



ESTUDIOS DE RIESGO PSICOSOCIALES Y POTENCIALIZACIÓN DE FACTORES  
PROTECTORES EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL

ADRIANA MURILLO LEAL

DIANA CAROLINA MARIN RODRIGUEZ

JENNIFER ALEXANDRA BARRETO OLAYA

ASESORA:

VIVIANA RACERO LOPEZ

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2019

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
3. EJE DE INTERVENCIÓN.....	8
4. OBJETIVOS.....	9
4.1. Objetivo General .....	9
4.2. Objetivos Específicos .....	9
5. JUSTIFICACIÓN .....	10
6. MARCOS .....	11
6.1. Marco Conceptual .....	11
6.2. Marco Referencial .....	13
6.3. Marco Legal .....	15
6.4. Marco Ético .....	16
6.5. Marco Teórico .....	17
7. METODOLOGÍA .....	27
7.1. Enfoque de investigación .....	27
7.1.1. Tipo de Estudio .....	27
7.1.2. Diseño de la Investigación .....	27
7.2. Población .....	27
7.3. Criterios de Inclusión.....	28
8. ANALISIS DE RESULTADOS.....	30
8.1. Caracterización de la Población .....	30
8.2. Informe Ejecutivo .....	36
8.3. Factores Protectores Identificados .....	42
8.4. Potencialización de Factores Protectores.....	51
9. CONCLUSIONES.....	59
10. RECOMENDACIONES.....	62
11. REFERENCIAS .....	63
ANEXOS .....	68
Anexo 1: Presupuesto.....	68
Anexo 2: Cronograma de actividades .....	69

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Perfil Sociodemográfico. ....	30
<b>Tabla 2.</b> Riesgo Psicosocial Extralaboral. ....	42
<b>Tabla 3.</b> Personas evaluadas. ....	43
<b>Tabla 4.</b> Riesgo Psicosocial Intralaboral. ....	43
<b>Tabla 5.</b> Estrés. ....	45
<b>Tabla 6.</b> Clasificación del tipo de riesgo. ....	46
<b>Tabla 7.</b> Clasificación de expuestos y acciones recomendadas. ....	47
<b>Tabla 8.</b> Indicador es estructura 1. ....	48
<b>Tabla 9.</b> Indicador de proceso 1. ....	48
<b>Tabla 10.</b> Indicador de proceso 2. ....	49
<b>Tabla 11.</b> Indicador de proceso 3. ....	49
<b>Tabla 12.</b> Indicador de proceso 4. ....	50
<b>Tabla 13.</b> Indicador de resultado 1. ....	50
<b>Tabla 14.</b> Indicador de resultado 2. ....	51
<b>Tabla 15.</b> Demandas de trabajo. ....	52
<b>Tabla 16.</b> Demandas de control. ....	53
<b>Tabla 17.</b> Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. ....	54
<b>Tabla 18.</b> Recompensa. ....	55
<b>Tabla 19.</b> Condiciones extralaborales. ....	56
<b>Tabla 20.</b> Estrés ocupacional. ....	57
<b>Tabla 21.</b> Presupuesto aplicación Batería de Riesgo Psicosocial. ....	68
<b>Tabla 22.</b> Cronograma. ....	69

## LISTA DE GRÁFICAS

<b>Gráfica 1.</b> Género. ....	30
<b>Gráfica 2.</b> Edad. ....	30
<b>Gráfica 3.</b> Estado Civil. ....	31
<b>Gráfica 4.</b> Nivel de Estudios. ....	31
<b>Gráfica 5.</b> Profesión. ....	31
<b>Gráfica 6.</b> Lugar de Residencia. ....	32
<b>Gráfica 7.</b> Estrato. ....	32
<b>Gráfica 8.</b> Tipo de vivienda. ....	32
<b>Gráfica 9.</b> Número de personas que dependen económicamente. ....	33
<b>Gráfica 10.</b> Ciudad de Trabajo. ....	33
<b>Gráfica 11.</b> Antigüedad en la empresa. ....	33
<b>Gráfica 12.</b> Cargo. ....	34
<b>Gráfica 13.</b> Tipo de Cargo. ....	34
<b>Gráfica 14.</b> Antigüedad en el cargo. ....	34
<b>Gráfica 15.</b> Área/Sección/Dpto. ....	35
<b>Gráfica 16.</b> Tipo de Contrato. ....	35

<b>Gráfica 17.</b> Horas Laborales/Día. ....	35
<b>Gráfica 18.</b> Tipo de Salario. ....	36
<b>Gráfica 19.</b> Dominios intralaboral Forma A. ....	37
<b>Gráfica 20.</b> Dominios intralaboral Forma B. ....	38
<b>Gráfica 21.</b> Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Forma A. ....	40
<b>Gráfica 22.</b> Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Forma A. ....	41
<b>Gráfica 23.</b> Niveles de Estrés Forma A. ....	41
<b>Gráfica 24.</b> Niveles de Estrés Forma B. ....	42

## 1. INTRODUCCIÓN

Por muchos años, la seguridad y salud en el trabajo ha sido un tema presente en todos los sectores económicos mundiales; debido a su importancia, la necesidad de implementar estrategias e innovar en las medidas de prevención y protección de la población trabajadora ha presentado un incremento considerable, y es que, es de esperarse que con los avances globales y el crecimiento de la economía hayan aumentado los requerimientos y las exigencias a nivel laboral, formando un ciclo en el que, se hace preciso suplir esas necesidades aumentando la productividad y el aumento de la productividad se logra creando ambientes laborales saludables, evitando los accidentes de trabajo y mejorando la salud de los empleados; si un centro de trabajo no cumple con estos requisitos, la salud de sus empleados se verá afectada, lo cual a nivel costo financiero, es perjudicial para las empresas, por lo tanto, para un empresario es más costo efectivo ( a nivel económico, legal y hasta ético-moral) mantener ambientes de trabajo seguros y saludables que todos los gastos financieros ( o pérdidas) que implica el aumento de la rotación del personal, el pago de los costos médicos, la discapacidad o trágicamente, la muerte de uno de sus empleados.

Para lograr la creación de espacios laborales seguros y saludables, se debe hacer todo un proceso de mejora continua, implementado principalmente, un sistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo, donde se cumplan las etapas del ciclo PHAV (planificar, hacer, verificar, actuar). Lo cual significa, que se deben crear políticas, gestionar los riesgos y los peligros, hacer seguimiento y auditoria para finalmente realizar el plan de mejoramiento con sus acciones correctivas. Dentro de este ciclo, es de suma importancia, identificar los peligros y valorar los riesgos de manera rigurosa, puesto que, de ello depende que los controles y las medidas que se deben implementar sean las adecuadas; dentro de este reconocimiento de riesgos, encontramos los riesgos psicosociales, los cuales deben evaluarse por medio de la aplicación de la batería establecida por la Resolución 2646 de 2008. Más allá de aplicar la batería

por cumplimiento de lo exigido por la normatividad, se debe hacer un seguimiento y diseñar estrategias para la prevención e intervención para mitigar la sintomatología de estrés laboral; siendo más específico, en el desarrollo de este proyecto, se evaluarán los factores de riesgo psicosociales de la unidad de cuidados intensivos neonatales y para su efectivo seguimiento y control de las enfermedades y accidentes que puedan desarrollarse por la acción de estos factores, se diseñará un programa de intervención de factores de riesgo psicosociales y potencialización de factores que permita disminuir la incidencia y prevalencia de dichas enfermedades y accidentes que puedan presentarse como consecuencia de la exposición a dichos riesgos.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La identificación, medición, monitoreo, prevención de forma continua de la exposición a los factores de riesgo psicosociales de acuerdo a la normatividad Colombiana, nacen con el fin de proteger la salud mental de los trabajadores, sin embargo podría decirse que hasta ahora empiezan a tomar fuerza como parte activa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la pocas referencias sobre creación de estrategias efectivas frente al tema muestran que aún falta mucho para que las empresas cumplan a cabalidad con la normatividad y generen mayor interés sobre un tema real, aún muy oculto desde la medición pero en aumento desde la sintomatología expresada y que requiere de alta vigilancia si se desea el alcance de objetivos organizacionales y de alta productividad.

Teniendo en cuenta que las empresas se están limitando solo a realizar una medición de ley y no se centran en las consecuencias reales de no generar mecanismos efectivos de intervención, siendo más agudos en el sector salud donde el trabajo por turnos, y la carga por la responsabilidad en este caso de una unidad de cuidado intensivo neonatal llevan a analizar que los argumentos investigativos previos encontrados abren las puertas a la necesidad de un enfoque práctico de desarrollo de monitoreo de dichos factores, por ende el campo de acción debe de ser ampliado, ya que si bien se parte del cumplimiento de un marco normativo el fin real es garantizar el bienestar físico y mental del equipo de trabajo, por esto se requiere de la medición como diagnóstico inicial de manifestaciones de riesgo psicosocial y clarificación de factores protectores teniendo en cuenta que en Colombia son mínimos los estudios realizados en el sector salud enfocados en un área crítica de atención en servicios de salud, calificados como alta complejidad, donde la demanda mental se considera alta, por tal motivo el trabajador debe de estar en total armonía para responder de manera adecuada y ajustado a los protocolos.

### **3. EJE DE INTERVENCIÓN**

Factores de riesgo psicosociales y potencialización de factores protectores.



## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

- Diseñar una estrategia de intervención psicosocial en una unidad de cuidado intensivo neonatal para el periodo 2020 bajo los parámetros de la resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- 1) Evaluar los factores de riesgo psicosocial de una unidad de cuidado intensivo neonatal mediante batería de riesgo psicosocial según resolución 2646 de 2008 y resolución 2404 de 2019.
- 2) Caracterizar los niveles de riesgo psicosocial y factores protectores de una unidad de cuidado intensivo neonatal.
- 3) Diseñar un modelo de intervención psicosocial permeado por el ciclo PHVA que se conecte con las dinámicas del SG SST de una unidad de cuidado intensivo neonatal con énfasis en factores protectores.

## 5. JUSTIFICACIÓN

Los cambios que surgen actualmente en el campo laboral impactan de forma directa la percepción del ser humano frente a dicho ambiente y por ende a su productividad. Las exigencias del mundo globalizado, las tecnologías, el aumento de la carga emocional y de conocimiento pueden producir en el ser humano la aparición de una serie de condiciones que pueden traducirse en afectaciones de índole psicológico y psiquiátrico evidente en la sintomatología de estrés laboral, dichas condiciones catalogadas como factores de riesgo psicosocial se relacionan con todos los aspectos presentes en el ambiente y relaciones laborales, incluso fuera del trabajo y elementos propios del individuo que pueden volverse hostiles o intolerables afectando el desempeño y la calidad de vida del trabajador.

Por lo anterior es de suma importancia realizar la medición de los factores de riesgo y generar estrategias de prevención en un sector de gran exigencia como lo es el sector salud en un servicio de neonatología que representa un área crítica de alto esfuerzo y más allá de solo el cumplimiento de algo que cada vez es más normativo debe ser visible y efectivo dentro del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Volver tangible algo que por mucho tiempo se ha quedado en la subjetividad podrá representar para la empresa diseño y ejecución de acciones concretas para impactar de forma positiva la calidad de vida y por ende contar con personal satisfecho, sano y altamente productivo.

