentren alterados.

En este sentido, finalmente se comprende que un riesgo psicosocial son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo. Por otro lado, según lo expuesto por González, Giachero & Sabino, (2012) plantean que “el riesgo psicosocial son aquellas características del trabajo y sobre todo de su organización que afectan a la salud de las personas, a través de distintos mecanismos psicológicos o fisiológicos”. Siendo estos uno de los primeros signos que muchos individuos experimentan cuando se enfrentan a una situación estresante o altamente peligrosa.

Para conocer los factores de riesgo psicosocial y sus principales características, se toman aquellos descritos por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, en su artículo Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (Moreno & Báez, 2010), las cuales se resumen en el siguiente extracto de este, llevado a cabo por Sarmiento (2012): “Los Factores del entorno del trabajo están divididos en:

- Condiciones ambientales: los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente termo higrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, disconfort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo. A partir esto se estima que, las condiciones ambientales es necesario que puedan ser intervenidas desde el sistema de

gestión laboral para que estas puedan ser controladas. Entendiendo que estas condiciones pueden llegar a ser nocivas para el colaborador. Sarmiento (2012).

- **Diseño del puesto de trabajo:** Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga. Desde el proceso que implica el diseño del puesto de trabajo en este se busca que desde la organización se piense más en el colaborador y se pueda realizar el respectivo estudio sobre las responsabilidades del puesto de trabajo y así, buscar estrategias que permitan que su estado de salud y satisfacción laboral sea funcional. Sarmiento (2012).
- **Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:** 3: Pausas y descansos: Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno. Sarmiento (2012).
- **Horario de trabajo:** El cual puede ser fijo, donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores. Es necesario que el colaborador sienta que está laborando para una empresa flexible en la que se pueda realizar acuerdos en los momentos que se requieran, y de esta forma el colaborador no sentirá presión Sarmiento (2012).

- Trabajo a turnos y nocturno: Exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social. Desde aquí se estima que es fundamental que al colaborador se le puedan dar espacios de esparcimiento en horas laborales en las que por medio de pausas activas este pueda de alguna forma recuperar fuerzas para continuar con su jornada laboral., debido a que el ser humano ya no es visto solo como una máquina. Sarmiento (2012).
- Funciones y tareas: Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta. Sarmiento (2012).
- Ritmo de trabajo: Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros. De este modo y a raíz del este aspecto se estima que es indispensable que en las organizaciones se pueda empezar a fomentar una cultura de competencias sanas y en la que se cuide el estado de salud del colaborador. Sarmiento (2012).
- Monotonía. Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud. Fundamental que dentro de las organizaciones cuando existan este tipo de puestos se pueda implementar las pausas activas, los procesos de capacitaciones y manejos frente a situaciones rutinaria que sin

duda dañan la salud mental del colaborador por sus condiciones de trabajo. Sarmiento (2012).

- **Autonomía:** Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Referente a este aspecto se piensa que se convierte en un factor importante debido a que de esta forma se motiva al colaborador porque se le da confianza y de esta forma se puede llegar a lograr una mayor satisfacción en el lugar de trabajo y a su vez contribuir a la productividad individual y organizacional. Sarmiento (2012).
- **Carga mental o la carga de trabajo:** Relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral. Desde aquí se pueden mirar las tensiones a las que se encuentran expuestas los colaboradores de forma única. Porque son esas tensiones que a nivel mental cansan y deterioran su funcionalidad si, desde la organización no se toman medidas antes de que el hecho ocurra. Sarmiento (2012).
- **Formación.** A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor. Sarmiento (2012).
- **Responsabilidad:** Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad de este y a los recursos disponibles. A partir de este se entiende que es necesario poder tener un equilibrio en la organización y no tratar de sobrecargar el colaborador con responsabilidades que no deberían ser para él. Sarmiento (2012).

- Desempeño de rol: El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición. Desde aquí se espera que existan patrones de comportamientos por parte de los colaboradores de acuerdo con las funciones o dependencia en las que se encuentren. Sarmiento (2012).
- Sobrecarga de rol. Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa. Desde la sobrecarga de rol se piensa que esta solo se llegaría a considerar si las funciones que el colaborador desempeña en algún momento entran en conflicto con el tiempo que este dispone y como consecuencia excede su capacidad de respuesta. Sarmiento (2012).
- Comunicación en el trabajo. Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros. De este modo se estima que la comunicación el trabajo constituye otro de los factores fundamentales., pues esta posibilita las buenas relaciones aportando beneficios que permitirán reducir los tiempos de productividad y aumentara la motivación en cada uno de quienes conforman la organización. Sarmiento (2012).
- Estilo de mando: Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral. Entre los distintos tipos de mando se pueden encontrar autocrático, democrático, laissez faire (dejar hacer) y paternalista. Cada uno de ellos tiene un rol

importante en las organizaciones y es importante saberlos gestionar. Sarmiento (2012).

- Participación en la toma de decisiones. La ausencia de esta es un factor causante de insatisfacción laboral. Sin duda se piensa que desde las organizaciones es fundamental que al colaborador se le involucre en las decisiones importantes debido a que de esta forma se puede mejorar la calidad, motivación, la aceptación de las decisiones y además llegar a mejorar las relaciones interpersonales. Sarmiento (2012).
- Relaciones interpersonales en el trabajo: Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.). Estas relaciones interpersonales son las que se dan de forma recíproca entre individuos y en esta oportunidad entre colaboradores, por tanto, ellas representan una parte fundamental para el éxito organizacional. Sarmiento (2012).
- Condiciones de empleo: Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral en el que existan condiciones que favorezcas el bienestar y la salud del colaborador. (Sarmiento, 2012, págs. 17-20).
- Desarrollo de la carrera profesional: Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y

cumplimiento de objetivos" también hace parte del estado de compromiso laboral de la empresa con su colaborador reconocer sus logros y crecimiento profesional para permitirle avanzar y que este sienta, que se está auto realizando y desarrollándose como profesional. (Sarmiento, 2012, págs. 17-20).

En la búsqueda del bienestar, la satisfacción y el desarrollo el individuo se encuentran además factores protectores referidos aquellas situaciones y formas de organización empresarial que se configuran en agentes que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador provocando satisfacción personal y aumento en la productividad. ¿Cómo se evalúan?: “Para la evaluación de los factores psicosociales del trabajo se deben tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los factores protectores y con estos resultados poder generar acciones correctivas de salud y enfermedad en este tipo de población; los factores protectores es decir, los factores positivos, son aquellos aspectos dentro del ambiente laboral que le propician al trabajador bienestar, lo cual favorece la satisfacción personal y por consiguiente aumento en la eficiencia.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, características del medio ambiente del trabajo, interface persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores” (Osorio, 2011, págs. 76-77).

Mansilla (2015) psicólogo, especialista en psicología clínica y en psicoterapia, técnico superior en prevención de riesgos laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, afirma que los “riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un porcentaje bajo que se encuentra relacionado con las patologías”. Es por esta razón, que se debe considerar adecuadamente la identificación de los posibles riesgos que están afectando a los colaboradores, incluidos los psicosociales, debido a que no se puede evitar la variación organizacional de una empresa ya que es un eje fundamental que se garantice una ventaja competitiva frente a su competencia (Gervais, 2017).

En efecto, así como afirma (Gil-Monte, 2012) se puede evidenciar que los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas que estaría acompañado de estados dolorosos y dañinos para la salud, desmotivación, insatisfacción laboral e incluso estados de baja autoestima. Por lo tanto, estas consecuencias pueden afectar tanto el bienestar como la salud física de los colaboradores, debido a que factores como el estrés laboral comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental es decir bloqueos que ponen en peligro su funcionalidad. (Muñoz, Orellano & Hernández, 2018).

