Ibagué, 2020

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL IDENTIFICADOS EN LA IPS SERVICOMPETENTES DE LA CIUDAD DE IBAGUÉ

ELABORADO POR: | SANDRA PATRICIA CAMELO OSORIO

Tabla de Contenido

1. Descripción del problema ---------- 3
1.1 Eje de intervención ---------- 3
2. Objetivos ---------- 4
2.1 Objetivos específicos ---------- 4
3. Justificación ---------- 5
3.1 Alcance ---------- 6
4. Marco referencial ---------- 6
4.1 Antecedentes ---------- 6
4.2 Marco conceptual ---------- 7
4.3 Marco legal ---------- 9
1.4 Marco Contextual ---------- 12
5. Metodología ---------- 13
5.1 Enfoque de investigación ---------- 13
5.2 Tipo de estudio ---------- 13
5.3 Diseño de investigación ---------- 13
5.4 Población ---------- 13
5.4.1 Muestra ---------- 13
5.4.2 Criterios de inclusión ---------- 13
5.5 instrumentos ---------- 14
6. Resultados ---------- 14
7. Discusión ---------- 16
8. Conclusiones ---------- 16
9. Recomendaciones ---------- 17
10. Bibliografía ---------- 18
ANEXOS ---------- 24

1. Descripción del problema

El comité mixto OIT/OMS en 1984 define factores psicosociales como **“**aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo” **(1)**

En nuestro país estos factores son de gran relevancia en el ámbito laboral, puesto que en la segunda encuesta nacional de seguridad y salud en el trabajo del 2013 se evidencio un incremento del 43% de eventos relacionados principalmente con ansiedad y depresión y aunque el estrés no es definido como enfermedad es considerado consecuencia. Dichos trastornos tienen en algún sentido influencia directa en los índices de accidentalidad y enfermedad laboral reportadas en la encuesta. (2)

Por tal motivo, en la resolución 2404 de 2019 se adopta “la batería de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadores y sus protocolos específicos” (3)

Finalmente, para el análisis de datos se llevó a cabo la triada metodológica, la cual permite establecer relación objetiva, subjetiva y los posibles efectos en la salud de los colaboradores. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se procederá al diseño de los protocolos para la promoción e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

1.1 Eje de intervención

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la IPS de medicina laboral , cuales son los protocolos para la promoción e intervención de dichos factores de acuerdo a lo establecido en la resolución 2404 de 2019

2. Objetivos

- Adaptar los protocolos para la promoción e intervención de los factores de riesgo psicosocial de una IPS de medicina laboral de la ciudad de Ibagué de acuerdo a lo establecido en la resolución 2404 de 2019.

2.1 Objetivos específicos

- Identificar los resultados derivados de la batería de riesgo psicosocial aplicadas a los trabajadores de la IPS
- Caracterizar los factores protectores identificados en la batería de riesgo
- Documentar los protocolos para la promoción e intervención de los factores de riesgo psicosocial

3. Justificación

Riesgos psicosociales hace referencia a todas aquellas condiciones Extralaborales o Intralaborales que a una determinada intensidad y exposición causan efectos negativos en la vida del trabajador, en su entorno laboral, social o familiar, llegando a generar una respuesta de estrés ya bien sea en un nivel bajo, medio, alto o muy alto y a largo plazo se evidencian efectos a nivel emocional, cognoscitivo, social, fisiológico y laboral de cada individuo. Es por ello, que el estudio de factores de riesgo psicosocial en Colombia, nace por los acontecimientos encontrados en las encuesta de seguridad y salud, y que hacen sospechar de la influencia directa en los índices de enfermedad laboral, accidentalidad que resultan lesivas para el individuo. (4)

Por ello, se debe realizar estudio de factores psicosociales sin importar sector, razón social, tipo de empresa, no obstante, se debe tener encuentra el número de empleados, cargos ocupacionales y antigüedad en la empresa. El bienestar o la enfermedad de los colaboradores va depender en gran parte del ambiente laboral, familiar y social de cada individuo y se debe tener en cuenta características tales como datos socio demográficos, económicos, culturales, clima organizacional. Y cuando se presentan desajustes en estas condiciones se altera el funcionamiento, calidad del trabajo y desempeño laboral del candidato. (5)

Y aunque en todos los ámbitos laborales se presentan riesgos para la salud de índole físico, químico, biológico, psicosociales causantes de accidentalidad y enfermedad laboral, es misión de empresa mitigar todos estos factores para minimizar y eliminar resultados catastróficos en su grupo de trabajo. (6)

Por esto, es relevante para la IPS diseñar los protocolos de intervención necesarios para mitigar los factores de riesgo encontrados en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada por el psicólogo ocupacional.