## 6. MARCOS

### 6.1. Marco Conceptual

-Accidente de trabajo: “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” [1 pag 3]

-Acción correctiva: “Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable”. [2 pag 85]

-Acción de mejora: “Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política”. [2 pag 85]

-Condiciones y medio ambiente de trabajo: De acuerdo a los expuesto en decreto 1072 de 2015 [2] Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

-Carga física: “Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico”. [4 pag 6]

-Carga mental: “Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea”. [4 pag 5]

-Carga psíquica o emocional: “Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo”. [4 pag 5]

-Enfermedad laboral: Es enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. [3 pag 8]

-Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. [4 pag 6]

-Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. [4 pag 11]

-Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. [4 pag 11]

-Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. [4 pag 2]

-Factor protector Elemento del ambiente que puede generar bienestar y satisfacción [4 pag 2]

-Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. [2 pag 3]

-Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que pueda ser causado por éstos [2 pag 3]

-Sistema general de riesgos laborales: Es 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.[3 pag 13]

-Exposición. Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.[5 pag 8]

## **6.2. Marco Referencial**

La Clínica Versalles S.A es una institución prestadora de servicios de salud, posicionada a nivel regional como prestadora de alta complejidad, dentro de sus servicios posee la unidad de cuidado intensivo neonatal, con un grupo de trabajadores de 24 personas , donde se encuentra un médico sub especialista en neonatología, pediatras, enfermeras, auxiliares de enfermería y terapeutas respiratorios, quienes garantizan la atención de recién nacidos hasta los 30 días de vida en cuidado básico, intermedio e intensivo.

Como presentación de su plataforma estratégica, estipulan como pilares:

### **MISIÓN**

“Somos una institución prestadora de servicios de salud de alta complejidad, comprometidos con la calidad y el cuidado del medio ambiente, brindando una atención segura, humanizada y empática para todos nuestros grupos de interés, permitiendo el desarrollo corporativo y el bienestar de nuestros colaboradores.”

### **VISIÓN**

Seremos en el 2020 una clínica reconocida como un aliado estratégico de los usuarios y las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios, mediante el logro de altos estándares de

calidad y seguridad en la atención, la solvencia empresarial y el desarrollo integral del talento humano, garantizando así la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes internos y externos.

## **Valores Corporativos**

### Calidez

Es el cariño, amabilidad y afecto que muestran las personas por el otro, refleja el amor, la vocación y el gusto propio por la asistencia a los demás.

### Empatía

Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona, compartiendo sus sentimientos e ideas para responder adecuadamente a sus necesidades. Es aprender a ponerse en el lugar del otro, dejando de ser tú por un momento.

### Creatividad + innovación

Es el mecanismo óptimo para garantizar la sostenibilidad del crecimiento y la competitividad de la organización en el largo plazo. Por medio de estos, podemos resolver problemas, encontrar soluciones, soñar en grande, motivarnos a seguir y ayudar a otros.

### Flexibilidad

Tenemos la capacidad de buscar siempre una mejor alternativa para darle solución a las necesidades de nuestros grupos de interés. Somos capaces de entender que siempre hay alternativas; estamos dispuestos positivamente para los cambios. Somos capaces de ofrecerles a los pacientes y EPS que somos su aliado experto, que somos su mejor opción. [6]

### **6.3. Marco Legal**

Constitución Política de Colombia

Artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. [ 7 pag 17]

Código Sustantivo del Trabajo

[8] En el contenido de este código por el cual se reglamenta el trabajo y las relaciones laborales en Colombia se establece el derecho al trabajo, el mínimo de derechos de los trabajadores y las garantías a favor de los trabajadores, así como la obligación de los empleadores o patronos de brindar protección y seguridad a los mismos.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008

[4] En esta Resolución emitida por el Ministerio de la Protección Social se establecen todas las disposiciones para poder definir las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el medio laboral y poder definir origen de patologías derivadas de la exposición a factores de riesgo

Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional

El Ministerio de la Protección Social [9] mediante la Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional busca estandarizar en Colombia, un instrumento que permita y facilite,

recopilar, el histórico de la exposición a los distintos factores de riesgo ocupacional, a los que ha estado expuesto un trabajador, durante su vida laboral y que probablemente puedan haber impactado en las condiciones de salud del mismo.

Resolución 0312 de 2019

[3]Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Establece el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante los cuales se establecen verifican y controlan las capacidades básicas de capacidad-técnico administrativa. En si Art 30 indica que a partir del año 2019 llevarán registro de los siguientes indicadores: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia e incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica

#### **6.4. Marco Ético**

Resolución 8430 de 1993

“Por la cual se establecen normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”[10 pag 1]. En su artículo 2 consagra que las instituciones que realizan investigación deben contar con un comité de ética.

En todas las investigaciones debe prevalecer el respeto por el ser humano, su dignidad y bienestar, ajustarse a principios científicos y éticos, contar con el Consentimiento informado y por escrito, firmado bien sea, por el individuo objeto de estudio o por su representante legal, además, se tomarán medidas pertinentes para evitar riesgos o daños a los sujetos de investigación y se protegerá su privacidad a menos que el estudio lo requiera y el individuo lo autorice.



Clasificación de los riesgos en investigación: en el artículo 11 de la presente resolución, se establece que una investigación sin riesgo es aquella en la cual, se emplean “técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”. [10 pag 3]

Consentimiento informado (Art. 14,15 y 16)[10]: Es un acuerdo que se realiza de forma escrita donde se informa al sujeto que participa de la investigación, sobre el alcance de la misma, donde autoriza su participación y por ende el tratamiento de datos confidenciales, teniendo pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

En el Artículo 16, parágrafo 1, se advierte que: “En el caso de investigaciones con riesgo mínimo, el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, por razones justificadas, podrá autorizar que el Consentimiento Informado se obtenga sin formularse por escrito y tratándose de investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador de la obtención del mismo”. [10 pag 14]

## **6.5. Marco Teórico**

### **Factores de Riesgo psicosociales**

El estudio de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral cada vez va en aumento a nivel Colombiano, ya que constituye uno de los retos más importantes dentro del campo organizacional siendo determinante las condiciones en las que un individuo trabaja dentro de una organización

y como los factores de riesgo lo afectan a nivel biológico, social y psicológico. La satisfacción y percepción que una persona pueda llegar a sentir en su ambiente laboral podría ser un factor de riesgo o disminuir sus riesgos estresantes.

En la vida laboral es necesario detectar cuales son los factores intralaborales que un individuo puede presentar y cuáles son los estilos de afrontamiento que los sujetos tiene para no caer en el estrés, siendo un factor de riesgo altamente preocupante en el campo laboral. Las nuevas formas de organización del trabajo, la competitividad en un mundo cambiante a nivel económico, social han convertido el valor del trabajo en un desconocimiento irracional del factor humano, ya que la globalización de la economía y la flexibilidad creciente de las empresas han creado cambios en las relaciones entre la empresa y el trabajador, disparando las alarmas en los riesgos psicosociales propios del campo laboral.

Cuando se habla de factor de riesgo psicosocial es necesario tener en cuenta la definición de este para la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social donde dice que es: *factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas*". [4 pag 2]

De acuerdo a esta definición se pueden distinguir tres clases condiciones o factores que afectan al individuo a nivel laboral, entre ellas las condiciones Intralaborales, que *"son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo"*. [9 pag 21] Las condiciones extralaborales *"comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo"* [9 pag 21] y las condiciones

individuales *“aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes”*. [9 pag 21]

Los riesgos psicosociales han pasado de ser una preocupación de la organización a una preocupación de salud social, donde cada entidad e institución deben de asumir programas de prevención y promoción de riesgos psicosociales en el campo laboral, ya que se ha detectado que los trabajadores que menos sanos se encuentran están más expuesto a sufrir accidentes y enfermedades derivadas del estrés laboral. Esto también conlleva a que se interfiera con el normal desarrollo de la actividad laboral, incidiendo negativamente en la productividad de la organización, e igual en el individuo tiene implicaciones a nivel económico, familiar y social.

Las empresas Colombianas a partir de más de 10 empleados y de acuerdo a las disposiciones de la OIT (Organización Internacional el Trabajo) y la resolución 2646 debe de elaborar programas de Salud Ocupacional con el fin de mantener y mejorar los niveles de salud individual y colectivas de sus empleados, brindando un medio laboral seguro.

En el medio laboral hay muchas organizaciones que aunque brindan programas de Salud Ocupacional, sus empleados se ven sumergidos a niveles de estrés altos como son profesionales que se encuentran en el área de la salud, como lo reportan diferentes investigaciones que se han realizado en este campo, entre las que encontramos:

Como se puede definir de acuerdo al documento [11]“Validez factorial de la escala de agotamiento emocional laboral” para médicos de Instituciones públicas de Guadalajara, México, en la cual se investiga “Escala de Agotamiento Emocional Laboral” aplicada a médicos, donde su actividad supone exigencias mentales y de responsabilidad en tareas para el cuidado de la salud de otros. Donde los resultados señalan que aunque los médicos están satisfechos con su función laboral, si presentan tensión física, problemas con sus compañeros o con las personas que atienden y, además expresan negativo afrontamiento cognitivo, sintomatología que aumenta el nivel del agotamiento emocional laboral.

Otra investigación que aporta datos interesantes al campo de la salud es la que se realizó por la sociedad colombiana de Anestesiología y reanimación: *“Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo”* [12], que habla sobre las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o necesidades del anestesiólogo, donde las consecuencias laborales se destacan la falta de interés laboral, el ausentismo y contribuye a cometer errores médico, en algunos casos pueden llegar a la mala praxis y problemas legales y en el año 2011 la Universidad de Antioquia, llevo a cabo un estudio de medición de riesgo psicosocial en médicos de una empresa social del estado donde se estableció que toda la población estudiada presentaba un riesgo alto en cuenta a la sobre carga laboral, sobresaliendo los factores de riesgo de carácter intralaboral.

Lo anterior indica que el trabajo es una esfera del desarrollo del ser humano que más importancia tiene en la vida adulta, el no tenerlo es un factor de riesgo alto ya que su estrés derivará de todas las dificultades que tiene para afrontar su entorno tanto a nivel familiar como social, siendo también un medio donde puede desarrollar sus potencialidades y competencias en una organización.

Pero al igual el trabajo ocupa un importante espacio y tiempo de los individuos que cuando no se realiza en un entorno adecuado y con las condiciones apropiadas el individuo puede desequilibrarse e iniciar un proceso de enfermedad, como el estrés laboral.

El estrés definido por la Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, “como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud”.

[13 pag 3]

Al tener en cuenta las consecuencias que con lleva el estrés y más aún el laboral el gobierno expide en su resolución 2566 de 2009 un nuevo listado de enfermedades profesionales que se hayan derivado de la actividad laboral; al igual que por medio de su resolución 2646 establece que los factores psicosociales deben de ser evaluados objetiva y subjetivamente en los trabajadores que se encuentran en riesgo laboral psicosocial.

En los riesgos psicosociales intralaborales, que son los que más se resaltan en los antecedentes analizados, permite distinguir cuatro dominios que a su vez se agrupan en un conjunto de dimensiones que ayudan a orientar con más facilidad cuales son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados en su medio de trabajo y como se podría intervenir si se diera el caso para ello de una forma adecuada y oportuna.

“Las condiciones intralaborales son las siguientes, y que se agrupan así; cuatro dominios:

- a) Demandas del trabajo: que se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativa, cognitiva, emocional, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b) Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Se puede encontrar la iniciativa, autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- c) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores y sus colaboradores.
- d) Recompensa: la retribución que el trabajador obtiene a cambio de su esfuerzo laboral. Se comprenden varios tipos de retribución: la financiera, de estima, y de promoción y seguridad en el trabajo”.[18 pag 15]

De lo describe cuando se ve afectado cualquiera de las anteriores condiciones el bienestar y la salud de los trabajadores se ven impactados, aumentado la probabilidad de accidentalidad y ausentismo laboral representando un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo, ocasionando importantes costos humanos y económicos a la organización sobre los riesgos laborales.

Como lo manifiestan Galvez & Ponce [14] .En América Latina ocurren 5 millones de accidentes laborales por año: un promedio de 578 por hora y fallecen 300 trabajadores diariamente. Al igual que quedan diferentes lesiones que incapacitan parcial o permanentemente. A medida que la organización va cambiando los roles de los hombres y mujeres también, al igual que sus responsabilidades y exigencias dentro de una organización y a nivel familiar, lo que potencializa

las reacciones nocivas en todas las esferas en que se desenvuelve el individuo ya que se le exige que iguale sus capacidades a las exigencias del trabajo y el hogar.