Taylor y Brown (1988) señalan que, si de alguna forma la salud fuera catalogada como una parte integral, entonces se podría llegar a pensarla como una expresión psicológica de la misma. En lo que concierne a la asociación del bienestar con la salud, Casullo (1998) y Sánchez Cánova (1994), utilizan el concepto de bienestar psicológico como sinónimo de la salud mental. Aunque existan otros estudios en lo que se reconoce

como algo fundamental lo aspecto de la personalidad como un mediador en lo estado de bienestar.

En este sentido, y teniendo presente el momento en el cual se desarrolla esta investigación, es posible afirmar que la pandemia por COVID-19, es uno de los mayores problemas a los que se tiene que enfrentar el personal de salud quienes presentan en alguna medida síntomas relacionados con el estrés al que se ven enfrentado debido a lo desconocido y al temor de tener que brindar atención a otros poniendo en riesgo sus propia vidas con pacientes infectados por COVID-19.

En cualquier desastre biológico, el miedo, incertidumbre, y la estigmatización son comunes razón por la cual se estima importante realizar intervenciones médicas y de salud mental. Para que las secuelas del COVID-19 a nivel de salud mental no tengan mayor impacto en su estado de bienestar psicólogo.

5.3. Marco Conceptual

Teniendo presente lo importante que es conocer y a la vez definir los conceptos fundamentales de la presente investigación a continuación, se hace una definición de los conceptos relacionados con este trabajo de grado que tienen gran relevancia con el mismo.

Los factores psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición que pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los colaboradores. Es decir, este concepto hace referencia a aquellas condiciones presentes

en el entorno social y en la organización que ponen en riesgo al individuo afectado su estado de salud. (Charria & Et Al., 2011).

Estos factores psicosociales pueden ser entendidos, además, como aquellas circunstancias atinentes al entorno laboral que, según el Comité Mixto OIT/OMS, están “relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Pérez & Nogareda, 2012).

En relación con lo anterior Villalobos (2005). Plantea que al hablar de factores de riesgo es necesario mencionar los llamados factores intralaborales y extralaborales. Quien propone que los factores intralaborales pueden ser entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Además, se tiene en cuenta que el modelo en el que se basa la batería retoma de los modelos de demanda-control apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siergrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial propuesto por el mismo autor.

Mientras que las Condiciones Extralaborales según Villalobos G. (2010) las define como “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”. Llevándolo a vivir momentos de ansiedad, estrés, sensación de agotamiento entre otras reacciones emocionales que afectan la salud del colaborador.

Así, el estrés se convierte en uno de esos factores siendo uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos, debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández,

2012). El término estrés ha sido definido aproximadamente medio siglo por Selye (1956) ante la Organización Mundial de la Salud - OMS, como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior (Hernández, Soria & Silla, 2003).

Por tanto, este concepto permite entender qué el estrés es una respuesta que se da a nivel fisiológico, psicológico, y conductual, en los intentos que el ser humano realiza para tratar de adaptarse, pero cuando su entorno y por supuesto a las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales no son deseables. Sumado a esto, la OIT menciona que el estrés es una respuesta física y emocional nociva para el organismo causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y las capacidades con que el individuo cuenta para hacer frente a esas exigencias de su entorno laboral inmediato.

Por otro lado, el estrés laboral, para Sotilo (2000) se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo. Teniendo presente lo expuesto por Sotilo y en relación a lo presentado por Selye en el párrafo anterior se estima que el intento que realiza el ser humano por adaptarse a las distintas demandas que se encuentran en el entorno son resultantes de las interacciones sociales por tanto el estrés se convierte en un proceso que es sostenido en el tiempo en el cual surgen conflictos de tipo emocional.

En este sentido dentro del proyecto de investigación se hace necesario poder conocer los principales estresores entendiendo el foco de estudio desde el cual se aborda el fenómeno, por lo tanto, de acuerdo con Fernández (2012) los principales estresores son característicos del entorno laboral y de las características del trabajo. Así mismo Peiró

(2001), considera que las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales determinadas fuentes de estrés o estresores.

Donde los factores de riesgo psicosocial se convierten en condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores, lo cual ha aumentado la prevalencia en este grupo poblacional colombiano; por lo tanto, esto exige por parte del Estado la revisión y establecimiento de leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, a través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin (Osorio Escobar, 2011).

El estrés es producto del estado de alerta en el que el ser humano actualmente vive y genera un sin número de consecuencias más entre ellas, la llamada Ansiedad Social esta que desde el DSM-5 es definida como el constante miedo a una o más situaciones en donde el sujeto es expuesto al ámbito social; donde la persona está expuesta a un entorno diferente al acostumbrado y en donde sienten que no tienen familiaridad además de estar expuesto al juicio de los demás.

La amenaza a la exposición o situaciones sociales las cuales produce ansiedad severa e incluso ataques de pánico. Este tipo de situaciones son temidas. Aquí, el individuo como consecuencia puede experimentar el no hablar, no saber cómo desempeñarse en público, el no saber comer o beber en publico el ir a reuniones sociales y hablar con desconocidos. Todo lo anterior debido a existe un momento de tensión emocional en el individuo que lo desconecta por momento y que puede convertiré en un problema de salud mental más adelante de no ser tratado.

En este orden de ideas se da paso al concepto de salud mental que se vuelve totalmente relevante en estos momentos donde existen tantos cambios y el ser humano debe demostrar de miles formas que en la vida no siempre sobrevive el más fuerte sino aquel que tiene mejor capacidad de adaptación a los diferentes contextos y situaciones de la vida. Por lo tanto, la OMS, plantea que “la salud es traducida en un estado de completo bienestar tanto físico, como mental y social, y no solamente a la ausencia de enfermedades o afecciones”.

Los conceptos que definen a la salud mental hacen énfasis en el bienestar subjetivo, competencia, autonomía y el reconocimiento de la habilidad emocional e intelectualmente. Esta ha sido definida como ese estado de bienestar donde los individuos logran reconocer sus habilidades, haciéndole frente al estrés generado de la vida, así como trabajar de forma productiva, y contribuir a sus comunidades.

Por esta razón cuando nos referimos a salud mental miramos la posibilidad de fomentar un incremento en las competencias de los individuos y su entorno, permitiéndoles alcanzar sus objetivos personales. Debido a que las situaciones actuales generarían efectos en la salud que alteran al individuo y que pueden presentarse a través de síntomas subjetivos o signos. En teniendo que la salud mental es de interés para todos, y no sólo para aquellos que padecen un trastorno mental, por el contrario, todas estas dificultades de la salud mental afectan a la sociedad en su totalidad, y no sólo a una parte y por tanto se convierte en un desafío para el desarrollo en general.

No existen personas inmunes, aunque el riesgo es mayor en las personas vulnerables. La salud mental sea vista como pilar importante para los individuos, como el

bienestar de las personas y la sociedad. Desafortunadamente, un gran porcentaje del mundo no tiene en cuenta a la salud mental, teniendo está menos importancias que salud física. (Organización Mundial de la Salud, 2004).

En este orden de idea, es así como se ve la necesidad de generar acciones que permiten prevenir trastornos mentales en las organizaciones y buscar alternativas de solución que permitan modificar o eliminar las fuentes generadoras de estrés y de esta forma disminuir el impacto negativo sobre el colaborador y a su vez prevenir los daños y pérdidas posibles a las organizaciones.

Es por tanto que se estima que, es así como el bienestar psicológico cobra gran sentido y en apoyo a esto la psicóloga Carol Ryff, siendo profesora en la Pennsylvania State University además de directora del Institute of Aging, creó un modelo de bienestar psicológico conformado por seis dimensiones, así como una escala para medirlas:

Auto aceptación: se define como la capacidad que poseen los individuos de tener una actitud positiva respecto a si mismo, aceptando los diversos aspectos de su personalidad, dejando de lado aspectos negativos y estando de equilibrio consigo mismo. Esta auto aceptación es la actitud que tiene un individuo consigo mismo para poder aceptarse y transformar aquellas cosas que a nivel emocional le afectan. Además, desde aquí se puede llevar al individuo hacer consiente por su bienestar.

