



ESPECIALIZACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

FACTORES QUE GENERAN RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA IPS BIOLABORAL DE QUIBDÓ

ESTUDIANTES:
YURI MARITZA CANO NOREÑA
MAYRA XILENA MOSQUERA VALENCIA
YOUSETH ORTIZ MENA



TRABAJO DE GRADO

PROYECTO:

**FACTORES QUE GENERAN RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE
LA IPS BIOLABORAL DE QUIBDÓ**

PRESENTADO POR:

YURI MARITZA CANO NOREÑA

MAYRA XILENA MOSQUERA VALENCIA

YOUSETH ORTIZ MENA

ASESORA:

PATRICIA ANDREA MARTOS

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CALI - VALLE DEL CAUCA

2022

Tabla de contenido

Índice de Tablas.	4
Índice de Graficas.	4
Título del trabajo de investigación.	5
Resumen.	5
1. Antecedentes.	6
2. Planteamiento del Problema.	11
3. Formulación pregunta problema.	12
4. Objetivos.	13
4.1. General:	13
4.2. Específicos:	13
5. Justificación	14
6. Marco Referencial.	16
6.1. Marco Teorico.....	16
6.2. Marco Conceptual.....	23
6.3. Marco Legal.....	26
6.4. Marco Contextual.	28
7. Metodología.	30
7.1. Población y muestra.....	31
7.2. Técnicas y encuesta para la recolección de los datos.	31
7.3. Reserva de la información y consentimiento informado.	32
7.4. Técnica de Análisis de los Datos.....	32
8. Análisis de los resultados.	33
9. Conclusiones.	36
10. Recomendaciones.	37
11. Bibliografía.	39

Índice de Tablas.

Tabla No. 1. Características sociodemográficas de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Tabla No. 2. factores riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Tabla No. 3. Acciones orientadas a la prevención y a minimizar el riesgo psicosocial en los factores intralaboral y extralaboral en la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Índice de Graficas.

Grafica No.1. Características sociodemográficas de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Grafica No.2. factores riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Título del trabajo de investigación.

FACTORES QUE GENERAN RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA IPS BIOLABORAL DE QUIBDÓ.

Resumen.

La investigación identifico factores de riesgos psicosociales a empleados de la IPS Biolaboral de Quibdó, utilizando para el cumplimiento de objetivos, la Bateria de Evaluación de Riesgo Psicosocial, a los diez empleados directos, vinculados por más de un año.

Los resultados presentan riesgo alto para los empleados caracterizados en la forma A, y muy alto en el grupo perteneciente a la forma B, detectándose un nivel de estrés bajo en ambos grupos con actividades estresantes en su trabajo, por estilos de afrontamiento adecuados.

1. Antecedentes.

Dentro de los antecedentes de este tipo de investigaciones que se han hecho en Colombia durante las dos últimas décadas, y que tienen relación con la caracterización, valoración y análisis de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores, se encuentra una investigación publicada en una revista de amplia circulación de López Gonzalez, (1), donde presentan los factores de riesgo psicosocial en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. En el artículo de investigación publicado por estos investigadores, se hallaron algunos factores intra y extralaborales de riesgo psicosocial dentro de las empresas objeto de estudio, presentaron factores determinantes de riesgo psicosocial y la relación con el estrés en su respectivo lugar de trabajo, siendo este último uno de los principales generadores de riesgo psicosocial en empleados que atienden público.

La investigación realizada, utilizó para la recolección de la información objeto de esta investigación, la Batería de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de protección social, publicada en 2010 Boada-Grau. Jea, (2), en lo referente al Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B, el cuestionario de riesgos extralaborales, cuestionario de estrés y la ficha de datos básicos, además de la realización de grupos focales, para la confrontación de los resultados obtenidos y poder escuchar las expresiones de los sujetos de investigación. la batería de riesgos psicosociales fue aplicada en 8 empresas del suroccidente colombiano, y se centra en 4 dominios, las cuales a su vez cuentan con diversas dimensiones, principalmente:

Oportunidades de Desarrollo, uso de habilidades, destrezas y recompensas.

Se extrajeron los siguientes resultados:

Dominio Control sobre el trabajo.