El propósito de la investigación es analizar acerca de las condiciones a los que los trabajadores se ven expuestos en el ámbito laboral y que influyen positiva o negativamente en las esferas en las que se encuentra sumergido el individuo.

Analizar las características intralaborales permite comprender que las condiciones del trabajo dentro de cualquier empresa está determinada por múltiples factores, y entre ellos los factores laborales y de esfuerzo físico, hacer esa relación del individuo con las exigencias de su puesto de trabajo es importante para definir el riesgo de carácter ergonómico y en consecuencia cuales son los efectos de esto sobre la salud y la productibilidad. Lo anterior es conocido como el estudio del puesto de trabajo.

Una investigación realizada por la universidad Andina de la ciudad de Pereira en una institución educativa sobre condiciones de riesgo ergonómico, buscó establecer características del riesgo ocupacional como la repetición del trabajo, la postura extrema, carga estática, dinámica y factores ambientales que se derivan de los puestos de trabajo del personal del nivel administrativo de una institución educativa.

Con estudios de este carácter se logran orientar decisiones para contribuir la reducción del impacto negativo de las tareas de rango administrativo a su vez se disminuye los desórdenes por trauma acumulativo en el trabajo.

Los cargos objetos de estudio se clasificaron de acuerdo a su oficio para lograr comparar las tareas laborales con patologías que se presentaban. Hallazgos importantes como la identificación en el 95% de los encuestados de al menos un dolor corporal, y la identificación del sexo femenino como la más afectada confirma la estrecha relación del ambiente laboral y el esfuerzo físico con las demandas del trabajo como un factor intralaboral objeto de estudio y de transformación.

Además la relación riesgos ergonómicos y patología física debe ser debidamente controlada para evitar que se facilite por las patologías físicas y el agotamiento que surja es estrés laboral.

Pero no solo en ambiente y el esfuerzo físico recaen con peso sobre el desempeño laboral del individuo. Un liderazgo negativo y la presión moral puede generar un bloqueo mental en las actividades laborales de ser humano, generándose un ambiente hostil y de agresión.

Se puede entender como un comportamiento apartado de lo razonable y socialmente aceptado, por la cual se puede llegar a menospreciar a una persona, generando en ella consecuencias de forma muy directa y adversa.

Se dice que el ambiente laboral es el único sitio donde se puede llegar a matar a alguien sin temer ir a la cárcel, la continua presión en el trabajo puede llegar como factor intralaboral a desarrollar un desequilibrio en el empleado a nivel de todas sus esferas siendo esto un gran problema que debe ser abordado desde la salud ocupacional como un fenómeno muy complejo que produce un declive en la vida productiva, elevando los índices de estrés laboral

De acuerdo a Castillo Á, Irma Y [15] basados en reporte de la OIT los riesgos ocupacionales ocasionan 270 millones de accidentes y cada año dos millones de muertes en el trabajo a nivel mundial.



Cifras alarmantes que hacen llamado a estudios más profundos de los riesgos del trabajo.

Además al año se presentan 160 millones de enfermedades profesionales no mortales, de las cuales el 10% son enfermedades mentales ocasionadas por factores de riesgo ocupacionales de tipo psicosocial entre los que comienzan a considerarse la violencia en el trabajo como unos de los que más impacto produce

### **Factores Protectores**

Ya que los factores de riesgo representan inestabilidad y amenaza en la salud y el bienestar de un trabajador, los factores protectores pueden entenderse como los elementos del ambiente, las acciones de la empresa y sus componentes que llegan a generar percepción de bienestar y aumento de la productividad, por eso representan igual importancia en su medición y potencialización, porque estos mitigan la aparición y fortalecimiento de los riesgos y sintomatología de estrés laboral, de esta manera poder generar acciones correctivas y preventivas de una manera mucho más objetiva.

Condiciones del medio como la gestión institucional, la organización del trabajo desde la claridad del rol, las dinámicas grupales, características de las exigencias horarias, mentales, físicas entre otras, se deben tener en cuenta son importantes, aún más si se expresan de forma positiva.

Por lo anterior es pertinente que se logre explorar los mecanismos de apoyo como elementos preventivos de estrés laboral, como lo describe Cutrona y Russell, [16] el apoyo emocional y la materialización de la intervención actúa como especie de amortiguador de los efectos nocivos del estrés. Y en este sentido Halbesleben [17] logra precisar que efectivamente puede existir relación

entre el apoyo social y los diferentes niveles de manifestación del estrés y agotamiento, su relación objetiva carece de exploración profunda.

Esto nos lleva a establecer que para correlacionar los factores de riesgo y los factores protectores debemos tener claro un sentido de multicausalidad que lleven a la generación de estrategias flexible atadas a la realidad organizacional.

### **Sistema de vigilancia epidemiológica**

Un sistema de Vigilancia epidemiológica, es un sistema de recolección y análisis de datos, relacionados con problemas específicos del área de la salud y que permite diseñar estrategias para prevenir la propagación de enfermedades y mejorar el estado de salud de la población.

Dentro del contexto laboral un sistema de vigilancia epidemiológica permite llevar un registro de la distribución y tendencia de los fenómenos que ocurren en dichos ambientes, realizando una observación de los factores de riesgo y su efecto en el trabajador. Para lograr esto, los sistemas de vigilancia recolectan, analizan e interpretan una serie de datos, con los cuales, se planean, implementan y evalúan los programas de salud [19].

La vigilancia epidemiológica es primordial para prevenir enfermedades y para la salud de los trabajadores. El sistema de vigilancia en Seguridad y salud en el trabajo permite analizar las condiciones de trabajo y con esto, realizar intervenciones que permitan evitar accidentes y enfermedades laborales, cambios en el comportamiento, minimizar factores de riesgo, mejorando las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados [20].

## **7. METODOLOGÍA**

Una vez establecido el marco teórico de este proyecto, es preciso definir la metodología a través de la cual se desarrolla, esto permite alcanzar los objetivos y dar respuesta y responder al eje de intervención.

### **7.1. Enfoque de investigación**

#### **7.1.1. Tipo de Estudio**

Se trata de un estudio descriptivo, de corte cuantitativo transversal, con enfoque empírico-analítico.

#### **7.1.2. Diseño de la Investigación**

Observacional y estudio de campo de tipo exploratorio. La información con la que trabaja corresponde a un conjunto de datos que valoran las respuestas

Tal información da cuenta de los componentes de los factores de riesgo psicosociales y factores protectores en el ámbito laboral, con base en lo cual se describe y analiza su comportamiento en diversos en un periodo de tiempo determinado.

El carácter empírico-analítico del estudio es evidente, dado que recoge información que, procesada y analizada, permite analizar la pregunta central que ha sido contemplada previamente en el diseño del proyecto y que da cuerpo al eje de intervención.

### **7.2. Población**

En este caso se aplicará la batería de factores de riesgo del Ministerio de la Protección social a todos los trabajadores de la unidad de cuidado intensivo neonatal de la Clínica Versalles de Manizales

### **7.3. Criterios de Inclusión**

Para garantizar la medición objetiva de la primera parte del proyecto que tiene que ver con la evaluación de factores de riesgo psicosocial los elementos de inclusión son los siguientes:

- Tiempo de permanencia en el servicio de mínimo tres meses: Este criterio garantiza hasta cierto grado la permanencia del personal no solo en la institución, sino, durante el proceso de la medición y participación en el plan de intervención.

En el grupo de trabajo para la aplicación de la batería de riesgo no se encuentra ningún factor excluyente

Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información por objetivo específico.

Para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, se utilizará la aplicación de la batería de evaluación del Ministerio de la Protección Social. Este es un instrumento construido junto a la Pontificia Universidad Javeriana, permite la identificación de datos ocupacionales, sociodemográficos de los trabajadores activos, para establecer si existe evidencia de factores de riesgo a nivel intralaboral y extra laboral, además de establecer relación con factores de riesgo de estrés laboral.

La documentación de los factores de riesgo y factores protectores se realizará a través de documento de identificación que arroja la batería del Ministerio.

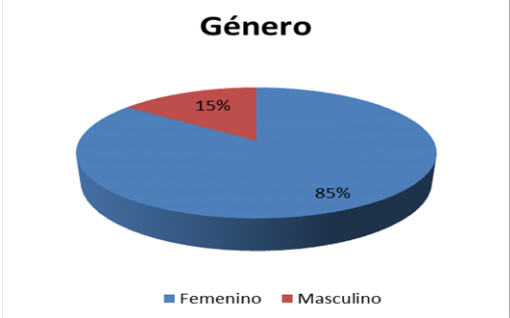
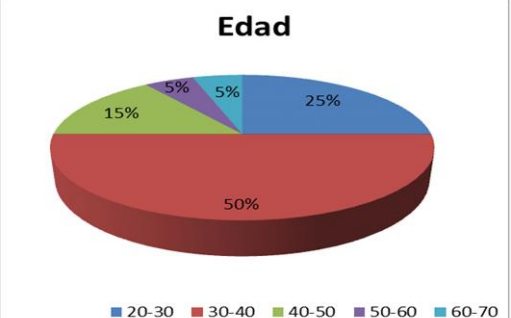
Y finalmente para la elaboración de protocolos de intervención de ser diseñará documento ajustado a las necesidades del establecimiento de rutas lógicas con indicadores de impacto.

## 8. ANALISIS DE RESULTADOS

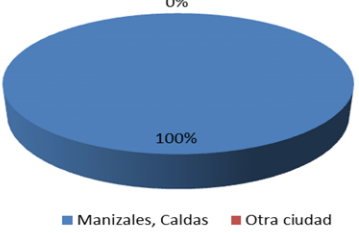
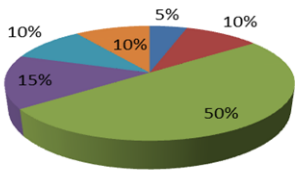
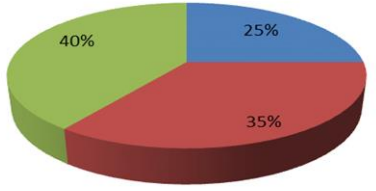
Para poder desplegar la estrategia de desarrollo se realizó la aplicación de la Batería para la medición de factores de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección social, ahora Ministerio de trabajo y la Universidad Javeriana. Dicha aplicación es realizada a 20 personas, 8 de ellas con criterios de aplicación para factores de riesgo intralaboral tipo A y 12 para tipo B.

### 8.1. Caracterización de la Población

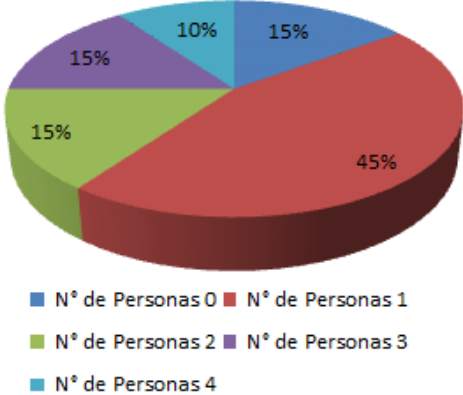

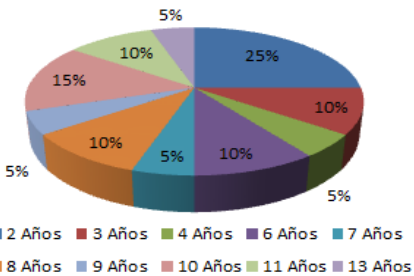
**Tabla 1.** Perfil Sociodemográfico.