3.1 Alcance

Este proyecto de desarrollo está dirigido a todos los trabajadores de la IPS Servicompetentes de la ciudad de Ibagué en la manzana B casa 19 prados del norte sector II, cuenta con 4 profesionales de la salud (1 medico, 1 optómetra, 1 fonoaudiólogo, 1 psicóloga) adicionalmente 1 líder general, 1 Líder Administrativa y Financiera, 1 líder administrativa, 1 auxiliar servicio al cliente, 1 auxiliar administrativo y de recursos, 1 asesor en salud y seguridad en el trabajo. Dicho proyecto se basa en la construcción de los protocolos necesarios de acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta aplicada, garantizando la promoción e intervención de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a lo establecido en la resolución 2404 de 2019.

4. Marco referencial

4.1 Antecedentes

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se tendrán en cuenta los siguientes estudios de investigación previos:

Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicio de salud –IPS- privadas de la ciudad de Popayán-Colombia. esta investigación tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo asociados a condiciones de salud de 91 colaboradores de instituciones prestadoras de servicios de salud IPS, a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, mediante diseño no experimental, enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal. En este se relacionaron los posibles factores de riesgo con la carga laboral del trabajador, condiciones de trabajo y datos socio demográficos. Dentro de los resultados obtenidos se resalta la influencia de la escolaridad, profesión, área de trabajo y nivel de riesgo en los cargos profesionales y técnicos. (7)

Este estudio tuvo como objetivo el diseño de un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial en una IPS de la ciudad de Manizales, con un diseño metodológico de corte descriptivo cuanti-cualitativo. Dentro de los resultados se encuentran: riesgo alto en demandas emocionales y autonomía y control sobre el trabajo. Riesgo medio en demandas ambientales y de esfuerzo físico, exigencias de responsabilidad del cargo y relaciones sociales en el trabajo. En cuanto al cuestionario extralaboral, puntúo riesgo medio en las variables características de la vivienda y de su entorno e influencia del

entorno extralaboral sobre el trabajo. Finalmente, el nivel de riesgo se ubica entre alto y muy alto. Se propone diseñar programa de intervención que permita mejorar la calidad de vida de los colaboradores y el rendimiento de la organización. (8)

4.2 Marco conceptual

Al hablar de factores psicosociales nos referimos a los aspectos Extralaborales, Intralaborales, condiciones individuales y factores de estrés, que pueden llegar a influir de manera positiva o negativa en el trabajador. En Colombia este es un tema generalmente nuevo desde el año 2008. Pero ahora bien para comprender cada uno de estos factores serán definidos a continuación: (9)

Los factores Intralaborales: son todas las características que se generan al interior de la empresa o sitio de trabajo y están directamente relacionadas con el trabajo, las condiciones de las tareas a desempeñar, funciones, jornada de trabajo, condiciones ambientales y relaciones en el trabajo. Los factores Extralaborales; son las características inherentes a l trabajador hacen parte del contexto laboral, entorno familiar, social y económico del trabajador, redes de apoyo, tiempo libre, condiciones físicas de a vivienda. En cuanto a los factores individuales se ubican todos aquellos aspectos socio-demográficos, rasgos de personalidad, capacidad de afrontamiento, condiciones de salud. (10)

En Colombia actualmente se cuenta con la ley que exige realizar la evaluación a grandes, pequeñas y medianas empresas. Esta debe comprender las tres condiciones descriptas anteriormente y adicional a ello evaluar el nivel de estrés de los colaboradores. Para llevar a cabo este estudio se necesita un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo con licencia para poder realizar su análisis. Para llevar cabo este análisis es importante tener en cuenta otros puntos para la recolección de información como lo son: grupos focales, entrevista estructuradas, con el objetivo de obtener información más clara y confiable que permita el desarrollo de un adecuado plan de intervención y mejorar los riesgos encontrados.