Otra de las dimensiones planteada por la psicóloga fueron las relaciones positivas en las que se puede encontrar habilidades de empatía, cooperación y además compromiso por el bienestar de los demás. Sumado a esto aparece el propósito de vida, este que hace alusión

a tener un sentido y un rumbo. Por ende, para las personas es necesario proponerse metas y definir una serie de objetivos que les permitan llegar a ellos y darle un sentido a su vida.

Desde el crecimiento personal se considera necesario poder sacarle el máximo provecho a las capacidades y habilidades propias, aprovechando estas para desarrollar el potencial de los individuos y seguir creciendo como persona. Además, se estima que este crecimiento personal invita hacer conscientes para descubrirse y entender que pese a los miles de dificultades que se pueden presentar en la vida solo es necesario tener voluntad para superarlas y salir adelante.

Así, la autonomía se suma a este grupo debido a que esta desde los aspectos de bienestar consiste en tener la sensación de poder elegir por sí mismo, tomar sus propias decisiones siendo estas positivas para su vida, incluso si no resultan aceptables por otros. En las propuestas realizadas se encuentra, además, el dominio del entorno este que se refiere al manejo de las exigencias y oportunidades del ambiente para satisfacer las necesidades y capacidades. Así mismo esta puede ser referida a la capacidad que tiene el individuo para crear sus entornos favorables y de esta forma satisfacer sus necesidades y deseos propios.

La resiliencia: se puede definir como la capacidad que tenemos las personas de superar eventos traumáticos, no sólo superarlos sino aprender de ellos y salir adelante. La resiliencia se caracteriza por ser un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que posibilitan tener una vida sana, viviendo en un medio insano. Esto tendría lugar a través del tiempo, con combinaciones entre características del niño y su ambiente familiar, social y cultural. De este modo, la resiliencia no puede ser pensada como una característica con la

que los niños nacen, ni pensar que los niños adquieren durante su desarrollo, sino que se trataría de un proceso interactivo entre éstos y su medio. (Rutter, 1992).

Teniendo presente lo anterior es necesario poder hablar nuevamente de sobre el bienestar psicológico donde según Diener, (1995) El investigar sobre bienestar ha sido abordado por los investigadores de modo muy difuso y poco preciso, y manejando conceptos claves tales como bienestar psicológico, calidad de vida, felicidad, entre otros. Por lo tanto, el bienestar psicológico es un concepto muy amplio en los que se incluyen acciones relacionadas con la salud y lo emocional.

Según García Viniegras y González Benítez (2000), los cuales afirman que el bienestar es una experiencia vinculada al presente personal de cada quien, y las cuales tienen proyección a lo que es el futuro, ya que están relacionados con cada uno de los logros personales. En lo anteriormente planteado podemos decir que el bienestar surge de ese balance entre las expectativas y los logros. Pero esa sensación de bienestar psicológico se ha puesto en riesgo actualmente gracias a al COVID-19 por ser una enfermedad causada por un virus que se puede propagar de individuo a individuo. El cual puede causar desde síntomas leves, o ningún síntoma, hasta casos de enfermedades graves (CDS, 2019).

A raíz del dilema vivido por el COVID-19 se vio la necesidad de que las personas tuvieran que pasar por momentos de confinamiento siendo esta una medida extrema y de emergencia tomada por los gobiernos en la que se decreta el cierre de establecimientos de entretenimiento, turísticos, culturales y en la que se restringen el libre desplazamiento de la población dentro de la zona confinada a movimientos de carácter asistencial, emergencia, laboral o aprovisionamientos de comida o productos médicos (Teresa, 2020).

Así mismo fue necesario poder vivir y asumir una vida de aislamiento físico entre seres queridos como una medida generada para separar a las personas que se han enfermado (o tienen síntomas compatibles con COVID-19) de otras personas con las que conviven y cuentan con salud. Esta situación sin duda afectó y afecta a las organizaciones, las despersonaliza y a sus colaboradores los vuelve aún más prevenidos al contacto con otros. (Conchi y Teresa, 2020, pág. *ibid.* pág. 1).

De momento afrontamos esta situación de consecuencias trágicas, puesto que la pandemia por COVID-19 que fue denominada urgencia de salud pública por la OMS. Siendo una crisis multimodal -sanitaria, laboral, social económica, que repercutirá especialmente en los países que apenas se desarrollan, de modo que se tendrán medidas preventivas para evitar contraer este virus, mediante el distanciamiento social, así como el confinamiento, los cuales resultan amenazantes ya que son los que repercuten en la sociedad porque el COVID-19 tuvo, tiene y tendrá incidencia en la vida de las personas.

Sin duda esta situación hace que el ser humano se vea en la necesidad de tomar medidas preventivas con objetivo de contrarrestar los efectos que a nivel biológico ha generado el COVID-19 y que puede llegar a generar efectos dañinos para la salud.

5.4. Marco Legal

A continuación, desde una perspectiva legal se describen las reglamentaciones que conciernen al tema propuesto para el desarrollo de esta investigación y que permiten validar este estudio sobre el análisis del riesgo psicosocial y su incidencia en la salud mental en tiempos de post pandemia en los colaboradores de la clínica especialista reina virgen maría del municipio de Quibdó en el año 2021.

Al discutir sobre las condiciones dignas para el ser humano, las organizaciones mundiales y los organismos gubernamentales designados en los diferentes países gestionan el fomento de políticas ocupacionales, su entorno, calidad de vida y bienestar. En este sentido la Resolución 2400 de 1979, que emite las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, y prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los colaboradores en sus diferentes actividades.

Por otro lado, desde el momento histórico, se comienza con La legislación colombiana a través del Ministerio de Protección Social en la resolución 2646 de julio 17 de 2008 en Art.1 “estableció disposiciones y definió 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”. (Gómez, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario tener presente en este proyecto de investigación la Resolución 2404 de 2019 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 (Ministerio de trabajo, 2019).

Sin olvidar que desde la resolución 1356 de 2012 Modificación Resolución 652 de 2012 (creación comité de convivencia laboral), la Resolución 652 de 2012 expedida en abril, donde se establecen la creación de comité de convivencia laboral, fue codificada por

la resolución 1356 de 2012, demostrándose durante la improvisación de las personas que legislan en nuestro país. Desde la resolución 2404 de 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadores y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones (ministerio de trabajo, 2019).

En este sentido, se toma en cuenta la Ley 9 de 1979, Título II, Artículo 80. Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a: a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Gómez, 2008).

En este sentido y bajo estas normas sanitarias se estima conveniente nutrir este marco legal con los aportes de la Ley 1616 de 2012 Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental).

Por lo tanto , es necesario que el colaborador puedan sentirse seguro a través de los diferentes programas que deben ser ejecutados desde la organización frente a la prevención y promoción del afiliado a los riesgos laborales de este modo, es conveniente tener presente la Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional “como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los

trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Otra norma que permitió reforzar la legislación de los riesgos psicosociales fue el Decreto 1477 de 2014 mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos. (Gómez, 2008). Desde el Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo como una obligación en el cumplimiento del sistema de SG-SST en las organizaciones sin importar su naturaleza o tamaño.

Por su parte desde lo expuesto en el Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), indicando que la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, se debe realizar de acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

6. Metodología de la Investigación

6.1. Tipo de investigación

Desde el desarrollo metodológico de la presente investigación se propuso abordar el estudio desde un tipo de investigación descriptiva, entendiendo que Bernal en el año 2016

afirmo que el diseño descriptivo es aquel que tiene como propósito referir las características de algún fenómeno o situación. Lo cual constituye el propósito de la presente investigación, en la que se busca Analizar el Riesgo Psicosocial y su Incidencia en la Salud Mental en Tiempos de post Pandemia en los Colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María del Municipio de Quibdó tras haber tenido que pasar por situaciones diversas.