DESCRIPCIÓN	GRÁFICA
<p><b>Género:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada el 85 % son mujeres y el 15 % son hombres.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Género</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 1. Género.</b></p>
<p><b>Edad:</b></p> <p>El mayor porcentaje de la población se encuentra en el rango de edad entre los 30 y 40 años, seguido del rango de edad entre 20 a 30.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Edad</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 2. Edad.</b></p>

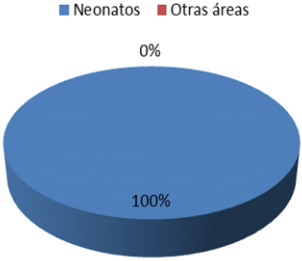
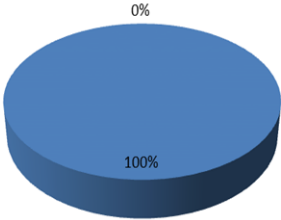
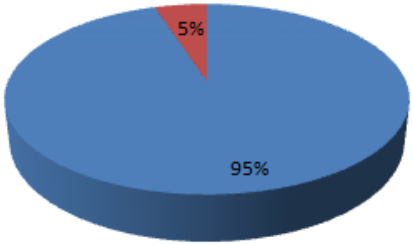
DESCRIPCIÓN	GRÁFICA												
<p><b>Estado civil:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada, el 45 % son solteros, 25 % son casados y 20 % viven en Unión libre.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Estado Civil</b></p> <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 3: Estado Civil</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Casado</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Separado</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Unión libre</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Soltero</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Divorciado</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 3. Estado Civil.</b></p>	Categoría	Porcentaje	Casado	25%	Separado	5%	Unión libre	20%	Soltero	45%	Divorciado	5%
Categoría	Porcentaje												
Casado	25%												
Separado	5%												
Unión libre	20%												
Soltero	45%												
Divorciado	5%												
<p><b>Nivel de escolaridad:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada el 45 % cuenta con Técnico-Tecnólogo completo, 35 % Profesional completo y el 20 % cuenta con Postgrado completo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Nivel de Estudios</b></p> <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 4: Nivel de Estudios</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de Estudios</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesional completo</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Post-grado completo</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Tecnico - tecnólogo completo</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 4. Nivel de Estudios.</b></p>	Nivel de Estudios	Porcentaje	Profesional completo	35%	Post-grado completo	20%	Tecnico - tecnólogo completo	45%				
Nivel de Estudios	Porcentaje												
Profesional completo	35%												
Post-grado completo	20%												
Tecnico - tecnólogo completo	45%												
<p><b>Profesión:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada, el 45 % es Auxiliar de enfermería; 25 % Enfermeras; 30 % Pediatras y terapeutas respiratorios.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Profesión</b></p> <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 5: Profesión</caption> <thead> <tr> <th>Profesión</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auxiliar de Enfermería</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Enfermera</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Pediatra</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Terapeuta respiratorio</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 5. Profesión.</b></p>	Profesión	Porcentaje	Auxiliar de Enfermería	45%	Enfermera	25%	Pediatra	15%	Terapeuta respiratorio	15%		
Profesión	Porcentaje												
Auxiliar de Enfermería	45%												
Enfermera	25%												
Pediatra	15%												
Terapeuta respiratorio	15%												

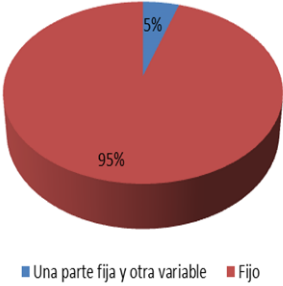
DESCRIPCIÓN	GRÁFICA
<p><b>Lugar de residencia:</b></p> <p>El 100 % de la población evaluada reside en Manizales, Caldas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lugar de Residencia</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 6.</b> Lugar de Residencia</p>
<p><b>Estrato:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada, el 50 % es estrato 3 y el 5 % Estrato 1.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Estrato</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 7.</b> Estrato.</p>
<p><b>Tipo de vivienda:</b></p> <p>Del 100% de la población evaluada, 40 % vive en vivienda familiar y 25 % vive en arriendo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Tipo de vivienda</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 8.</b> Tipo de vivienda.</p>



DESCRIPCIÓN	GRÁFICA																						
<p><b>Número de personas que dependen económicamente:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada, el 45 % tiene a 1 persona que depende económicamente de ella y el 10 % es responsable de 4 personas.</p>	<p><b>Número de personas que dependen económicamente</b></p>  <table border="1"> <caption>Datos de Gráfica 9</caption> <thead> <tr> <th>Nº de Personas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Gráfica 9.</b> Número de personas que dependen económicamente.</p>	Nº de Personas	Porcentaje	0	15%	1	45%	2	15%	3	10%	4	10%										
Nº de Personas	Porcentaje																						
0	15%																						
1	45%																						
2	15%																						
3	10%																						
4	10%																						
<p><b>Ciudad de trabajo:</b></p> <p>El 100 % de la población evaluada trabaja en la ciudad de Manizales, Caldas.</p>	<p><b>Ciudad de Trabajo</b></p>  <table border="1"> <caption>Datos de Gráfica 10</caption> <thead> <tr> <th>Ciudad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Manizales, Caldas</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Otra ciudad</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Gráfica 10.</b> Ciudad de Trabajo</p>	Ciudad	Porcentaje	Manizales, Caldas	100%	Otra ciudad	0%																
Ciudad	Porcentaje																						
Manizales, Caldas	100%																						
Otra ciudad	0%																						
<p><b>Antigüedad en la empresa:</b></p> <p>Del 100% de la población evaluada, el 25 % lleva una antigüedad en la empresa de 2 años; el 20% de la población está representada por las personas que llevan una antigüedad de 4, 7, 9 y 13 años.</p>	<p><b>Antigüedad en la empresa</b></p>  <table border="1"> <caption>Datos de Gráfica 11</caption> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 Años</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>3 Años</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>4 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>6 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>7 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>8 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>9 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>10 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>11 Años</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>13 Años</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Gráfica 11.</b> Antigüedad en la empresa.</p>	Años	Porcentaje	2 Años	25%	3 Años	15%	4 Años	10%	6 Años	10%	7 Años	10%	8 Años	10%	9 Años	10%	10 Años	10%	11 Años	5%	13 Años	5%
Años	Porcentaje																						
2 Años	25%																						
3 Años	15%																						
4 Años	10%																						
6 Años	10%																						
7 Años	10%																						
8 Años	10%																						
9 Años	10%																						
10 Años	10%																						
11 Años	5%																						
13 Años	5%																						

DESCRIPCIÓN	GRÁFICA																				
<p><b>Cargo:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada, el 45 % son auxiliares de enfermería y el 20 % son enfermeras.</p>	<div data-bbox="885 285 1425 701" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>Cargo</b></p> <table border="1" style="margin: auto;"> <caption>Datos de Gráfica 12</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auxiliar de enfermería</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Enfermera</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Pediatra</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Terapeuta Respiratorio</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Enfermera Administrativa</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Coordinador Unidad neonatal</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 12. Cargo</b></p>	Categoría	Porcentaje	Auxiliar de enfermería	45%	Enfermera	20%	Pediatra	10%	Terapeuta Respiratorio	15%	Enfermera Administrativa	5%	Coordinador Unidad neonatal	5%						
Categoría	Porcentaje																				
Auxiliar de enfermería	45%																				
Enfermera	20%																				
Pediatra	10%																				
Terapeuta Respiratorio	15%																				
Enfermera Administrativa	5%																				
Coordinador Unidad neonatal	5%																				
<p><b>Tipo de Cargo:</b></p> <p>El 45 % de la población evaluada es Auxiliar-asistente administrativo-asistente técnico y el 15 % es Profesional-analista-técnico-tecnólogo.</p>	<div data-bbox="885 825 1425 1157" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>Tipo de Cargo</b></p> <table border="1" style="margin: auto;"> <caption>Datos de Gráfica 13</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Jefatura - tiene personal a cargo</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Profesional - analista - técnico - tecnólogo</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 13. Tipo de Cargo</b></p>	Categoría	Porcentaje	Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	45%	Jefatura - tiene personal a cargo	40%	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	15%												
Categoría	Porcentaje																				
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	45%																				
Jefatura - tiene personal a cargo	40%																				
Profesional - analista - técnico - tecnólogo	15%																				
<p><b>Antigüedad en el Cargo:</b></p> <p>Del 100 % de la población, el 25 % tiene una antigüedad en el cargo de 2 años.</p>	<div data-bbox="885 1291 1425 1623" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>Antigüedad en el cargo</b></p> <table border="1" style="margin: auto;"> <caption>Datos de Gráfica 14</caption> <thead> <tr> <th>Antigüedad (Años)</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 Años</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>3 Años</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>5 Años</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>6 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>8 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>9 Años</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>10 Años</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>11 Años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>13 Años</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 14. Antigüedad en el cargo</b></p>	Antigüedad (Años)	Porcentaje	2 Años	25%	3 Años	15%	5 Años	5%	6 Años	10%	8 Años	10%	9 Años	5%	10 Años	15%	11 Años	10%	13 Años	5%
Antigüedad (Años)	Porcentaje																				
2 Años	25%																				
3 Años	15%																				
5 Años	5%																				
6 Años	10%																				
8 Años	10%																				
9 Años	5%																				
10 Años	15%																				
11 Años	10%																				
13 Años	5%																				

DESCRIPCIÓN	GRÁFICA
<p><b>Área/Sección/Departamento:</b></p> <p>El 100 % de la población evaluada labora en el área de neonatos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Área/Sección/Dpto</b></p> <div style="text-align: center;">  <p>■ Neonatos ■ Otras áreas</p> </div> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 15. Área/Sección/Dpto.</b></p>
<p><b>Tipo de Contrato:</b></p> <p>El 100 % de la población tiene un contrato a Término indefinido.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Tipo de Contrato</b></p> <div style="text-align: center;">  <p>■ Término Indefinido ■ Otro tipo de contratación</p> </div> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 16. Tipo de Contrato.</b></p>
<p><b>Horas Laborales/ Día:</b></p> <p>Del 100 % de la población evaluada, el 95 % tiene una jornada laboral de 12 horas y el 5 % de 8 horas diarias.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Horas Laborales/ Día</b></p> <div style="text-align: center;">  <p>■ 12 Horas ■ 8 Horas</p> </div> <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 17. Horas Laborales/Día.</b></p>

DESCRIPCIÓN	GRÁFICA
<p><b>Tipo de salario:</b></p> <p>El 95 % de la población tiene salario fijo y el 5 % una parte fija y otra variable.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Tipo de Salario</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>Gráfica 18. Tipo de Salario.</b></p>

## 8.2. Informe Ejecutivo

De acuerdo con los resultados derivados de la aplicación de la batería se observa que en cuanto a los **factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A)**, se encuentran en un nivel general de riesgo **ALTO**. Encontrándose, dominios como demandas del trabajo en riesgo MUY ALTO y recompensas en riesgo ALTO.