Para el desarrollo de esta investigación se abarcaran conceptos básicos relacionados al estudio de los factores de riesgo psicolaboral como lo son (11)

- **Trabajo:** es toda actividad remunerada o no, que se realiza para producir, comercializar, transformar, vender, distribuir bienes, servicios o conocimientos, de manera independiente, por persona jurídica o natural.
- **Riesgo:** Es la probabilidad de que una enfermedad, lesión o daño ocurra.
- **Factor de riesgo:** Causa o condición responsable de la enfermedad, daño o lesión.
- **Factores de riesgo psicosocial:** Características encontradas que generan efectos negativos en la salud del trabajador o en el ambiente de trabajo.
- **Factor protector psicosocial**: Todas las condiciones protectoras que generan la salud y bienestar de los colaboradores.
- **Condiciones de trabajo:** Aspectos Extralaborales, Intralaborales e individuales que se presentan en la labor a desempeñar.
- **Estrés:** Respuestas de tipo físico, emocional, psicológico o fisiológico, como respuesta de adaptación a las demandas encontradas en cualquier condición intra-extra o individual.
- **Carga física**: esfuerzo fisiológico que exige el trabajo a desempeñar como la: postura, movimiento, fuerza, cargas y que implican la utilización del cuerpo.
- **Carga mental:** Demanda cognoscitiva que implica la tarea.
- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente ejercida sobre un empleado por parte de su jefe, compañero de trabajo, con el propósito de generar miedo, angustia o terror, desmotivación o buscar la renuncia del mismo.
- **Efectos en la salud:** Síntomas subjetivos que se manifiestan y conllevan a un diagnóstico clínico.
- **Efectos en el trabajo:** consecuencias como ausentismo, accidentalidad, rotación de personal, desmotivación, clima laboral negativo que causan efectos en el ámbito laboral.

4.3 Marco legal

A continuación, se presenta la resolución que regula la aplicación y estudio de los factores de riesgo psicosocial en Colombia:

Nombre resolución	Concepto	Instrumentos
Resolución 2646 de 2008	Establece los instrumentos para llevar a cabo la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. (13)	❖ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral ❖ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral ❖ Cuestionario para la evaluación del estrés ❖ Ficha de datos generales (socio demográficos y ocupacionales)
Resolución 2404 de 2019	Adapta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en los trabajadores y establece los protocolos específicos para según ámbito de aplicación (12)	❖ Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social – gestión de demandas en el trabajo. ❖ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral. Reacción a estrés agudo.

Los cuales se encuentran en la página web:www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Y aplica a todos los empleados públicos y privados, dependientes e independientes bajo contrato civil, comercial o administrativo, del sector solidario, cooperativos, temporales, agremiaciones o asociaciones que estén afiliados al sistema de seguridad social integral, estudiantes afiliados al sistema de riesgos laborales. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de manera periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas. Y en los casos que se encuentren niveles altos se debe realizar de forma anual. En los casos con riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas y una vez implementadas realizar la evaluación correspondiente mínimo cada dos años, para su respectivo seguimiento y actualización de la información.

Estos cuestionarios deben aplicarse siempre garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, no realizar modificaciones de forma ni de fondo ya que se afectaría la validez y confiabilidad de los instrumentos. Así mismo, establece las guías de análisis psicosocial. Adicionalmente, los empleadores o contratantes tienen disposición para utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo, que lleven a la identificación de signos y síntomas asociados al estrés laboral. Seguidamente, establece las medidas para la custodia de los instrumentos quienes estarán a cargo de la entidad prestadora del servicio o en caso de ser contratado un psicólogo especialista será este quien custodie los instrumentos.

Seguidamente, se evidencia las leyes que reglamentan estudio y prevención de la salud mental en Colombia

Nombre	Concepto
Ley 1616 de 2013	Ley de salud mental, se establece como prioridad la prevención y promoción de acciones que permitan disminuir problemas mentales y trastornos mentales en el ámbito laboral.
Resolución 652 de 2012	Establece la normatividad para conformación del comité, responsables y deberes.