Determinado según la batería de riesgo psicosocial Boada-Grau. Jea, (2), como la oportunidad que el trabajo brinda a la persona o trabajador, para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

Dimensión Oportunidades de desarrollo:

Interpretado como esa posibilidad que el trabajo le ofrece al trabajador de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, esta circunstancia se convierte en origen de riesgo psicosocial cuando: El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, o cuando le son asignadas tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Estos investigadores catalogaron esta dimensión como un riesgo psicosocial mínimo, debido a que no es un factor que genere estrés entre los trabajadores, sin embargo, expresaron que las oportunidades se dan de acuerdo con los requerimientos de la labor asignada, aunque generalmente no hay un ambiente que permita establecer la experiencia, ya que sus actividades son habituales y repetitivas, no sucede nada nuevo en estas. Por otra parte, en la investigación realizada por la O.M.S. (3), sobre los factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, en la Universidad de Ciencias Aplicadas, se publicó un artículo en el cual muestran los resultados de una investigación donde se evaluaron los factores de riesgo psicosocial en estos auxiliares de enfermería. Esta investigación fue de carácter cualitativo de tipo descriptivo, para el estudio se tomó una muestra de 90 auxiliares, y para la recolección de la información se utilizó el cuestionario de la O.I.T. (4), estructurado con el Manual del método Ceballos Vásquez, (5) (Versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, el cual evalúa la exposición al riesgo psicosocial, fundamentado en la prevención y se utiliza principalmente en empresas con 25 o más trabajadores del sector salud.

En el hospital universitario de Cartagena, específicamente en la sala de urgencias, se evaluó el Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Los resultados fueron publicados en revista de amplia circulación mundial, y conto con el manual de Ceballos Vásquez (6), allí los investigadores presentaron los resultados de su trabajo que se enfocó en los riesgos psicosociales en el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital universitario de Cartagena.

Para ello, se realizó un tipo de estudio descriptivo, el cual se aplicó a 16 enfermeras del área de urgencias del hospital Universitario de Cartagena, y a 64 auxiliares de todas las jornadas de diferentes áreas, para ello se usaron dos instrumentos, uno que diagnosticaba el perfil sociodemográfico de los factores psicosociales, y mide lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, la organización del tiempo y la gestión del personal. Los participantes en su mayoría fueron mujeres cuyo promedio de edad era 34 años, casi todas de estratos socioeconómicos 2 y 3, en cuanto a los riesgos psicosociales identificados, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal en un 98% de los casos, en cuanto al contenido de la tarea el resultado fue del 75%, uno de los resultados obtenidos y que presentó una menor afectación, fue el relacionado con las relaciones humanas con un 53,8%.

En el contexto internacional, Gil-Monte. PR, (7), desarrollo una investigación en entidades de salud, que se asemejan a las IPS colombianas, una de estas, determinó que cuando se requiere trabajar por turnos en la jornada laboral, se deben implementar acorde a las necesidades del servicio y buscar que los trabajadores no se excedan en sus jornadas laborales. En tal sentido los hallazgos relatados por los investigadores Gil-Monte. PR, (7). Demuestran que, “Las condiciones de trabajo especialmente referidas a jornadas laborales tienen una alta influencia en la salud del personal del área de la salud, en países como Argentina, España, Chile, Perú, Ecuador y Colombia, comparativamente con países de Europa, se concluyó que, las condiciones de trabajo son precarias, sobre todo en cuanto a duración de la jornada laboral. “Se concluye que las condiciones de trabajo desmejoran la salud del personal”; de allí podemos inferir que esta situación se ve claramente reflejada en su estudio, en especial cuando hace alusión a que mientras más extensas fueran las jornadas laborales, más accidentes se presentan en su desempeño, igualmente se puede mencionar que cuando se asignan jornadas laborales de 12 horas o más, es cuanto mayor número de enfermedades laborales se generan; también estos horarios ocasionan una afectación en las relaciones sociales y personales e impiden que estas sean más estables y duraderas.

Colombia, ha desarrollado una legislación, bastante fuerte, y con el surgimiento de nuevas normas y leyes nacionales, los sectores productivos se encuentran obligados a intervenir desde la promoción y prevención de la salud laboral y el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de manera que beneficie y otorgue, ambientes y condiciones sanas de desarrollo

laboral. Dichas acciones serán guiadas en pro de intervenir aspectos como disponibilidad de tiempo, sobrecargo de actividades o de trabajo, extensas jornadas laborales (turnos de más de 12 horas seguidas), las cuales se evidencian en la aparición de ausentismo por enfermedad común, síndrome de burnout, reiteradas incapacidades por enfermedades laborales, accidentes de trabajo e incidentes de trabajo, renunciaciones y despidos.