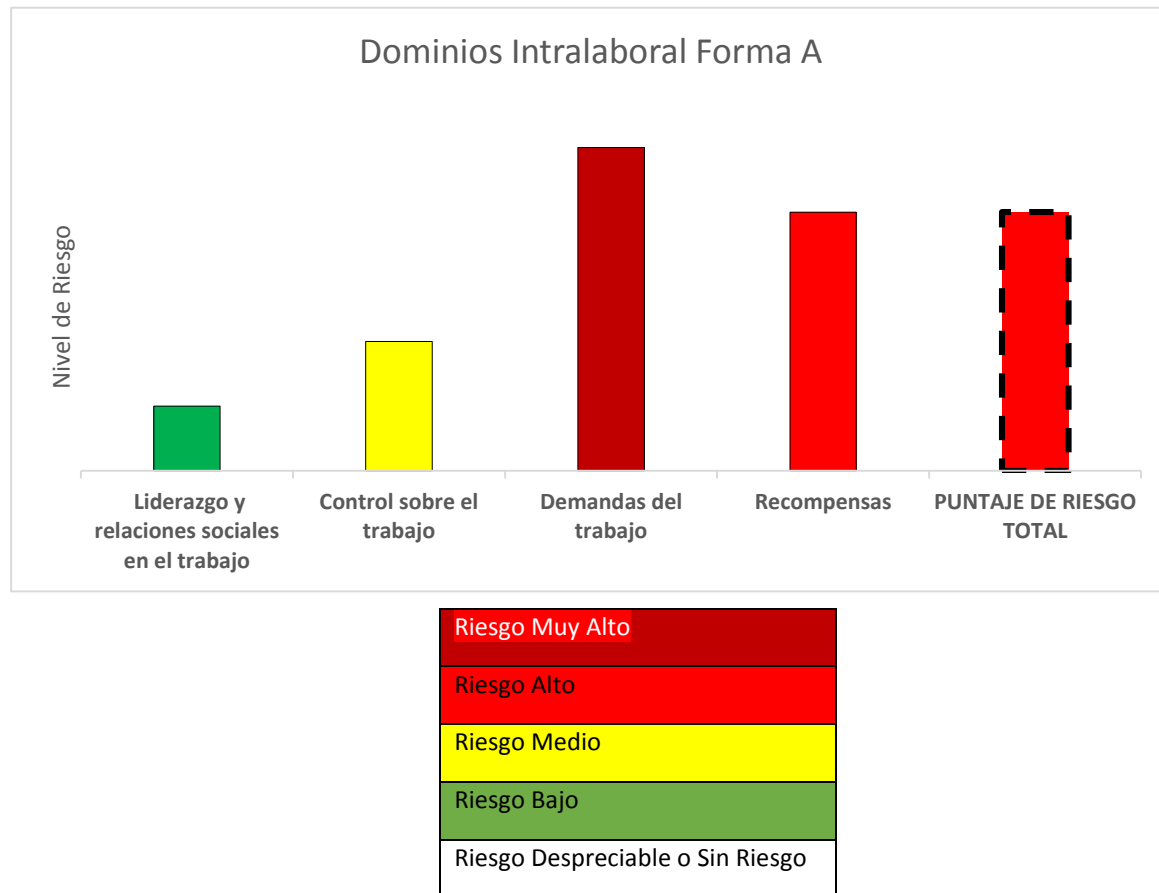
El resultado general de los **factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B)** se encuentran en un nivel de riesgo **ALTO**, evidenciando de igual manera dominios como: demandas del trabajo y recompensas en riesgo ALTO.

En cuanto a los **factores de riesgo extralaborales (forma A)**, a nivel general puntúa en riesgo **MEDIO**, encontrándose las dimensiones: Tiempo Fuera del Trabajo e Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo con riesgo ALTO.

En relación al nivel de riesgo **extralaboral (forma B)**, a nivel general puntúa en riesgo **BAJO**, dentro de las dimensiones ninguna se encuentra en riesgo alto o muy alto.

La evaluación del nivel de estrés, muestra que la población evaluada como forma A, se encuentran en un nivel de estrés **MEDIO** y en cambio, la población forma B puntúa en un nivel de estrés **BAJO**.

## RESULTADO EXTRALABORAL FORMA A



**Gráfica 19.** Dominios intralaboral Forma A.

Como se evidencia en la gráfica, la calificación del nivel de riesgo global en cuanto a lo Intralaboral en las personas de la Forma A es **ALTO**. De los 4 dominios evaluados, se encuentran 1 en Riesgo Bajo, 1 en Riesgo Medio, 1 en riesgo Muy Alto y 1 en riesgo Alto.

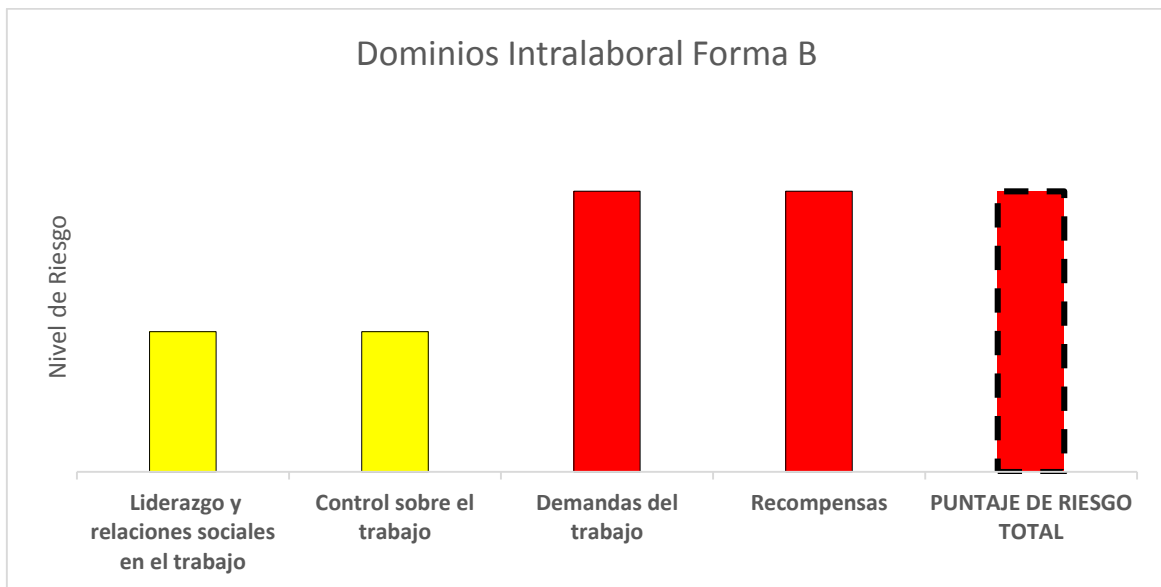
Las dimensiones que calificaron en Riesgo **Muy Alto** son:

- Demandas Emocionales
- Demandas de la Jornada de Trabajo

Las dimensiones que se calificaron en Riesgo **Alto**, fueron:

- Control y autonomía sobre el Trabajo
- Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico
- Demandas Cuantitativas
- Exigencias de Responsabilidad del Cargo
- Demandas de la carga mental
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación

## RESULTADO EXTRALABORAL FORMA B



Riesgo Muy Alto
Riesgo Alto
Riesgo Medio
Riesgo Bajo
Riesgo Despreciable o Sin Riesgo

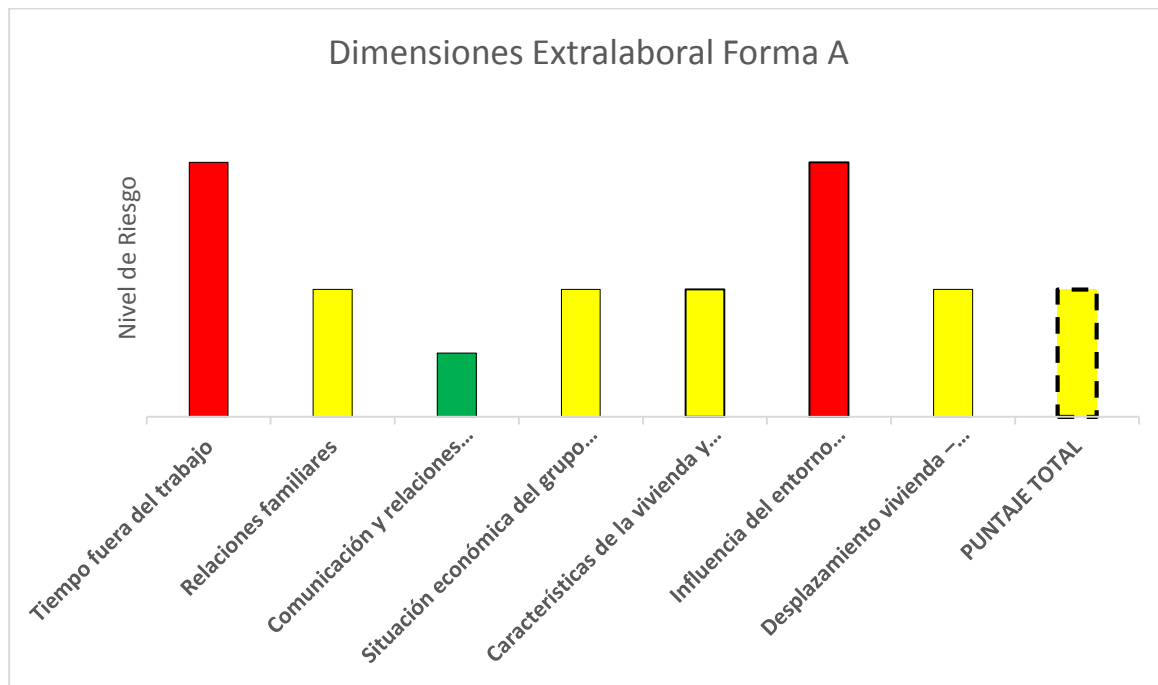
**Gráfica 20.** Dominios intralaboral Forma B.

El resultado de medición general de los niveles de riesgo Psicosocial para el personal de la Forma B, asociados a factores intralaborales de la organización es Riesgo **ALTO**. De los 4 dominios evaluados, 2 se califican como Riesgo Medio y 2 como Riesgo Alto.

Las dimensiones que se calificaron riesgo **Alto** fueron:

- Control y Autonomía sobre el Trabajo
- Demandas Emocionales
- Demandas Cuantitativas
- Influencia del Ambiente laboral sobre el Extralaboral
- Demandas de Carga Mental
- Demanda de la Jornada de Trabajo
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.
- Reconocimiento y compensación.

## RESULTADO EXTRALABORAL FORMA A



Riesgo Muy Alto
Riesgo Alto
Riesgo Medio

Riesgo Bajo
Riesgo Despreciable o Sin Riesgo

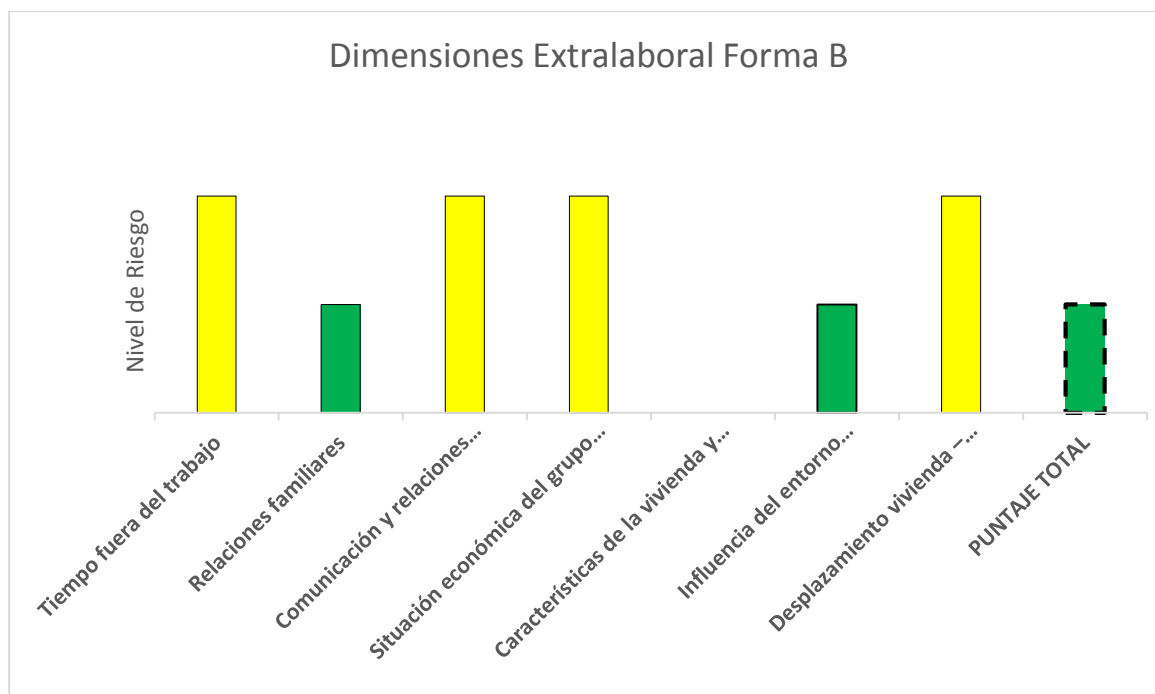
**Gráfica 21.** Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Forma A.