6.2. El enfoque de la Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se propuso trabajar desde un enfoque de carácter mixto. Teniendo en cuenta que según lo expuesto por (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Este enfoque es entendido como aquel que implica una serie de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.

En este sentido se toma en cuenta el enfoque cuantitativo debido a que desde este trabajo se utilizó la batería de riesgos psicosociales que mostro unos resultados de tipo cuantitativos, que al mismo tiempo sus resultados fue necesario poder interpretarlos desde un enfoque cualitativo. Sumado a lo anterior se tomó en cuenta las variables que influyeron en esta investigación siendo estas: colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María, Salud Mental, factores de riesgo psicosociales y post Pandemia.

6.3. Diseño de la Investigación

Según Fernández, Hernández, & Baptista, 2014 la investigación en cuanto al diseño: se clasifican en: documental de campo y experimental. La investigación de tipo documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el

propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio.

Mientras que la investigación de campo Según Fernández, Hernández, & Baptista, 2014 consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables algunas. En este orden de ideas en el presente proyecto de investigación se utilizó la investigación de campo o experimental ya que se realizó la recolección de datos en la Clínica Especialista Reina Virgen María del Municipio de Quibdó, y esto implicó una relación directa con el contexto y los colaboradores. Además, se pudo entender que este tipo de investigación permite comprender, observar e interactuar con los colaboradores en su entorno inmediato para tener posiblemente mejores resultados.

6.3.1. El procedimiento o fases

El procedimiento a realizo durante el desarrollo de este proyecto se desarrolló durante 6 fases:

Tabla 1.

Procedimiento o fase

Fase	Descripción
-------------	--------------------

Inicialmente se gestionaron los permisos escritos dirigidos a la Clínica

Fase 1 Especialista Reina Virgen María. Para contactar y convocar al grupo de 36 colaboradores para reportar que de manera voluntaria el colaborador accedió a participar de este proceso hasta su culminación, en el que deberán dar respuesta a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y autorización al manejo de sus datos únicamente con fines académicos.

Fase 2 Firma de consentimientos informados por parte de los colaboradores participantes del proceso.

Posterior a esto se le realizó el proceso de observación, entrevista y encuesta para la recolección de sus datos e información relevante directamente relacionada con el foco de estudio.

Fase 3 Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Fase 4 Análisis de datos e interpretación de la información obtenida.

Fase 5 Elaboración de estrategias pertinentes que permitan intervenir los resultados encontrados.

Fase 6 Finalmente se presentó a la Clínica Especialista Reina Virgen María la propuesta de intervención con las acciones requeridas.

6.4. Propósito.

De acuerdo con el trabajo planteado se estima que esta investigación corresponde a una de tipo básica.

Teniendo presente qué en el libro Introducción a la investigación básica. Afirma que este tipo de investigación también recibe su nombre de práctica o empírica y se caracteriza

porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada depende de los resultados y avances de la investigación básica, Es decir, toda investigación aplicada requiere un marco teórico, aunque lo que le interesa son las consecuencias prácticas. Relat, J. M. (2010).

En este sentido se estima que este tipo de investigación fue importante en el desarrollo del presente proyecto porque desde aquí se pudo proponer diferentes alternativas que permitieran resolver la situación problema que se identificó. Del mismo modo esta se toma a partir de la necesidad social que existe en las organizaciones a raíz de la crisis vivida por el COVID-19, durante el año 2020 y parte de esa incertidumbre que continuó trasladándose al año 2021. Por tanto, el propósito del presente proyecto de investigación es contribuir a la disminución de los factores de riesgo psicosocial y de esta forma plantear estrategias que permitan a los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María fortalecer su estado de salud mental.

6.5. Población y Muestra Poblacional

Población:

De acuerdo con Pineda (1994): Población “es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”. (p 108). Para (Bernal, 2006) población “es la totalidad o el conjunto de todos los sujetos o elementos que tienen ciertas características similares y a los cuales se refiere la investigación”

En este sentido, el presente trabajo de investigación se encuentra dirigido a los Colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María del Municipio de Quibdó

quienes conforman la población, estando dirigido este proyecto a ellos con el objetivo de identificar los niveles de riesgo y exposición a los factores psicosociales intralaborales y extralaborales. Esta clínica está conformada por 36 colaboradores afiliados a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en Colombia de los cuales 11 son hombres y 25 son mujeres quienes se encuentran entre los rangos de edades de (35—56 años). Este trabajo corresponde a un diseño de tipo mixto.

6.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Según Fernández, Hernández, & Baptista, 2014 Instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente “es decir, a partir de esos instrumentos de medición se pudo conocer y registrar cada uno de los datos que fueron observables. Por tanto, en la presente investigación se aplicó como instrumento de evaluación la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que según desde la Resolución 2404 del 2019 por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población, permite evaluar diferentes condiciones y situaciones.

6.7. Técnicas de análisis de la información

Como método para procesar y analizar la información se realizó un análisis descriptivo de los resultados y el análisis de frecuencias en el programa de Microsoft Excel propuesto por González, (2007). Y a la vez se utilizó dicha herramienta con cuadros de

matrices y análisis de frecuencias, correlaciones, proporciones, y porcentajes. Asimismo, se elaboró los gráficos pertinentes y tablas definidos para presentar la información.

6.8. Delimitación espacial y temporal

Desde el presente proyecto de investigación la delimitación del problema de investigación a nivel espacial se realizó en Colombia, específicamente en el Municipio de Quibdó en Clínica Especialista Reina Virgen María. Y a nivel temporal esta investigación guarda relación con los sucesos comprendidos durante el año 2020 y 2021 a raíz de la crisis vivida por la pandemia del COVID-19.

7. Presupuesto

Tabla 2

Presupuesto

Descripción				
Descripción	Unidad	Cantidad	Vr Unitario	Vr parcial
Papelería	2	4	25.000	100.000
Internet	1	1	80.000	80.000
Bolígrafos	3cajas	3	8.900	26.700
Refrigerios	38	38	8.000	304.000
Transporte	2	40	5.000	200.000

Computador	2	2	900.000	1.800.000
Total:				2.510.700

7.1. Cronograma

Tabla 3

Cronograma

Descripción					
Actividades	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Selección de la organización y presentación de permisos					
Firma de consentimientos informados					
Proceso de recolección de información					
Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.					
Análisis de datos e interpretación de la información obtenida.					
Elaboración de estrategias pertinentes que permitan intervenir los resultados encontrados.					

Presentación del plan de intervención o recomendaciones finales.					
--	--	--	--	--	--

7.2. Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta el tipo de investigación que se realizó, fue necesario apoyarse de los principios éticos de autonomía, beneficencia / no maleficencia, justicia y respeto.

8. Desarrollo de los Objetivos

Con el propósito de dar respuestas a los objetivos específicos propuestos en el presente trabajo, se hizo necesario inicialmente Identificar los niveles de riesgo y exposición a los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María en tiempo de Post pandemia.

Los datos e información recolectada a lo largo de la investigación miden los diferentes factores que a largo plazo pueden generar afecciones en la salud de los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María, por lo tanto, se encuentra como resultado que aquellos factores que tienen incidencia son el riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral, las demandas del trabajo, control sobre el trabajo, recompensas, liderazgo y relaciones sociales, demandas ambientales y esfuerzo físico. Siendo estos los factores que influyen en el rendimiento, satisfacción y bienestar de los colaboradores con repercusiones en su estado de salud que los llevan a experimentar sensación de cansancio, consumo de sustancias, desmotivación, enfermedades entre otras.