En épocas postcovid-19, y como recurso de intervención de las organizaciones colombianas, se encontró que a nivel nacional la ARL SURA (17), y con base a la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, la cual tiene como objeto “Crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral” Maslach (8), plantea y estructura una guía orientadora política de desconexión laboral, con el propósito de que éstas, no solamente cumplan con la ley establecida, sino que también brinden a todos los miembros de sus dependencias, sin distinción por la labor realizada, modalidad de funciones o espacio físico de trabajo, un equilibrio en todas las dimensiones de la vida de los trabajadores (individual, laboral, social y familiar) teniendo presente los espacios de esparcimiento, de compartir, licencias y ocio del empleado, sin que esto represente algún efecto o sanción para el trabajador.

En pro de respetar los horarios establecidos y hacer cumplir tanto la Ley 2191 de 2022, como el Decreto 1953, 2014, Ministerio de la Protección. (9), la ARL SURA en su guía orientadora a empresas afiliadas, dispone “se promueve que en todas las áreas la planificación de reuniones dentro del horario laboral, como norma general con inicio a partir de la (hora señalada de inicio y finalización por la empresa), considerando horarios de almuerzo y pausas de descanso, como norma general el inicio de las reuniones, no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecida para cada uno de los participantes, y la finalización de las mismas, no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo”. Si se requiere más tiempo, se considerará un evento de formación, capacitación, trabajo de construcción en equipo o entrenamiento, que tendrá una duración diferente y debe realizarse siempre en los horarios laborales.

En revisión bibliográfica, para el desarrollo de la investigación propuesta, se encontró que según el artículo publicado por Villalobos F. (10), se hace evidente que mediante una revisión de la literatura realizada y la relación entre las jornadas laborales y el síndrome de burnout (SB), ellas concluyen que el (SB) afecta drásticamente a los empleados de la salud: es preciso mencionar que en los diversos estudios presentados con anterioridad y citados por las autoras “Se observan algunos trabajos donde establecen un aumento en la aparición del SB debido a las jornadas laborales y las condiciones de trabajo (infraestructura, material y equipo) inadecuadas”. Coon D. (11); menciona que, en estudios realizados sobre la jornada laboral y su relación con el SB, en países tales como México, Ecuador, Chile, España y Arabia Saudita, donde evidenciaron claramente la relación entre el mayor número de horas laboradas y el aumento del SB, determinando que es directamente proporcional, lo que ha llevado a que se presente un mayor estrés laboral y ausentismo por parte de algunos empleados.

El aporte realizado por Moreno Jiménez. (12), “Describe y analiza el Teletrabajo, como modalidad para continuar las actividades laborales durante la Pandemia y las implicaciones que presenta al interior del entorno de convivencia familiar. El contenido aporta también a responder la siguiente inquietud ¿Cómo poder realizar una mejor conciliación con la vida laboral y familiar?, en situaciones donde el espacio de trabajo es el hogar”.

El aporte de estos dos trabajos, al igual que los demás consultados, brindan una visión amplia, de la afectación generada por las nuevas formas y adaptaciones de empleo, a consecuencia del estrés, dejando entrever que factores, como el excesivo tiempo para el desarrollo de actividades y/o obligaciones laborales, dicho de otro modo, horarios laborales extensivos, en empresas dedicadas a la prestación de servicios, o en el caso de algunas IPS, ha provocado alteraciones en su clima, cultura y ambiente laboral, pero sobre todo afectando notablemente el equilibrio y estabilidad de sus empleados, perjudicando la productividad y competitividad de las organizaciones. Desde este estudio y análisis bibliográfico, se espera poder estructurar estrategias de reconocimiento e intervención, a esos factores de riesgos presentes en el entorno laboral de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, a partir de los resultados que arrojará la aplicación de la Batería de riesgos psicosociales.