Decreto 1072 del 2015	Reglamenta la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se deben tomar medidas preventivas que permitan conservar el bienestar y la salud mental del trabajador.
Decreto 1477 de 2014	En el cual se incluyen en la tabla de enfermedades de origen laboral, los trastornos mentales y del comportamiento, se incluye estrés y el burnout.

1.4 Marco Contextual

Este trabajo de investigación se realizara en la IPS Servicompetentes de medicina laboral en un nivel de baja complejidad de la ciudad de Ibagué, la cual cuenta con cuatro líneas de servicio las cuales son: (14)

1. **Servicio de aseo y desinfección:** Limpieza general de instalaciones, edificios y conjuntos residenciales, centros comerciales, hospitales, aseo en obra civil y fumigación. (15)

2. **Medicina del trabajo**: Exámenes médicos ocupacionales: ingreso, periódico y retiro, pruebas tamiz: espirometria, audiometría y visiometría, optometría, electrocardiografía, laboratorio clínico, radiología, examen médico especializado, profesiogramas, diagnostico riesgo cardiovascular, examen de aptitud para conductores. (16)

3. **Salud ocupacional y seguridad industrial:** Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, matriz de riesgos, análisis de trabajo seguro (AST), permisos de trabajo, inspecciones de seguridad, procedimientos de trabajo seguro, investigación de accidentes, estrategias de prevención y control de riesgos (17)

4. **Proceso de selección:** Proceso de selección completo, visita domiciliaria, evaluación psicológica, prueba de polígrafo, estudio de antecedentes. (18)

Su equipo profesional está compuesto por 10 trabajadores: líder general, líder administrativa y financiera, líder administrativa, auxiliar servicio al cliente, auxiliar administrativo y de recursos, asesor en salud y seguridad en el trabajo, medico, optómetra, fonoaudiólogo, psicóloga. A los cuales se les aplico la batería de riesgo psicosocial en enero del año 2020.

5. Metodología

5.1 Enfoque de investigación

El proyecto se realizó bajo un enfoque cuantitativo porque permite realizar un análisis estadístico de los resultados obtenidos en la encuesta de riesgo psicosocial mediante procedimientos estadísticos. (19)

5.2 Tipo de estudio

Es de tipo descriptivo porque se busca establecer ciertos fenómenos o características generales que identifican a la población estudio. (20)

5.3 Diseño de investigación

De corte transversal, porque es observacional y se analizaron los datos de las variables recopiladas en enero de 2020 en la batería de riesgo aplicada a los trabajadores de la IPS y este proyecto se desarrolla durante el periodo académico de enero a noviembre del 2020(21)

5.4 Población

5.4.1 Muestra

Para llevar a cabo el presente proyecto de desarrollo se seleccionaron 10 colaboradores, que prestan servicios en la IPS de la ciudad de Ibagué – Tolima, afiliados al sistema de riesgos laborales, quienes se dividieron en cuatro (4) grupos ocupacionales a saber: jefaturas, profesionales, auxiliares y operarios, esto con el fin de identificar características generales de los puestos de trabajo y de las tareas que realizan los colaboradores de la organización. Se realizó firma del consentimiento informado como constancia de participación voluntaria y conocimiento del proceso.

5.4.2 Criterios de inclusión

Se tuvo en cuenta como requisito de aplicación de la encuesta contar con mínimo 6 meses de antigüedad en la empresa, estar afiliado al sistema de riesgos laborales, pertenecer alguno de los cuatro grupos ocupacionales. No se tuvo en cuenta la edad, genero, nivel educativo o cargo como criterio de exclusión.