El puntaje general en relación a factores extralaborales puntúa como riesgo **MEDIO**. De las 7 dimensiones evaluadas para determinar el nivel de Riesgo Extralaboral en los trabajadores de la forma A, 2 puntúan con Riesgo Alto, 4 como nivel de Riesgo y 1 como Riesgo Bajo.

La dimensión que se califica en **Riesgo Alto** es:

- Tiempo Fuera del Trabajo
- Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo

## RESULTADO EXTRALABORAL FORMA B



Riesgo Muy Alto
Riesgo Alto
Riesgo Medio
Riesgo Bajo

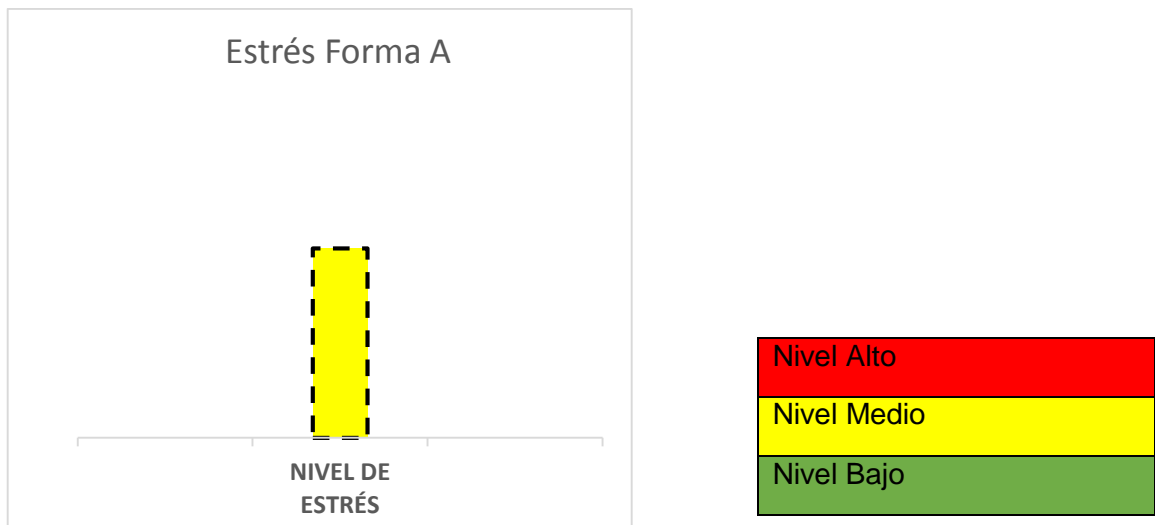


Riesgo Despreciable o Sin Riesgo

**Gráfica 22.** Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Forma A.

En cuanto al puntaje general de factores de riesgo Extralaboral, para los trabajadores de la Forma B, se encuentra que el Riesgo es **BAJO**. De las 7 dimensiones que fueron calificadas encontramos 4 con Riesgo Medio, 2 con Riesgo Bajo y 1 Sin Riesgo o Riesgo Despreciable.

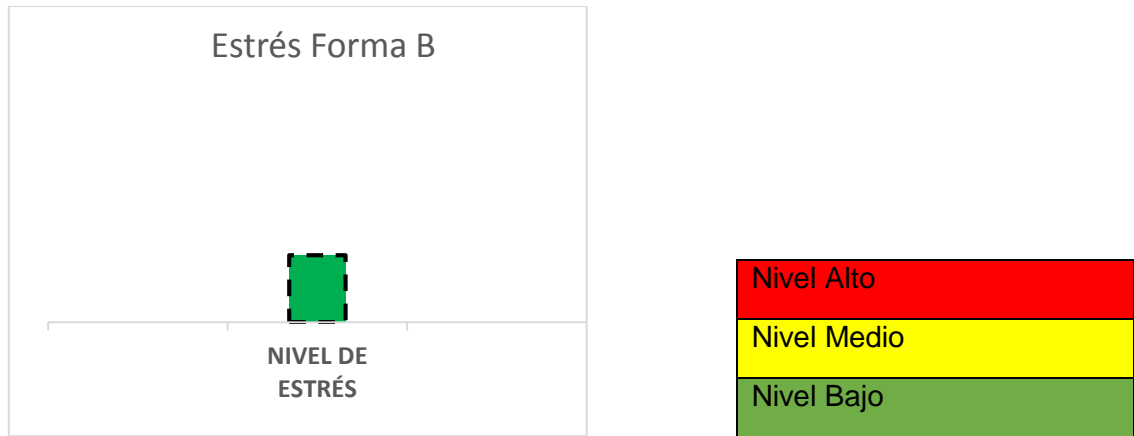
## RESULTADOS DE NIVELES DE ESTRÉS



**Gráfica 23.** Niveles de Estrés Forma A.

En lo concerniente a los niveles de estrés, los trabajadores de la Forma A, puntúan en nivel de estrés **MEDIO**.

## Niveles de Estrés Forma B



**Gráfica 24.** Niveles de Estrés Forma B.

En relación a los niveles de estrés, los trabajadores de la Forma B, puntúan con nivel de estrés **BAJO**.

### 8.3. Factores Protectores Identificados

**Tabla 2.** Riesgo Psicosocial Extralaboral.

DIMENSIÓN	RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	
	RESULTADOS GENERALES	
	FORMA A	FORMA B
RELACIONES FAMILIARES		BAJO
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	BAJO	
INFLUENCIAS DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO		BAJO

Teniendo en cuenta los resultados previos de la medición de factores de riesgo psicosociales y la necesidad expresada frente a las puntuaciones el riesgo alto, la propuesta de desarrollo contiene dos fases

- 1) Modelo de SVE de factores de riesgo psicosocial
- 2) Modelo “Puntos clave” para el desarrollo de los factores protectores.

# MODELO DE SISTEMA DE VIGILANCIA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

## 1. Descripción de la exposición al riesgo

**Tabla 3.** Personas evaluadas.

<b>Global</b>	20 personas evaluadas	
<b>Nivel</b>	<b>Cargos y/o áreas que lo conforman</b>	<b>Número de personas</b>
<b>Administrativo</b>	Pediatras Jefes de enfermería Terapeutas respiratorias Auxiliares de enfermería	20

## 2. Metodología

### Fase Diagnostica – Determinación del Riesgo

#### a. Población Objeto:

Se consideran objeto de vigilancia todos los trabajadores en los que la medición de factores de riesgo psicosocial, su puntuación se ubique en niveles de riesgo alto.

## 3. Mapa de la condición de riesgo

**Tabla 4.** Riesgo Psicosocial Intralaboral

		RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	
		RESULTADOS GENERALES	
DOMINIO	DIMENSIÓN	FORMA A	FORMA B
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	MEDIO	MEDIO
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	BAJO	MEDIO
	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	MEDIO	MEDIO
	RELACION CON LOS COLABORADORES	BAJO	N/A
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	CLARIDAD DEL ROL	MEDIO	MEDIO
	CAPACITACIÓN	MEDIO	MEDIO
	PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	MEDIO	BAJO
	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	BAJO	BAJO
	CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	ALTO	ALTO
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	DEMANDAS AMBIENTALES DE ESFUERZO FÍSICO	ALTO	BAJO
	DEMANDAS EMOCIONALES	MUY ALTO	ALTO
	DEMANDAS CUANTITATIVAS	ALTO	ALTO
	INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	MEDIO	ALTO
	EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	ALTO	N/A
	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	ALTO	ALTO
	CONSISTENCIA DEL ROL DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	MEDIO	N/A
<b>RECOMPENSAS</b>	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	ALTO	MEDIO
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	ALTO	ALTO
	<b>TOTAL INTRALABORAL</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>

DIMENSIÓN	RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	
	RESULTADOS GENERALES	
	FORMA A	FORMA B
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	ALTO	MEDIO
RELACIONES FAMILIARES	MEDIO	BAJO
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	BAJO	MEDIO
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	MEDIO	MEDIO
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO	MEDIO	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
INFLUENCIAS DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	ALTO	BAJO
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO- VIVIENDA	MEDIO	MEDIO
<b>TOTAL EXTRALABORAL</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>

**Tabla 5. Estrés**

NIVEL ESTRÉS TOTAL	ESTRES	
	RESULTADOS GENERALES	
	FORMA A	FORMA B
	MEDIO	BAJO

#### 4. Monitoreo Ambiental: Condiciones de trabajo

El principal insumo para el monitoreo ambiental y biológico es la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicolaborales, ya que esta herramienta determina el estadio del nivel de riesgo total y específico de acuerdo a las dimensiones evaluadas.

### Otros datos para tener en cuenta y verificar riesgos:

**Medición de clima organizacional:** Medición anual para determinar nivel de satisfacción frente a la percepción de los procesos organizacionales.

**Seguimiento al ausentismo laboral:** Determinar causas por las cuales las personas presentan incapacidad para cumplir con sus tareas y asistencia a la organización, y que relación pueden tener con factores laborales.

**Informe condiciones de salud:** Evaluación y monitoreo de la valoración médico ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso que tengan relación con factores psicolaborales que puedan detonar en factores de riesgo o enfermedad laboral.

**Resultados de pruebas psicológicas:** Análisis de pruebas psicológicas incorporadas al proceso de selección, para determinar de acuerdo al tipo de prueba clínica utilizada que rasgos pueden relacionarse a futuro con factores de riesgo psicolaborales.

**Informe de accidentalidad y enfermedad laboral:** Análisis estadístico de los tipos de accidentes laborales y estudios de investigación, enfermedades laborales en presunción o confirmadas.

### Clasificación del tipo de riesgo

**1. Alto:** Se consideran factores de riesgo a intervenir de forma inmediata, ya que es altamente probable que ya exista una enfermedad derivada y afectaciones sobre la salud y bienestar del trabajador.

**2. Medio:** Factores que deben entrar a revisión mediata, ya que puede ser altamente probable su migración a un nivel alto de riesgo.

**3. Bajo:** Se consideran factores protectores

Frente a esto se considera la siguiente clasificación del tipo de riesgo para el área evaluada:

**Tabla 6.** Clasificación del tipo de riesgo.

<b>Riesgo psicosocial Global</b>	<b>ALTO</b>
<b>Nivel de estrés</b>	<b>MEDIO</b>

### 5. Monitoreo Biológico

**1. Evaluación de los trabajadores:** Para la clasificación del riesgo y el monitoreo biológico es igualmente utilizada la Batería de riesgo, además de los resultados de las mediciones aplicadas en el monitoreo ambiental, con énfasis en:

#### Seguimiento al ausentismo laboral

## Informe de accidentalidad y enfermedad laboral

**Informe condiciones de salud** Valoración de la salud cardiovascular: historia clínica completa (anamnesis, evaluar estilo de vida y alimentación), pruebas de tamizaje (control de tensión arterial, diámetro abdominal, glicemia, perfil lipídico, valoración del estado nutricional-IMC)

### Resultados de pruebas psicológicas

#### 2. Clasificación de los expuestos:

**Sanos:** Trabajadores que a pesar de puntuar el riesgo alto no presentan ninguna sintomatología relacionada con el factor de riesgo psicosocial.

**Sospechosos:** Trabajadores expuestos que se clasifiquen en alguna de las dimensiones evaluadas en riesgo alto, con diagnóstico que pueda ser asociado a la exposición, requiere de estudio complementario para verificar relación de causalidad

**Enfermos:** Trabajador con diagnóstico clínico especializado que confirme la relación de causalidad de la sintomatología con la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Frente a esto se considera la siguiente clasificación de expuestos, para el área evaluada:

**Tabla 7.** Clasificación de expuestos y acciones recomendadas.

Clasificación de expuestos	Acciones adicionales o recomendadas
<b>Sanos: 20 trabajadores</b>	Revisar participación en actividades de prevención y promoción, hacer revisión de exámenes médicos ocupacionales
<b>Sospechosos: 0</b>	Hacer análisis de puestos de trabajo. Aplicar protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés. Gestionar análisis de origen Determinar reubicación laboral
<b>Caso Confirmado: 0</b>	Revisar de acuerdo con el dictamen las recomendaciones y restricciones ocupacionales. Velar para que se le proporcione rehabilitación integral y gestionar proceso de reincorporación.