8.1. Identificación de niveles de riesgo y exposición intralaborales y extralaborales.

Para alcanzar este objetivo, fue necesario aplicar la batería de riesgos psicosociales, posterior a esto se logró sistematizar su información obteniendo como resultado que a nivel de riesgo intralaborales existe un riesgo alto, y que a nivel extralaboral el riesgo es muy alto, mientras que para el nivel de estrés es promedio.

Por otra parte, la relación que se encontró con los factores de riesgos psicosocial enfocados al estrés y las características sociodemográficas, corresponden directamente a su entorno social, debido a que sus actividades laborales se mezclan con sus tareas domésticas y familiares, lo cual conlleva a una afección de la salud del trabajador y óptimo desempeño de su trabajo.

8.2. Relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales que afectan la salud mental.

Desde aquí, se pudo encontrar que la incidencia del Riesgo Psicosocial en la Salud Mental en Tiempos de post Pandemia en los Colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María actualmente tiene efectos y consecuencias en su estado de salud y bienestar. Pues, existen condiciones intra y extra laborales que sumadas a los efectos que ocasionó el Covid-19 en todas sus dimensiones han dejado en los colaboradores impactos.

El componente intralaborales, nos permite reconocer aspectos importantes sobre el trabajo y su organización, como lo son el control, los beneficios, la demanda de trabajo, el liderazgo, las relaciones sociales, la capacitación, los objetivos y su respectiva valoración. Además, se pudo analizar que variables como la sobrecarga laboral y las altas exigencias de

supervisores influyen y generan riesgo notable en el bienestar y calidad de vida de los colaboradores.

8.3. Diseño de estrategias que permitan disminuir el riesgo psicosocial y su incidencia en la salud mental

Finalmente, ante la identificación de aquellos factores de riesgos y su relación con el estado de salud mental, se diseñan estrategias con el objetivo de disminuir el riesgo psicosocial, para desde aquí contribuir al fortalecimiento de entornos sanos y agradables por medio de: generar espacios aptos para el trabajo, pausas activas y mentales, determinar horarios específicos, evitar las actividades rutinarias, evaluar los riesgos, crear grupos de apoyos y comité de convivencia, implementar sistema de vigilancia epidemiológica, talleres, capacitaciones entre otros.

Tabla 4

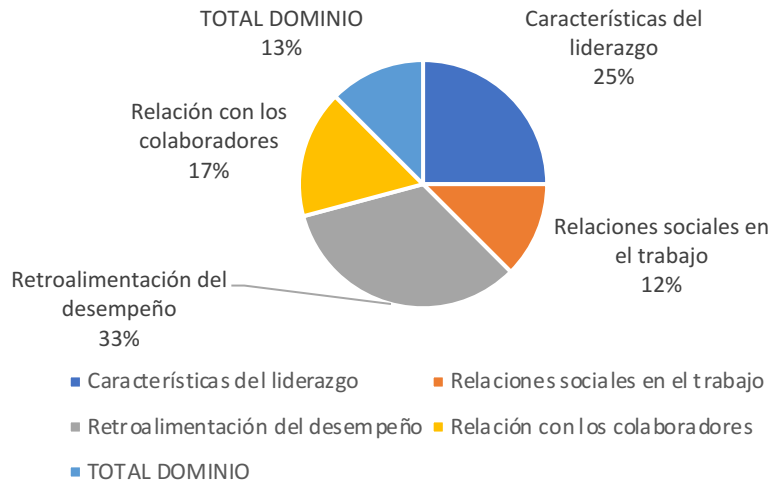
Nivel de riesgo para puntaje transformado promedio

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
36,6	41,1	37,6
Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto

Figura 1.

Liderazgo y Relaciones Sociales

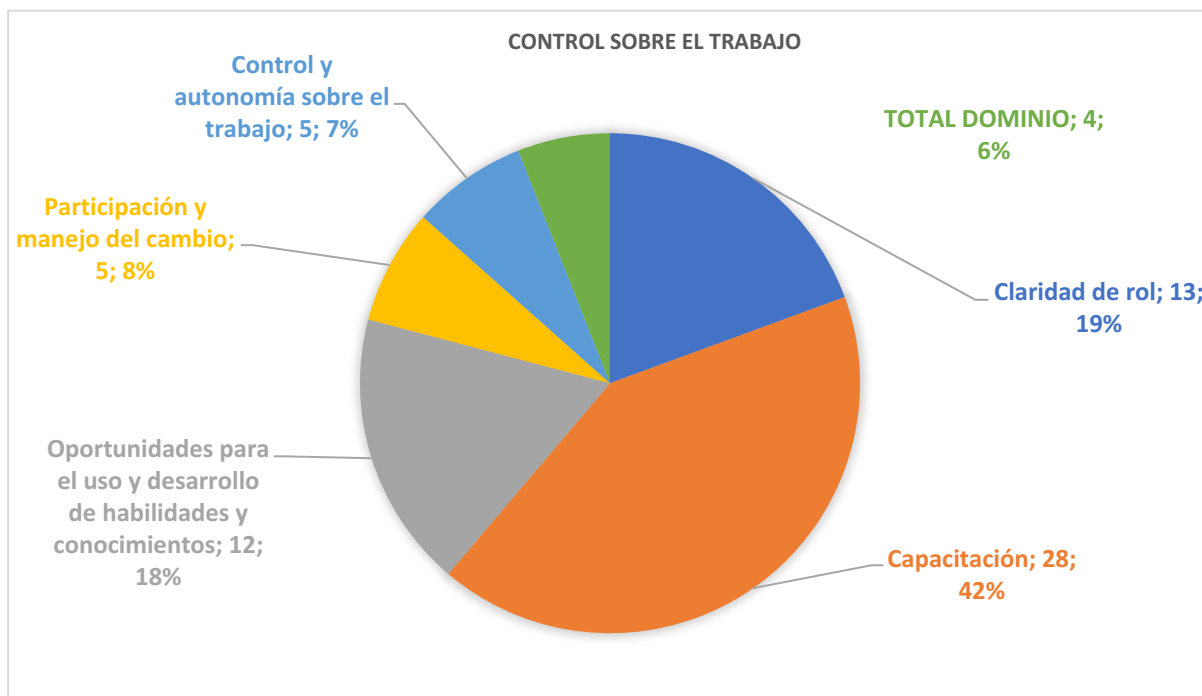
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES



Con los resultados obtenidos se puede determinar que el liderazgo y las relaciones sociales en la clínica especialista reina virgen maría de Quibdó. Los colaboradores sienten que las características del trabajo no son muy estables y funcionales con un 25%, las relaciones sociales en el trabajo son bajas con 12%, los procesos de retroalimentación, aunque se encuentran con un 33% pueden mejorar, a nivel general las relaciones entre jefe y colaborador son bajas 17% y el dominio que se muestra para este apartado es de un 13%..

Figura 2.