5.5 instrumentos

Para la recolección de información se implementó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de acuerdo a lo establecido en la resolución 2646 de 2008. Así mismo, para la construcción de los protocolos de intervención se tuvo como guía la resolución 2404 de 2019. Siendo pertinente la aplicación de los siguientes instrumentos:

1. Consentimiento informado (anexo 1)
2. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que están conformados por: (anexo 2)
    - Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (A-B) (anexo 3)
    - Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (anexo 4)
    - Cuestionario para la evaluación del estrés(anexo 5)
    - Ficha de datos generales (socio demográficos y ocupacionales)(anexo 6)
3. Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
4. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral – estrés

5. Resultados

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo la adaptación de los protocolos para la promoción e intervención de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en enero del año en curso. Según lo anterior se evidencio que todo el personal presenta un nivel de estrés alto – muy alto siendo necesaria la intervención para mitigar posibles daños a la salud física y mental. Por otro lado, en cuanto a los factores intralaborales entendidos como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen de manera positiva o negativa en el bienestar y salud del empleado se encontró: que los colaboradores consideran la jornada de trabajo es acorde, el rol profesional es consistente con las funciones, el ambiente de trabajo es tranquilo, condiciones del lugar de trabajo son adecuadas y la carga física que involucran las actividades que desarrollan no les genera molestia, fatiga o preocupación y esto hace que no afecte su desempeño. Las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo no afectan en la vida personal y familiar de estos

colaboradores. El individuo puede influir y tomar decisiones en su trabajo, participación en el manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, claridad del rol, capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. la gestión realizada por los jefes facilita la planificación, la asignación de trabajo, obtención de resultados y resolución de conflictos. Sus labores requieren de concentración, esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos e información detallada que puede provenir de varias fuentes.

En cuanto a las condiciones Extralaborales son aquellas actividades o factores que están asociadas fuera del contexto laboral, se evidencia estabilidad en las relaciones intrafamiliares que poseen los colaboradores de la organización, es decir, que cuentan con el apoyo de su núcleo familiar lo cual se convierte en un factor de protección frente a la presencia de las condiciones adversas que favorecen el bienestar emocional de los colaboradores, los ingresos económicos son suficientes para el sostenimiento, la vivienda y la zona de residencia cuentan con condiciones que favorecen el descanso y la comodidad necesaria, cuentan con condiciones óptimas en relación al tiempo y medios de transporte para llegar a su lugar de trabajo o residencia.

Teniendo en cuenta lo anterior se creó el protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral.pdf. El cual cuenta con las siguientes actividades: Psicoeducación, Apoyo psicosocial y Prevención. El documento será entregado a la líder administrativa de la IPS y está diseñado para ser implementado bajo supervisión de la psicóloga especialista en SST.

6. Discusión

La IPS cuenta con factores protectores a nivel intralaboral y extralaboral. No obstante, a nivel de estrés se requiere de intervención y adaptación de los protocolos para que estos sean ejecutados en la entidad para prevención de efectos en la salud del trabajador. La interpretación de los resultados permitió llevar acabo la adaptación de los protocolos, los cuales servirán de guía a la psicóloga de planta para mitigar los efectos negativos que puede llegar a afectar la vida del trabajador.

Los factores protectores identificados brindan estabilidad laboral, cumplimiento de metas, colaboradores motivados para desempeñar su labor, crecimiento organizacional y salud mental. No obstante, el nivel de estrés encontrado merita intervención y manejo, puesto que las situaciones que más lo generan son los días en que se presenta gran volumen de trabajo y brigadas de salud, ya que sus labores requieren de concentración, esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos e información detallada que puede provenir de varias fuentes. No obstante, es pertinente mencionar que el estrés es una reacción natural de regulación ante una situación que genera un desafío físico o mental.

7. Conclusiones

De acuerdo a lo anterior la IPS cuenta con factores protectores a nivel intralaboral y extralaboral siendo un indicador positivo en el cumplimiento de los objetivos institucionales. No obstante, se evidencia un nivel de estrés alto – muy alto en el 100% de los colaboradores siendo necesario implementar acciones correctivas para prevenir efectos perjudiciales en la salud del trabajador. Es por ello, que se adapta protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – estrés agudo, establecidos por el ministerio de trabajo en la resolución 2406 de 2019.

8. Recomendaciones

- Desde la universidad católica de Manizales, especialmente desde la especialización en seguridad y salud en el trabajo fomentar estudios académicos en el tema, a la fecha son pocas las investigaciones relacionadas.

- Diseñar e implementar el programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial que permita intervenir, monitorear y controlar los factores de riesgo identificados.

- Se sugiere a la gerencia ejecutar el protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral de la IPS Servicompetentes. Así mismo, establecer programa de pausas activas durante la jornada laboral, que permita disminuir el nivel de estrés encontrado.