6. **Fase de control e intervención:** Definición de controles de acuerdo a su jerarquía.

7. **Fase de evaluación.**

a. Indicadores de Estructura

**Tabla 8.** Indicador es estructura 1.

<b>NOMBRE</b>	<b>Indicador de Cumplimiento</b>
<b>OBJETO</b>	Evaluar el cumplimiento de los requisitos documentales
<b>DEFINICION</b>	Número de documentos solicitados/ Número de documentos que existen y cumplen
<b>FUENTE DE DATOS</b>	Documentos organizacionales: SG SST Política de SST Reporte mensual de ausentismo
<b>PERIODICIDAD</b>	Anual
<b>META</b>	100%

b. Indicadores de Proceso

**Tabla 9.** Indicador de proceso 1.

<b>NOMBRE</b>	<b>Indicador de Cumplimiento</b>
<b>OBJETO</b>	Evaluar ejecución de actividades programadas para intervención de cada riesgo



<b>DEFINICION</b>	Número de actividades realizadas (evaluaciones, capacitaciones, intervenciones) en el período  / Número de actividades programadas en cada aspecto del período * 100
<b>FUENTE DE DATOS</b>	Cronograma de Actividades del SVE
<b>PERIODICIDAD</b>	Semestral
<b>META</b>	90%

**Tabla 10.** Indicador de proceso 2.

<b>NOMBRE</b>	<b>Indicador de Cobertura</b>
<b>OBJETO</b>	Intervenir a todos los trabajadores que se encuentran en riesgo algo en cualquiera de las dimensiones evaluadas
<b>DEFINICION</b>	Número de trabajadores que participaron en las actividades en el período/  Total de trabajadores en riesgo * 100
<b>FUENTE DE DATOS</b>	Cronograma de Actividades del SVE
<b>PERIODICIDAD</b>	Semestral
<b>META</b>	90%

**Tabla 11.** Indicador de proceso 3.

<b>NOMBRE</b>	<b>AUSENTISMO RELACIONADO CON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>
<b>OBJETO</b>	Mide la magnitud de los eventos en salud relacionados con el tiempo de aparición. Evalúa el número de eventos (Ausencias secundarias a posibles efectos relacionados con factores de riesgo psicosocial)

<b>DEFINICION</b>	Número de días de ausencia por alteraciones relacionadas con riesgo psicosocial (gastritis, colon irritable, migraña, depresión) en el período evaluado/ Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo * 100
<b>FUENTE DE DATOS</b>	Indicadores de Salud Ausentismo Laboral.
<b>PERIODICIDAD</b>	Trimestral
<b>META</b>	4 revisiones por año

**Tabla 12.** Indicador de proceso 4.

<b>NOMBRE</b>	<b>Efectividad del control - Reducción del nivel de riesgo</b>
<b>OBJETO</b>	Mide la efectividad de las acciones tomadas para la intervención del riesgo
<b>DEFINICION</b>	Definición del número de trabajadores por nivel de riesgo en cada categoría (dominio, dimensión) en el período actual/ Número de trabajadores en niveles de riesgo alto o muy alto en cada categoría (Dominio, dimensión) en el período anterior * 100
<b>FUENTE DE DATOS</b>	Cronograma de Actividades del SVE Indicadores de Salud Ausentismo laboral relacionado con Riesgo Psicosocial.
<b>PERIODICIDAD</b>	Anual
<b>META</b>	Eliminación de factores de riesgo alto al 50%

c. Indicadores de Resultado

**Tabla 13.** Indicador de resultado 1.

<b>NOMBRE</b>	<b>INCIDENCIA</b>
<b>OBJETO</b>	Medición de la ocurrencia de nuevos casos de enfermedad relacionada en la población en un periodo de tiempo.
<b>DEFINICION</b>	Número de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado/ Número total de trabajadores expuestos durante el mismo

		periodo * 100
<b>FUENTE DE DATOS</b>		Resultado de evaluaciones médicas Indicadores de Salud
<b>PERIODICIDAD</b>		Anual
<b>META</b>		0%

**Tabla 14.** Indicador de resultado 2.

<b>NOMBRE</b>	<b>PREVALENCIA</b>
<b>OBJETO</b>	Medición de la frecuencia con la cual se presenta en un determinado momento independientemente de cuándo se haya iniciado.
<b>DEFINICION</b>	nero de casos confirmados existentes con alteración de la salud/ Número total de trabajadores expuestos * 100
<b>FUENTE DE DATOS</b>	Resultado de evaluaciones médicas Indicadores de Salud
<b>PERIODICIDAD</b>	Anual
<b>META</b>	0%

#### **8.4. Potencialización de Factores Protectores**

##### **MODELO “PUNTOS CLAVE”.**

Para este proyecto de desarrollo se considera entonces que los factores protectores pueden traducirse en situaciones y formas de la organización que se convierten en agentes que benefician la salud, propiciando un adecuado bienestar laboral, aumento de la satisfacción tanto dentro como fuera del trabajo y por ende el nivel de productividad.

El sistema de vigilancia arroja elementos importantes como lo es la identificación de las características de la personalidad y estrategias de afrontamiento, con los demás datos analizados en dicho sistema se puede determinar no solo las debilidades en las diferentes dimensiones, sino también la potencialidad de esos elementos.

El modelo “Puntos clave”, es un resumen en lista de chequeo de todos los dominios y dimensiones evaluadas con indicadores de desarrollo, además de los efectos de los niveles de estrés medidas de seguimiento, que la entidad puede incorporar dentro de sus diferentes estrategias, especialmente en las de desarrollo humano, para convertir los factores protectores en agentes mitigadores del riesgo.

## DIMENSIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

### DEMANDAS DEL TRABAJO:

**Tabla 15.** Demandas de trabajo.

Dimensión	Definición	Indicadores de desarrollo
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas.
Demandas de carga mental	Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores para generar una respuesta.  La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.	*La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración.  *La información es suficiente, completa y detallada para realizar el trabajo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que interfieren con los sentimientos y emociones del trabajador.  Demandan del trabajador habilidad para:  a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios	*El trabajador puede compartir en espacios adecuados los sentimientos y emociones.

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores de desarrollo</b>
Exigencias de responsabilidad del cargo	Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.  Se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	*El trabajador debe tener la oportunidad de compartir la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, esto implica la facilidad de trabajo en equipo y líneas de comunicación con jefes y superiores.
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación</b>	Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan,	*El esfuerzo físico es analizado en todas las tareas, y se mide adecuadamente el periodo de adaptación.
Demandas de la jornada de Trabajo	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	*En los turnos nocturnos y las jornadas prolongadas se determinan pausas activas y periodos de relajación y descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	*Al trabajador se le enseñan y evalúan de forma adecuada los principios de eficiencia y ética en el producto de su trabajo y reflejado en el desempeño.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	*Se pactan tiempos dinámicos de turnos, generando una alta percepción de equidad para que el trabajador pueda planear su tiempo libre.

**CONTROL:**

**Tabla 16.** Demandas de control.

Dimensión	Definición	Indicadores de desarrollo
Control y autonomía sobre el Trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	*Se define el nivel de autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo; al igual que sobre la organización de los tiempos laborales.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	*El trabajo permite al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. * Se asignan tareas para las cuales el trabajador se encuentra calificado.
Participación y manejo del Cambio	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores en el contexto laboral (información clara, suficiente y oportuna y la participación de los empleados).	*El trabajador posee suficiente, clara y oportuna sobre los cambios del área y la organización. *Se tienen en cuenta los aportes y opiniones del trabajador.
Claridad de rol	El papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	*La organización ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	*El acceso a las actividades de capacitación es previamente analizado y se mide impacto. *Las actividades de capacitación corresponden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

## LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

**Tabla 17.** Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dimensión	Definición	Indicadores de desarrollo
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	*La gestión que realiza el jefe representa una adecuada planificación en la asignación de trabajo. * Se promueve una comunicación respetuosa y eficientemente hacia sus colaboradores. *El apoyo social es eficiente y adecuado
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.	*La gestión que realizan los colaboradores es adecuada en la ejecución del trabajo.

Dimensión	Definición	Indicadores de desarrollo
		*existe una relación adecuada y comunicación hacia los jefes respetuosa y eficientemente con su jefe.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Información le permite identificar sus fortalezas y debilidades en su desempeño.	*La retroalimentación es clara, oportuna y útil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <p>. * Establecer contacto con otros individuos. * Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</p> <p>. El apoyo social que se recibe de compañeros.</p> <p>. El trabajo en equipo para lograr un objetivo común.</p> <p>. La cohesión</p>	<p>*En el trabajo existen permanentemente posibilidades de contacto con otras personas.</p> <p>*Se da un trato respetuoso y de desconfianza por parte de compañeros</p> <p>*Se presenta posibilidad de recibir apoyo social</p> <p>*Existen facilidades para desarrollar trabajo en equipo.</p> <p>*El grado de cohesión es alto.</p>

## RECOMPENSA:

**Tabla 18.** Recompensa.

Dimensión	Definición	Indicadores de desarrollo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización.	<p>* El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es positivo.</p> <p>*Se percibe estabilidad laboral.</p> <p>*Los trabajadores se sienten a gusto o están identificados con la tarea que realizan.</p>
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo	<p>*El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <p>*El salario se da de forma oportuna y cumplida y se encuentra enmarcado en los acuerdos pactados entre el trabajador y la organización.</p> <p>*La empresa cuida el bienestar de los trabajadores.</p>

## CONDICIONES EXTRALABORALES

**Tabla 19.** Condiciones extralaborales.

Dimensión	Definición	Indicadores de desarrollo
Tiempo fuera del Trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales.	*La cantidad de tiempo destinado al descanso, recreación, a compartir con la familia o amigos es suficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	*La relación con familiares es positiva. *La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es pertinente.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	*La comunicación con los integrantes del entorno social adecuado. *La relación con amigos o allegados es positiva y el apoyo social que recibe es pertinente.
Situación económica del grupo Familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	*Los ingresos familiares son suficientes. *Existen deudas económicas fáciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	*Condiciones de la vivienda del trabajador son adecuadas, favorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. *La ubicación de la vivienda cuenta con vías de acceso, y el trabajador tiene acceso a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	*Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador promueven su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.	*El transporte para acudir al trabajo es fácil y incómodo. *La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo dura menos de una hora.



## ESTRÉS OCUPACIONAL:

Tabla 20. Estrés ocupacional.

<b>Efectos</b>	<b>Sintomatología</b>	<b>Evaluación y monitoreo</b>	<b>Actividades intervención y mantenimiento</b>
Biológicos	Trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, cardiovasculares etc.)	Monitoreo ambiental y biológico determinado en el SVE	Implementación de programa de promoción y prevención, y hábitos de vida saludables.
Psicológicos	Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental	Monitoreo ambiental y biológico determinado en el SVE	Apoyo médico y psicosocial, actividades en pro de la salud mental
Sociales	Falta de participación, absentismo laboral	Monitoreo ambiental y biológico determinado en el SVE	Promoción de la participación, implementación de estrategias de acuerdo a la caracterización de absentismo



## 9. CONCLUSIONES

El panorama laboral actual, las relaciones sociales y todo lo que las rodean, cada vez se mueven y dinamizan más de prisa; es un mundo donde la producción de productos, tangibles y no tangibles y la generación de servicios, debe responder a unas necesidades que el mercado, de unas exigencias cada vez mayores, es inevitable que se generen riesgos con implicaciones en la salud mental de los trabajadores por ende, es importante reconocer y analizar estos factores en el ámbito laboral, pues, allí, la persona trabajadora, convive gran parte de su tiempo, comparte con otros sujetos, que, aunque, son diferentes en contextos generales, deben compartir los objetivos de la organización. Aquí, encontramos dos contextos a tener en cuenta, por un lado, el ser por fuera de la empresa y por otro, el ser dentro de esta.