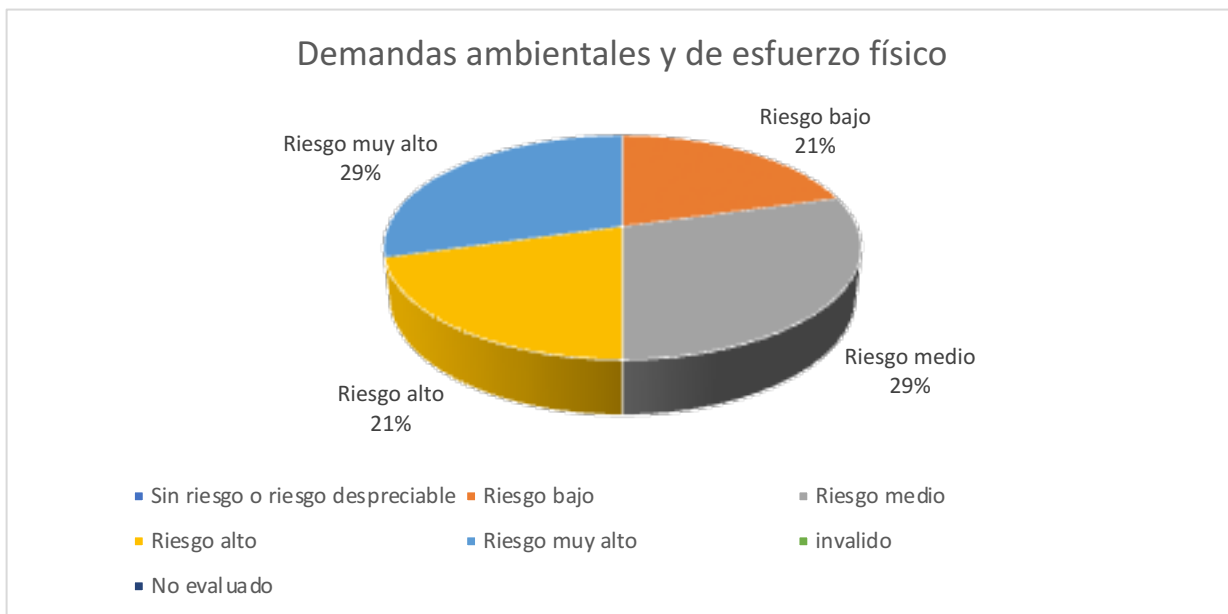
Control sobre el trabajo



Con respecto a la figura 2, se puede inferir que en los colaboradores no existe un pleno control del trabajo y esto ocasiona que experimenten sensación de cansancio y agotamiento constantemente.

Figura 3.

Demandas del trabajo



Con los datos obtenidos para la subcategoría demandas del trabajo se identifica una tendencia marcada hacia el riesgo psicosocial que ponen en peligro al colaborador.

Figura 4.

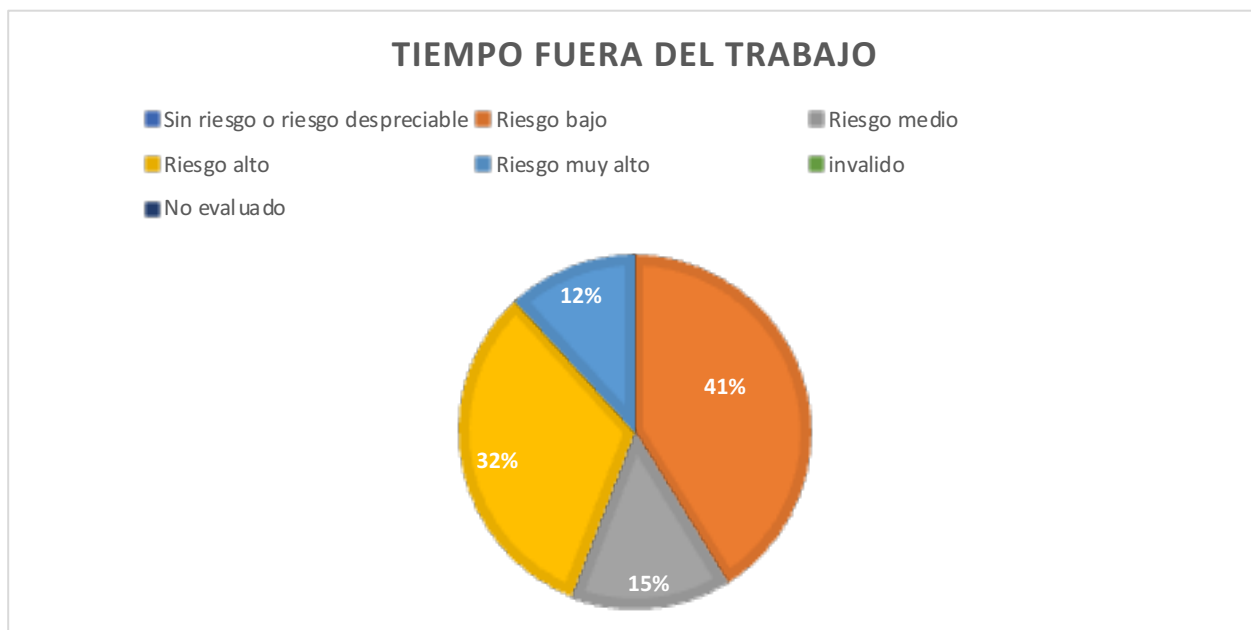
Recompensas



Para el caso de las recompensas en el trabajo al analizar los datos obtenidos, se observa que el reconocimiento y la comprensión se encuentran en un 31% del total y que las recompensas derivadas de la pertenencia en la organización no son equitativas para todos los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.

Figura 5.

Riesgo psicosocial – extralaboral



De acuerdo con el riesgo psicosocial-extralaboral en tiempo fuera del trabajo se encuentra que 12% presenta un riesgo muy alto, el 41% riesgo bajo, el 32% un riesgo alto y tan solo en el 15% se evidencia que el riesgo psicosocial es medio.

Figura 6.

Riesgo psicosocial



De la figura anterior se puede afirmar que el 67% de los encuestados coinciden en que el componente intralaboral desencadena una afectación para sus vidas laborales y personales. Con un dominio representado en 33%.

8.1. Estrategias de Intervención

Tabla 5

Estrategias de intervención

Estrategia de intervención	Responsables	Recursos	Verificables
Evaluación de riesgos: Aplicar periódicamente la batería de riesgos psicosociales para valoración del riesgo con el objetivo de poder realizar un seguimiento de las condiciones psicosociales de los colaboradores de la organización y de esta	Clínica Especialista Reina Virgen María	batería de riesgos psicosocial, refrigerios	Lista de asistencias, fotografías,

<p>forma poder realizar las respectivas intervenciones, según sea el caso propiciando a su vez mejorar la calidad de vida para nuestros colaboradores.</p>			<p>videos, formatos.</p>
<p>Establecer pausas activas durante las jornadas de trabajo, en las que se les permita a los colaboradores tener espacios de desconexión por algunos momentos con el entorno laboral. Con la aplicación de estas, se pretende aliviar la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo en sus jornadas de trabajo con el objetivo de recuperar energías y prevenir el estrés laboral.</p>	<p>Clínica Especialista Reina Virgen María</p>	<p>Gomas anti estrés, espejo, juegos de pingpong, máquinas de juegos (sencillos), refrigerios.</p>	<p>Lista de asistencias, fotografías, videos, formatos.</p>
<p>(Taller sobre satisfacción laboral y estrés). En el desarrollo de este taller se propone realizar capacitaciones psicoeducativas que estén enfocadas en el desarrollo de aptitudes personales y habilidades para crear acciones innovadoras. Así mismo, tocar temas sobre</p>		<p>Cuaderno, lápiz, Grabadora, Cartulina, marcadores, tablero,</p>	<p>Lista de asistencias,</p>

estilos de mando, estilos de vida saludables, formas de comunicación en la empresa, carga mental, participación en decisiones, resolución de conflictos, estrategias de afrontamiento y relaciones interpersonales.	Clínica Especialista Reina Virgen María	afiche, facilitadores, refrigerios	fotografías, videos, formatos
Grupos focales en caminados a población en riesgo y a población con riesgos muy bajos para que las estrategias de intervención a los factores protectores se mantengan.	Clínica Especialista Reina Virgen María	Papel periódico, marcadores, bolígrafos, tablero, refrigerios.	Lista de asistencias, fotografías, videos, formatos.
Seguimiento individualizado a puestos de trabajo para identificar los factores de riesgo psicosocial	Clínica Especialista Reina Virgen María	Papel bond, bolígrafo, instrumentos de evaluación, refrigerios.	Lista de asistencias, fotografías, videos, formatos
Crear un comité de convivencia para abrir espacios de esparcimiento orientados a fortalecer la comunicación y convivencia para un mejor clima laboral.	Clínica Especialista Reina Virgen María	Agenda, bolígrafo, manual de convivencia, refrigerios	Lista de asistencias, fotografías, videos, formatos

<p>1: Implementación del sistema de vigilancia epidemiológica frente al riesgo psicosocial.</p> <p>2: Establecer programas de promoción de la salud mental en la organización, para los cuales, el diagnóstico de riesgo psicosocial puede ser una herramienta que aporta elementos muy interesantes en el cual puedan sustentarse este tipo de programas.</p>	<p>Clínica Especialista Reina Virgen María</p>	<p>Matriz de identificación de peligros, herramientas deportivas, refrigerios</p>	<p>Lista de asistencias, fotografías, videos, formatos</p>
--	--	---	--

9. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María, se logra establecer que la percepción del riesgo psicosocial intralaboral es Riesgo alto con un 36,6% el nivel del riesgo Extralaboral se encuentra en riesgo muy alto con un 41,1% lo que indica que estos deben ser intervenidos inmediatamente en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial, de esta manera se previene las posibles enfermedades relacionadas con estos riesgos y a su vez mantener los factores protectores.