- Implementar acciones correctivas y preventivas con todo el grupo de trabajadores, que permita disminuir la percepción de riesgo encontrada en cuanto nivel de estrés. Así mismo, implementar el tipo de comunicación horizontal entre colaboradores y superiores.

- Continuar fortaleciendo el programa de bienestar laboral y familiar, como alternativa de descanso y recreación de acuerdo a convenios internos.

- Incluir dentro del plan anual de trabajo del SGSST, actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud mental de los colaboradores.

9. Bibliografía

1. Martín Daza F. Pérez Bilbao J. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. 2000. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0 [citado el 09 abril de 2020]

2. Ministerio del Trabajo. Boletín de salud mental Depresión Subdirección de Enfermedades No Transmisibles. Ministerio de trabajo. 2017. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/boletin-depresion-marzo-2017.pdf. [citado el 09 de abril de 2020]

3. 12. Arango, A. V. Resolucion numero 2404 de 2019. Ministerio de trabajo. 2019 Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf[citado el 09 abril de 2020]

4. 11. Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2008. Disponible en: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607[citado el 10 abril de 2020]

5. Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Acimed. 2009 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004[citado el 10 abril de 2020]

6. Confederación de empresas de Málaga. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. 2013 Disponible en: http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf [citado el 10 abril de 2020]

7. Correa, Z., & pinto, E. A. Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicio de salud –ips- privadas de la ciudad de popayán-Colombia. Congreso de investigacion internacional. 2013 Disponible en: http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.16.pdf[citado el 11 abril de 2020]

8. Gonzalez, A. M., & Muñoz, V. (Junio de 2018). Diseño de un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial en una ips de la ciudad de Manizales. Repositorio UCM. 2018 Disponible en http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2071/Ang%C3%A9lica%20Mar%C3%ADa%20Gonzalez.pdf?sequence=1[citado el 08 abril de 2020]

9. Moreno Jiménez Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med. segur. trab. SCIELO. 2011 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-

546X2011000500002&lng=es. http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002. [citado el 11 abril de 2020]

10. Correa, Z., & pinto, E. A. Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicio de salud –ips- privadas de la ciudad de popayán-Colombia. Congreso de investigacion internacional. 2013 Disponible en: http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.16.pdf [citado el 11 abril de 2020]

13. Congreso de la república. LEY 1616 DE 2013. Diario Oficial No. 48.680 de 21 de enero de 2013. 2013 Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html [citado el 25 abril de 2020]

14. Servicompetentessas. Líneas de servicio. Servicompetentes. Disponible en: https://servicompetentes.com/# 18 abril 2020

15. Servicompetentessas. Líneas de servicio. Servicompetentes. Disponible en: https://servicompetentes.com/# 18 abril 2020

16. Servicompetentessas. Líneas de servicio. Servicompetentes. Disponible en: https://servicompetentes.com/# 18 abril 2020

17. Servicompetentessas. Líneas de servicio. Servicompetentes. Disponible en: https://servicompetentes.com/# 18 abril 2020

18. Servicompetentessas. Líneas de servicio. Servicompetentes. Disponible en: https://servicompetentes.com/# 18 abril 2020

19. Bar Aníbal R. La Metodología Cuantitativa y su Uso en América Latina. Cinta de moebio. 2010. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2010000100001[citado el 01 mayo de 2020]

20. Cauas Daniel. Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Disponible en: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36805674/l-Variables.pdf [citado el 01 mayo de 2020]

21. Manterola Carlos, Otzen Tamara. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int. J. Morphol. vol.32 no.2 Temuco jun. 2014. 2014 Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022014000200042&script=sci_arttext&tlng=en#t2 [citado el 01 mayo de 2020]

22. Charria V, Sarsosa K, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Rev. Fac. Nac. Salud. 2011 Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf [citado el 25 de mayo de 2020]

23. Benavidesa F.G., Gimenoa D. Benacha J., Martíneza J.M., Jarqueb S, Berrac A, Devesad J. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Mutua Universal. Barcelona. 2002 Disponible en: https://www.scielosp.org/article/gs/2002.v16n3/222-229/es/[citado el 20 mayo de 2020]