De esta manera es frente al objetivo general, se encuentra que es vital gestionar las tensiones que puede haber dentro de estos contextos, se hace necesario que sean reconocidas y analizadas, en primer momento, para identificar los factores protectores para los trabajadores como fuente de desarrollo, pero, también, para minimizar la posibilidad de decadencia de la organización, frente a esto es necesario, realizar la evaluación de los riesgos psicosociales mediante la herramienta definida para tal fin, como lo es la Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social, ahora Ministerio de trabajo y la Universidad Javeriana, vital para clarificar los factores de riesgo y cuáles son los factores protectores, que de forma integral pueden llevar a la elaboración de estrategias impulsoras del desarrollo humano desde el mejoramiento de la calidad de vida.

Evaluar los factores de riesgo psicosociales muestran un panorama vital para la organización, al ser los factores psicosociales determinantes; su evaluación también lo es, y mucho más allá de una perspectiva teórica o de cumplimiento normativo es una responsabilidad que implica la participación de todos los ejes organizacionales que permite una construcción permanente de

estrategias como la aquí presentada para un abordaje integral y la participación activa del rol del especialista en seguridad y salud en el trabajo.

La caracterización los de factores de riesgo psicosocial y factores protectores permite integrar estrategias no solo de intervención, sino de desarrollo de factores que terminan siendo agentes mitigadores del riesgo y con un desarrollo amplio puede traducirse en una herramienta de competitividad, clarificando un panorama organizacional ,más tangible. De esta manera se clarifica que tanto los factores de riesgo como los factores protectores en el ámbito laboral influyen desde el nivel en la condición integral del sujeto y su calidad de vida, es por eso que la transformación de todas las organizaciones, en especial en entidades de salud de este tipo, dentro de un amplio marco jurídico laboral crea necesidades de hacer conciencia de una mayor responsabilidad, por lo que el conocimiento en el ámbito psicosocial y su relación con la salud laboral es vital para generar organizaciones más sanas, por ende garantizar la productividad.

El diseño de la estrategia de intervención de factores de riesgo psicosocial de la unidad de cuidado intensivo neonatal evaluada, con énfasis en factores protectores se define luego de la medición y documentación, la necesidad sentida del área evaluada precisa para darle fuerza a los factores protectores, un modelo de monitoreo de los factores de riesgo, en este caso se tuvo en cuenta el un modelo general para la construcción del sistema de vigilancia epidemiológico que a su vez se vuelve pilar de desarrollo al enlazar los factores protectores dentro de su fase de evaluación y control al entrar estos a hace parte den engranaje para intervención, de esta manera se lograron abordar todos los factores de riesgos presentes en la entidad desde su debilidad, pero también desde su potencializarían, esto permite un verdadero enlace del ciclo PHVA, para la conexión de dichas dinámicas con le SG SST, ya que se establecen con dicha estrategia, la definición de controles reales que se puedan tener en cuenta al momento de integrar los riesgos psicolaborales a la matriz de peligros.

Esta influencia positiva o negativa desde la protección o desde el riesgo puede impactar de forma negativa o positiva no solo al trabajador sino a su componente familiar y en la actualidad, teniendo en cuenta que a través del decreto 1447 de 2014, por el cual se adoptan la tabla de enfermedades profesionales es, urgente establecer dinámicas efectivas de abordaje efectivo frente a la prevención, control e intervención de los factores de riesgo con la creación de un sistema de vigilancia dinámico enmarcado en un sistema de mejoramiento continuo.

Por lo anterior, es importante y pertinente en una estrategia de desarrollo para clarificar factores psicosociales, realizar un diagnóstico, análisis y seguimiento del estado y nivel de riesgo, documentar dichos estados de manera que se establezca un panorama ajustado a la medición objetiva, determinar monitoreo de riesgo para finalmente enmarcar indicadores de desarrollo que la empresa pueda verificar fácilmente dentro de sus procesos, no solo para responder ante un cumplimiento normativo, sino, porque, se debe valorar y mostrar interés para el cuidado integral de todos los colaboradores de esta institución, teniendo en cuenta su bienestar como seres activos dentro de la organización y la conciencia plena que la calidad de vida siempre podrá ser traducida en niveles de productividad.

## 10. RECOMENDACIONES

- De acuerdo con los resultados alcanzados para llegar a la propuesta de desarrollo, es oportuno que la entidad realice una mirada integral desde esta perspectiva hacia todas las áreas que la componen, ya que este proyecto se enfocó solo en un área que se considera como crítica desde el aspecto de la relación ser humano trabajo.
- El aporte de este proyecto puede ofrecer a la empresa en su próxima medición una guía para el abordaje integral de los factores de riesgo y hacer énfasis pertinente en los factores protectores. Para esto se recomienda incluir elementos en el ciclo PHVA que permita a la entidad una actualización en cuanto a los nuevos retos empresariales que se imponen en nuestro medio.
- Buscar otras empresas del sector salud para la medición del riesgo psicosocial y planteamiento de desarrollo desde los factores protectores, para realizar estudios comparativos de eficacia de los parámetros aquí planteados, y generar alianzas de conocimiento con otras entidades de salud.

## 11. REFERENCIAS

[1] Ministerio de salud. Ley 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.[Internet] 2012 [citado el 27 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

[2] Ministerio de Trabajo. Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Internet] 2015. [citado el 01 de jun de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

[3] Ministerio de Trabajo. Resolución 0312. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. [ Internet]. 2019 [citado el 8 de jun de 2019]. Disponible en: [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

[4] Ministerio de la protección social. Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Internet] 2008 [citado el 03 de junio de 2019]. Disponible en:

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

[5] Icontec Internacional. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en salud ocupacional.[Internet]2012.[citado el 20 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

[6] Clínica Versalles. Información institucional. (Internet). Disponible en : [http://www.clinicaversallessa.com.co/Vista/forms/Frm\\_Clinica\\_VersallesSA.php](http://www.clinicaversallessa.com.co/Vista/forms/Frm_Clinica_VersallesSA.php) Acceso el 5 de mayo de 2019

[7] Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura. Constitución Política de Colombia. (Internet). Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf> Acceso el 8 de junio de 2019.

[8] Ministerio de la Protección Social. Código Sustantivo de Trabajo. (Internet). Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

[9] Ministerio de la protección social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (Internet). Disponible en : <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

[10] Ministerio de salud. Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [ Internet] 1993 [citado el 15 de junio de



2019].

Disponibel

en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

[11] Preciado, M., Vásquez, J., Pando, M., Francisco, L., Pérez, M., González, P. Validez factorial de la “Escala de agotamiento emocional laboral” para médicos de instituciones públicas en Guadalajara, México. Investigación en salud [Internet] 2007. [citado el 3 de jun. De 2019]; 9 (1) 41-48. Disponible en : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14290107>

[12] Calabrese, G.. Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. Revista colombiana de Anestesiología.[Internet] 2006. [citado el 28 de may. De 2019];34(4).233-240. Disponible en : [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-33472006000400003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003)

[13] Díaz D. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev CES Salud Pública. [Internet] 2011 [citado el 2 de jun de 2019 ] ; 2(1) 80-84. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es>

[14] Galvez, T & Ponce, V.Condiciones de riesgo ergonómico en los administrativos duna institución de educación superior de Pereira. Fundación universitaria del área andina.[

Internet] 2004 [citado el 02 de julio de 2019] : 7 (10) Disponible en:

<http://revia.areandina.edu.co/ojs/index.php/IA/article/view/163>

- [15] Castillo Á, Irma Y.; Santana B, Mara; Valeta V, Adelaida; Alvis E, Luis R.; Romero M, Elizabeth. Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [ Internet] 2011 [ citado el 30 de junio de 2019]; 29 (4) pp. 363-371 Disponible en: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/9680>
- [16] Cutrona, C. E. y Russell, D. Type of social support and specific stress: Toward a theory of Optimal Matching, en I. G. Sarason, B. R. Sarason y G. R. Pierce (Eds.), Social Support: An Interactional View . New York: Wiley [ Internet] 1990 [citado el 05 de julio de 2019] Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/232560583\\_Type\\_of\\_social\\_support\\_and\\_specific\\_stress\\_Toward\\_a\\_theory\\_of\\_optimal\\_matching](https://www.researchgate.net/publication/232560583_Type_of_social_support_and_specific_stress_Toward_a_theory_of_optimal_matching)
- [17] Halbesleben, J. R. B. Sources of social support and burnout: a metaanalytic test of the conservation of resources model. Journal of Applied Psychology,[ Internet] 2006 [citado el 24 de julio de 2019] 91 (5), 1134-1145. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16953774>
- [18] Valencia, J., Ospina, E., Tenjo, A., Rodríguez, A.. Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción. Revistas Diversitas Perspectivas en Psicología. [Internet] 2019 [citado el 22 de junio de 2019] ;5 (1) 61-175.Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a13.pdf>

[19] García Pérez Carmen, Alfonso Aguilar Pedro. Vigilancia epidemiológica en salud. AMC [Internet]. 2013 Dic [Fecha de consulta: 18 de Mayo de 2019]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102502552013000600013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552013000600013&lng=es)


{20] García Machín, Ernesto. Reflexiones sobre la importancia de la Vigilancia Epidemiológica en Salud y Seguridad del Trabajo.. Salud de los Trabajadores [en línea] 2014, 22 (Enero-Junio): [Fecha de consulta: 18 de mayo de 2019] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308009>

## ANEXOS

### Anexo 1: Presupuesto

Al contar posiblemente con acceso al software estadístico requerido, además de contar con el equipo para la realización, no se generaron costos por estos conceptos. En consecuencia, el presupuesto general estimado, es el contemplado:

**Tabla 21.** Presupuesto aplicación Batería de Riesgo Psicosocial.



**Presupuesto aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial**

	SEGUIMIENTOS		
	PRESUPUESTO	ACTUAL	SALDO
Resumen			
Total costo personal	\$ 881.009,00	\$ -	\$ 881.009,00
Total de gastos administrativos	\$ 1.546.366,00	\$ -	\$ 1.546.366,00

	PRESUPUESTO	Ejecutado	SALDO
<b>PERSONAL</b>			
Valor 3 horas para capacitación y aplicación personal institucional con carga prestacional			
Neonatologo 1	\$ 100.000,00		\$ (100.000,00)
Pediatras 5	\$ 389.208,00		\$ (389.208,00)
Enfermeras 4	\$ 124.546,00		\$ (124.546,00)
Terapeutas respiratorias 4	\$ 124.546,00		\$ (124.546,00)
Auxiliares de enfermería 10	\$ 142.709,00		\$ (142.709,00)
			\$ -
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 881.009,00</b>	<b>\$ -</b>	
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>			
Valor 6 horas para sensibilización, capacitación y aplicación personal institucional	\$ 311.366,00		\$ (311.366,00)
Papelería e impresiones	\$ 50.000,00		\$ (50.000,00)
Lapices	\$ 5.000,00		\$ (5.000,00)
Refrigerios	\$ 130.000,00		\$ (130.000,00)
Transporte	\$ 50.000,00		\$ (50.000,00)
Análisis de datos	\$ 500.000,00		\$ (500.000,00)
entrega de informe	\$ 500.000,00		\$ (500.000,00)
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.546.366,00</b>	<b>\$ -</b>	

**Anexo 2: Cronograma de actividades**

**Tabla 22. Cronograma**

Actividad	JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			ene-20		
Entrega de ante proyecto			█																					
Visita de sensibilizacion organizacional						█																		
Trabajo de campo									█	█														
Analisis de resultados											█	█	█	█										
Elaboracion protocolos de intervencion y potencialización																	█	█	█	█				
Documentación final del proyecto																								
Preparacion para sustentacion y retroalimentación a la empresa																								