En cuanto a los niveles de estrés este se encuentra en riesgo medio con un puntaje de 14,5% en este se requieren acciones sistemáticas de intervención con el propósito de evitar causar un impacto negativo en la salud de los colaboradores. Los factores de riesgo psicosocial que se hacen necesario intervenirlos son:

El liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas, todos estos a nivel Intralaboral, mientras a nivel Extralaboral el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda trabajo-trabajo –vivienda.

Cabe resaltar que se hace necesario tomar acciones de manera urgente para salvaguardar el bienestar de los colaboradores ya que se encuentran aún más expuestos por

los efectos de la pandemia del COVID-19 y el contexto en el que se encuentran que de una u otra manera repercute de manera negativa en estos.

En conclusión, cómo se muestran en los resultados de esta investigación, todos los factores de riesgo psicosocial evaluados, tiene en alguna medida correlación con la salud mental de los colaboradores, lo que permite que las empresas comiencen a tener diálogos más reflexivos y responsables sobre la gestión de estos riesgos al interior de las organizaciones.

Por lo tanto, una vez más se demuestra que los factores de riesgo psicosocial tienen una relación con la salud mental de los colaboradores, algunos con mayor correlación que otros, pero que llama a la reflexión, ya que las afectaciones en la salud mental son acumulativas y cuando se materializan, lo hacen en patologías mentales que pueden llegar a ser altamente incapacitantes, en donde no solo trae consecuencias para el colaborador sino también para la organización. Finalmente se proponen estrategias y recomendaciones con el objetivo de contribuir a la disminución de aquellos factores de riesgo psicosocial encontrados en la Clínica Especialista Reina Virgen María del Municipio de Quibdó.

10. Recomendaciones

Realizar entrevistas de forma individual a los colaboradores de la Clínica Especialista Reina Virgen María del Municipio de Quibdó con el objetivo de poder evaluar los dominios y dimensiones que presentaron mayor puntuación frente al riesgo psicosocial.

Socializar los resultados de cada evaluación que se les realice a los colaboradores con el fin de sensibilizar a partir de los resultados obtenidos tanto a los colaboradores como a la alta gerencia de la empresa, teniendo presente los diferentes factores que puedan estar generando afectaciones y malestares en los colaboradores, en su salud física, mental y en su desempeño laboral.

Fomentar estilos de vida saludables por medio de hábitos en el trabajo. En los que se programen espacios de integración, actividades deportivas etc. Y además reconocer y aceptar nuestros límites con el fin de no exceder su jornada laboral más allá de lo que debería ser para no causar afectaciones en ellos.

Crear dentro de la empresa un programa desde el talento humano que permita entrenar a los colaboradores en la administración efectiva del tiempo, priorización de actividades y trabajo bajo presión al entender el entorno que ellos se mueven laboralmente.

Desde el desarrollo de este trabajo se recomienda además para la clínica que a los colaboradores se les informe de forma oportuna sobre los cambios y eventos propios de la organización, y que a su vez sean tenidos en cuenta sus opiniones dentro de la misma (porque ellos forman parte del talento humano y son quienes desempeñan las funciones).

De igual modo se recomienda que la empresa pueda realizar actividades de monitoreo cada vez que esta implemente cambios en la organización y así detectar como el colaborador se está integrando con esos cambios, para brindarles las herramientas, conocimiento y destrezas que le puedan llegar hacer falta.

Crear espacios de sensibilización en la que la organización les reafirme a sus colaboradores lo importante que es para ella su labor y compromisos con los servicios que prestan a la ciudadanía. Desde aquí, hacerles ver también a los colaboradores que la organización esta comprometidos con ellos y con sus proyectos de vida individuales sin crearles falsas expectativas.

Realizar actividades de reconocimiento y compensación a los colaboradores como por ejemplo seleccionar el empleado del mes por su excelente desempeño, seguimiento de normas, compromiso y responsabilidad con la organización, darle elogios, vacaciones, o algún incentivo económico. (Como empresa no se deben ver estas actividades como gastos sino como inversiones para el funcionamiento más adelante).

Implementar programas de salud y bienestar organizacional para los colaboradores con el fin de brindarles oportunidades para subsidios, viviendas, recreación, turismo que, en lo posible se encuentren estas actividades articuladas con la familia.

Establecer actividades para el fortalecimiento de habilidades personales, educativas y familiares. Partiendo de los resultados obtenidos y las estrategias para minimizar los riesgos se recomienda que el estudio de aquellos factores de riesgo presente en la organización continúe siendo estudiado para que desde diferentes perspectivas se logre contribuir al cambio.

11. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, F., Conti, L., Valderrama, F., Moreno, O. y Jiménez, I. (2007). Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia: Ecoe
- Aldáz, E. C. M., Escobar, M. F. R., Mayorga, N. A. P., & Yaguar, M. B. O. (2020). Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Beathyate Tello, A., & Rojas Vargas, H. (2015). Propuesta de una guía técnica para la imlementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Ley 29783 en obras de construcción para Lima Perú.
- Bueno Ferrán, M., y Barrientos-Trigo, S. (2020). Cuidar al que Cuida: El Impacto Emocional de la Epidemia de Coronavirus en las Enfermeras y Profesionales de la Salud. *ELSEVIER*, 1, 4.
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.a ed.). Bogotá: Pearson
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life*. Topic report: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>. [[Links](#)]
- Cruz, C., Olivares, O. y González, M. (2014). Metodología de la investigación. Patria.
- Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012.

Charria & Et Al., 2011; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Ministerio de la Protección Social, 2008; Villalobos, 2005.

Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012.

Decreto Nacional 1477 de 2014

Decreto 1072 de 2015

Decreto 1443 de 2014

Fresno, C. (2019). Metodología de la investigación: Así de fácil. El Cid.

Fernández, Hernández, & Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

González-Trijueque, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87.

Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16.

González, L. O. P. (2007). Microsoft Excel: una herramienta para la investigación. *MediSur*, 4(3), 68-71.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.

Hurtado. (24 de Abril de 2008). Sophos repositorio Institucional. Obtenido de

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/1667/T85.08%20G586e>.

PdfLey 9 de 1979

Ley 1562 de 2012

Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.

recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>

Ministerio de Trabajo. Decreto 1477 de 2014.

recuperado de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo. Decreto 1477 de 2014.

recuperado de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales:

Conceptualización, Historia y Cambios Actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 7.

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544.

Ministerio de Salud. LEY 0009 DE 1979.

recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Ministerio de la Protección social. Resolución 2646 de 2008.

recuperado de:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Morrison, J. (2015). *DSM-5® Guía para el diagnóstico clínico*. Editorial El Manual Moderno.

Ministerio de Trabajo. Resolución 2400 de 1979 Ministerio del Trabajo. Régimen Legal de Bogotá. 1979.

recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio de Salud. LEY 0009 DE 1979.

recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Ministerio de la Protección social. Resolución 2646 de 2008.