24. Díaz Naranjo D.L. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Revista CES Salud Pública, ISSN-e 2145-9932, Vol. 2, Nº. 1, 2011, págs. 80-84. 2011 Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229[citado el 20 mayo de 2020]

25. Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. & Uribe, A. Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. rev.fac.cienc.econ, XVIII. 2010 Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf [citado el 20 de mayo de 2020]

26. Rivera Porras D. A, Carrillo Sierra S. M, Forgiony Santos J. O. Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. Universidad Simón Bolívar. 2018 Disponible en: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2307 [citado el 20 mayo de 2020]

27. Suárez Meléndez J. Y. C. Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el aparecimiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014.universidad tecnológica equinoccial. 2014 disponible en: http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/13882 [citado el 15 mayo de 2020]

28. Fonseca Ayala J. P. Identificación de los factores de riesgo psicosocial y de satisfacción laboral en los auxiliares de enfermería de la central de comunicaciones de Enfermédica. Universidad Externado de Colombia, 2017. 2017 Disponible en: https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/521 [citado el 15 de mayo de 2020]

29. Atalaya P. M. El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. Revista de investigación facultad de ingeniería Vol. 4 Núm. 2. 2001 Disponible en: https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754 [15 mayo de 2020]

30. Grau Gumbau, R., Salanova Soria, M. y Peiró Silla, J.M. Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. Apuntes de Psicología - 2012 - Vol. 30 - Nº 1-3. 2012 Disponible en: https://idus.us.es/handle/11441/85049;jsessionid=F94F7DB9B888B3A52494C4C5650C1A9E? [citado el 20 mayo de 2020]

31. Castillo Avila, Irma Y, Torres Llanos, Norma, Ahumada Gomez, Aldo, Cárdenas Tapias, Karina, Licona Castro, Sharon, Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte. 2014 Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005 [citado el 20 mayo de 2020]

32. Silla José m. P. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Universidad de Valencia. 2001 Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf [citado el 20 de mayo de 2020]

33. Obando MIA, Calero MS, Carpio OP, et al. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Rev Cubana Med Gen Integr. 2017 Disponible en: https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=79152[citado el 20 de mayo de 2020]

34. Chiang Vega M.M, Riquelme Neira G. R, Rivas Escobar P. A, Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab vol 20. 2018 Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext[citado el 20 de mayo de 2020]

35. Calderón Mafud J. L, Laca Arocena F, Pando Moreno M. La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar nstituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Veracruzana, volumen 27 num. 1. 2017 Disponible en: http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438 [citado el 20 de mayo de 2020]

36. García Hernández E, Trujillo León R, Francia Matías M, Lastras González S. Beneficios de Mindfulness sobre el estrés laboral. Fourmarketing 360. 2017 Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6664758[citado el 22 de mayo de 2020]

37. Navinés a R, Martín Santos a, Olivé b, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. ELSEVIER. 2016 Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Manuel_Valdes3/publication/304336915_Work-related_stress_Implications_for_physical_and_mental_health/links/5bcf5e9c299bf1a43d9b35ad/Work-related-stress-Implications-for-physical-and-mental-health.pdf[citado el 20 de mayo de 2020]

38. eixeira C. A. B., Gherardi-Donato E. C. da S., Pereira S. S., Cardoso L., Reisdorfer E.. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Enferm. glob.vol.15 no.44 Murcia oct. 2016. 2016 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012 [citado el 22 de mayo de 2020]

39. Chacón RM, Grau AJ, Lence AJJ. Factores psicosociales de riesgo en profesionales asistenciales de hospitales de oncología y nivel de estrés laboral. waxapa Number 112014. 2014 Disponible en: https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=88361[citado el 22 de mayo de 2020]

40. Nava QCN, Orihuela RL, Vega VCZ. Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 2016 Disponible en: https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73902 [citado el 22 de mayo de 2020]

41. Sarsosa Prowesk, K., & Charria Ortiz, Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad Y Salud Vol. 20 Num. 1.2018. Disponible en: https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204 [citado el 20 de mayo de 2020]

42. Ogliastri E, McMillen C, Arias M. E, de Bustamante, Dávila C., Peter F, Ickis J, Martínez S, Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. El estudio Globe. Academia. Revista Latinoamericana de Administración. 1999. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602203[citado el 22 mayo de 2020]