Recuperado de:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Núñez Muñoz, A., Ruiz Mosquera, A., & Santacruz Muñoz, N. (2019). propuesta metodológica online para la información del riesgo psicosocial al trabajador.

Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11(1), 99-113.

OMS (2001), salud mental: nuevo entendimiento, nueva esperanza, El informe mundial de salud, Ginebra, Organización mundial de la salud.

OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.

recuperado de:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500002&script=sci_artext&t&lng=en

Organización Internacional do Trabajo. (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra: OIT

recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14nspe5/v14nspe5a07.pdf>

Palmer, Y., Gómez-Vera, A., Cabrera-Pivaral, C., Prince-Vélez, R., & Searcy, R. (2005).

Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anestesiólogos. *Salud mental*, 28(1), 82-91.

Pineda, B; De Alvarado, E; De Canales, Francisca (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.

Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. Centro de investigación biométrica, 221.

Resolución 2646 de 2008.

Resolución 2400 de 1979

Resolución 2404 de 2019.

Santamaría, M. D., Ozamiz-Etxebarria, N., Rodríguez, I. R., Alboniga-Mayor, J. J., & Gorrotxategi, M. P. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de psiquiatría y salud mental*, 14(2), 106-112.

Sarsosa-Prowesk , K., & Charria-Ortíz , V. H. (2018). Estrés Laboral en Personal Asistencial de Cuatro Instituciones de Salud Nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44.

Walker L, Mooide R, Herrman H (2004). Promoción de la salud mental y el bienestar. En Mooide R, Hulme A (eds.), *practica de promoción de la salud*. Melbourne, IP communications.

12. Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado tipo A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tipo evaluación: Forma A

El presente documento se elabora de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores psicosociales.

Debido a lo anterior, para usted poder participar en esta evaluación, debe estar de acuerdo con los siguientes puntos, (En caso contrario debe firmar el "Disentimiento" y no participar del proceso de evaluación. No obstante, es importante que tenga en cuenta que la Seguridad y Salud en el trabajo son responsabilidad no sólo del empleador sino del trabajador, al igual que un derecho de éste, en pro de velar por el cuidado de su salud y la prevención de los riesgos a los cuales está expuesto en el ambiente laboral).

1. Esta evaluación forma parte de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa _____, para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.
2. La evaluación consiste en la aplicación de la batería para la evaluación de Factores Psicosociales del Ministerio de la Protección Social. Esta encuesta contiene preguntas de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales; igualmente, visualizarán preguntas sobre el perfil sociodemográfico.
3. La información recolectada a través de diferentes instrumentos ayudará al empleador a tomar mejores decisiones para gestionar los factores psicosociales.
4. Esta información es de carácter confidencial y es sometida a reserva conforme a lo establecido en la Ley 1090 de 2006. Autorizo expresamente a la empresa Consultoría en Gestión de Riesgos Suramericana S.A.S., quien custodia la información para que comparta con el médico o psicólogo con licencia en salud ocupacional vigente delegado por la empresa el diagnóstico resultante de esta evaluación que hace parte de mi historia clínica ocupacional.
5. La información que registre en el perfil sociodemográfico, así como los resultados generales (no datos individuales) de las evaluaciones realizadas por Consultoría, serán utilizadas por la Compañía con la finalidad de gestionar los riesgos de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con los Decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015. El responsable del tratamiento será Suramericana S.A de acuerdo con la Política de Protección de Datos disponible en www.ARLSURA.COM, donde se encuentran los canales de contacto y la forma de ejercer los derechos a revocar la autorización, conocer, actualizar, rectificar y suprimir mi información.

De acuerdo a la anterior información, yo _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía número _____ de _____, certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso evaluativo de factores psicosociales y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar, que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción.

Como constancia, firmo este consentimiento el día ____ del mes ____ del año _____ en la ciudad de _____.

Firma del evaluado

Firma de psicólogo especialista en S.O.

Número de Identificación

Con Licencia N°

Anexo 1. Disentimiento tipo A

DISENTIMIENTO:

En calidad de trabajador certifico que he sido informado por diferentes medios que como componente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, se aplicará una evaluación de factores psicosociales ordenada por la Resolución 2646 de 2008, con el fin de identificar e intervenirlos por parte de la compañía.

No obstante, declaro que en forma voluntaria y con pleno conocimiento yo con cedula de ciudadanía he decidido no participar de la medición.

Fecha: _____

Firma de evaluado: _____

Cédula de ciudadanía del evaluado: _____

Firma del Psicólogo Especialista en S.O: _____

Licencia: _____

Anexo 2. Consentimiento informado tipo B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tipo evaluación: Forma B

El presente documento se elabora de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores psicosociales.

Debido a lo anterior, para usted poder participar en esta evaluación, debe estar de acuerdo con los siguientes puntos, (En caso contrario debe firmar el "Disentimiento" y no participar del proceso de evaluación. No obstante, es importante que tenga en cuenta que la Seguridad y Salud en el trabajo son responsabilidad no sólo del empleador sino del trabajador, al igual que un derecho de éste, en pro de velar por el cuidado de su salud y la prevención de los riesgos a los cuales está expuesto en el ambiente laboral).

1. Esta evaluación forma parte de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa _____, para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.
2. La evaluación consiste en la aplicación de la batería para la evaluación de Factores Psicosociales del Ministerio de la Protección Social. Esta encuesta contiene preguntas de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales; igualmente, visualizarán preguntas sobre el perfil sociodemográfico.
3. La información recolectada a través de diferentes instrumentos ayudará al empleador a tomar mejores decisiones para gestionar los factores psicosociales.
4. Esta información es de carácter confidencial y es sometida a reserva conforme a lo establecido en la Ley 1090 de 2006. Autorizo expresamente a la empresa Consultoría en Gestión de Riesgos Suramericana S.A.S., quien custodia la información para que comparta con el médico o psicólogo con licencia en salud ocupacional vigente delegado por la empresa el diagnóstico resultante de esta evaluación que hace parte de mi historia clínica ocupacional.
5. La información que registre en el perfil sociodemográfico, así como los resultados generales (no datos individuales) de las evaluaciones realizadas por Consultoría, serán utilizadas por la Compañía con la finalidad de gestionar los riesgos de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con los Decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015. El responsable del tratamiento será Suramericana S.A de acuerdo con la Política de Protección de Datos disponible en www.ARLSURA.COM, donde se encuentran los canales de contacto y la forma de ejercer los derechos a revocar la autorización, conocer, actualizar, rectificar y suprimir mi información.

De acuerdo a la anterior información, yo _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía número _____ de _____, certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso evaluativo de factores psicosociales y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar, que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción.

Como constancia, firmo este consentimiento el día ____ del mes ____ del año _____ en la ciudad de _____.

Firma del evaluado

Firma de psicólogo especialista en S.O.

Número de Identificación

Con Licencia N°

Anexo 2. Disentimiento tipo B

DISENTIMIENTO:

En calidad de trabajador certifico que he sido informado por diferentes medios que como componente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, se aplicará una evaluación de factores psicosociales ordenada por la Resolución 2646 de 2008, con el fin de identificar e intervenirlos por parte de la compañía.

No obstante, declaro que en forma voluntaria y con pleno conocimiento yo con cedula de ciudadanía he decidido no participar de la medición.

Fecha: _____

Firma de evaluado: _____

Cédula de ciudadanía del evaluado: _____

Firma del Psicólogo Especialista en S.O: _____

Licencia: _____

Anexo 3. Ficha de datos Generales

**ANEXO 3
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



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

Verdad y Orden



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

Anexo 4. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA A



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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.

Anexo 5. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA B





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

Anexo 6. Cuestionario para la evaluación de estrés

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS
TERCERA VERSIÓN**





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.				