43. Ramírez Méndez G. Liderazgo organizacional. Un desafío permanente Revista Universidad & Empresa (U&E) Universidad del Rosario. 2013 Disponible en: https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/2870/2343[citado el 22 de mayo de 2020]

44. Peiro J. M.., Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo. 2008 Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf[citado el 22 de mayo de 2020]

45. Serrano Orellanaa B, Portalanza A., Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. ELSEVIER Suma de Negocios Volumen 5. 2014 disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266[citado el 23 de mayo de 2020]

46. Pons Verdú F., Ramos López J. Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones versión On-line ISSN 2174-0534. 2016. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000200002 [citado el 23 de mayo de 2020]

47. Ulloa Garrido J.; Nail Kroyer O.; Castro Hidalgo A. Y Muñoz Reyes M. Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. Estudios pedagógicos (Valdivia) versión On-line ISSN 0718-0705. 2012. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052012000100007&script=sci_abstract&tlng=p [citado el 23 de mayo de 2020]

48. Prada p. Liderazgo: significado, definiciones y conceptos. 2015 Disponible en: https://www.elgurux.com/liderazgo.html [citado el 30 de mayo]

49. Stavroula Leka, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Organización mundial de la salud. 2004 Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/ [citado el 30 de mayo de 2020]

50. Medlineplus. Superar el estrés laboral. Editorial team. 2018. Disponible en: https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm[citado el 23 de mayo de 2020]

51. Mansilla Izquierdo F, Favieres Cuevas A. El estrés laboral y su prevención. Madrid salud. 2016 Disponible en http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/ [citado el 28 de mayo de 2020]

52. Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina

y Seguridad del Trabajo versión On-line ISSN 1989-7790. 2011 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006 [citado el 15 de julio de 2020]

53. Montero granthon G. Manzano Sosa F. Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle. 2010 Disponible en: http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf [citado el 15 de julio de 2020]

54. American Psychological Association. Los distintos tipos de estrés. American Psychological Association 2010 Disponible en: https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con mi firma doy autorización expresa para que el área de TALENTO HUMANO de _____ pueda aplicarme la batería de evaluación de factores psicosociales, (Encuestas, entrevistas o grupos focales, según sea el caso), cuyo objetivo es establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial Intra y Extralaborales y determinar su nivel de riesgo.
Se me informa que la batería de pruebas está avalada como instrumento de medición por el **Ministerio de protección social de Colombia**, **y que los datos obtenidos, no sean utilizados para afectar mis condiciones contractuales y se utilizaran única y exclusivamente para fines inherentes a Salud Ocupacional**, en las que como trabajador participaría de acuerdo a los resultados.

La responsabilidad de proteger la confidencialidad de la información, está a cargo del área de Talento Humano que la compañía asigne para la guardia y custodia de las historias clínicas ocupacionales. (Artículo 16 de la resolución 2346 de 2007).
La información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que me encuentro afiliado, **únicamente con mi previo consentimiento y autorización por escrito, y solo por intermedio del psicólogo especialista en salud ocupacional encargado de la evaluación en _____**

Como trabajador puedo conocer los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, mediante informe por parte del psicólogo que me evaluó cuando esto se requiera. La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación será presentada al interior de la compañía, por el psicólogo evaluador, garantizando la confidencialidad de la información individual. Expreso que he leído totalmente el presente consentimiento y que se me ha explicado las implicaciones de los hallazgos en este tipo de pruebas.

En constancia de lo anterior firmo a los_____ días del mes de _____del año 2020.

_____

NOMBRE DEL TRABAJADOR FIRMA DEL TRABAJADOR
C.C

OBSERVACION IMPORTANTE

EN CASO DE NO QUERER SER EVALUADO POR FAVOR DILIGENCIE LA SIGUIENTE INFORMACION:

Yo_____ Identificado con C.C _____ de_____ Manifiesto libremente que me rehusó a ser evaluado, con lo cual no se podrá establecer para mí, la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial, su grado de riesgo y efectos en mí estado de salud.

Anexo 2

1. FICHA TÉCNICA

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.