2. Planteamiento del Problema.

El presente trabajo de investigación está fundamentado en los planteamientos de Campos Alvarez (13), y surge como respuesta a las necesidades identificadas en las variables del estrés laboral, ya que algunos investigadores las han definido como una problemática que afecta a los empleados del sector salud, por no contar con los elementos necesarios, el tiempo adecuado para la atención a los pacientes y el no poder formular medicamentos de alto costo; asociado a la limitaciones de recursos humanos, financieros y de infraestructura. Por otra parte, y según lo plantean López & Mena (14), en el ámbito laboral parece necesario un nivel de tensión mínima para que el trabajador muestre al máximo sus capacidades.

Naveillán, C. (15), ha identificado que en el área de la salud en Colombia, especialmente en algunas de las IPS, se viene presentando un alto nivel de estrés, debido a situaciones tales como las enunciadas anteriormente, las cuales unidas a la localización geográfica de IPS, ubicadas algunas en zona roja, o en zonas de difícil acceso a tecnología y equipos avanzados en diagnóstico de patologías de difícil identificación, está llevando a que los empleados de estas IPS, padezcan algunos riesgos psicosociales.

Estudios realizados por organismos nacionales e internacionales e informes tales como él (Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020), Ministerio de Educación Nacional de Colombia (16) han demostrado que la tasa de enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo, y ocasionadas por altos niveles de estrés han presentado aumentos ostensibles. Algunas Organizaciones reconocidas, tales como la O.I.T, (4) han informado de que “alrededor de 1,2 millones de enfermedades relacionadas con el trabajo y con el estrés, ocurren en todo el mundo cada año. Es preciso indicar que uno de los principales cambios dentro de las organizaciones, específicamente en las IPS es la consideración de una concepción de riesgos psicosociales de la salud y la necesidad de que ésta sea promovida en los lugares de trabajo. Álvarez, P. A. (17); hace alusión a que hoy en día es necesario realizar investigaciones, que permitan concluir en diagnósticos formales, que permitan identificar y reconocer aquellos factores que inciden negativamente en la salud física y psicológica de los empleados.

El Ministerio del Trabajo, (9), emitió resolución 2404 del 2019, con el propósito de ofrecer una guía adecuada para la detección y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, con lineamientos para el manejo de los resultados obtenidos e investigando sobre el bienestar de los trabajadores, en encuestas realizadas en los periodos 2007 y 2013 estos factores fueron catalogados como prioritarios con el agravante que las patologías que se desencadenan del estrés se incrementaron en un 43%, razón por la cual el Ministerio del trabajo, estableció herramientas concretas que contribuyen al mejoramiento del ambiente de trabajo, Olmos, A. (18) demuestra que, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y la disminución de la productividad” es constante en las IPS, o entidades de salud similares.

La IPS Biolaboral de Quibdó, no es ajena a la problemática nacional del sector salud en cuanto a que se presentan riesgos psicosociales, y a que son conscientes y conocen los retos a los que se enfrentan las empresas que no cumplen con la protección de los trabajadores, reglamentado por la Ley 1562 de 2015 del. Ministerio de Educación Nacional (16) lo que permite plantear la siguiente pregunta de investigación:

3. Formulación pregunta problema.

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, que pueden deteriorar su salud física y psicológica?

4. Objetivos.

4.1.General:

Identificar los factores de riesgos psicosociales en los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó que puedan afectar su salud física y psicológica.

4.2. Específicos:

- A. Establecer las características sociodemográficas de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó
- B. Determinar los factores de riesgos psicosociales intra y extralaborales de los trabajadores que laboran en la IPS BIOLABORAL de Quibdó.
- C. Desarrollar estrategias para minimizar el riesgo psicosocial en los factores intralaboral y extralaboral.

5. Justificación

En la actualidad, el riesgo psicosocial tiene mucha relevancia debido a la normatividad existente en Colombia, lo cual se sitúa en la ley 9 del 1979, Título III, artículo 84, la resolución 2400 de 1979, capítulo II, artículo 2º, resolución 2646 del año 2008, capítulo 1 y siguientes, el decreto 1072 de 2015, Título 4, capítulo 1 y siguientes, y la resolución 2764 de 2022, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, mediante la cual se establecen disposiciones que definen responsabilidades para el empleador con el fin de identificar, prevenir, intervenir, evaluar y realizar un monitoreo constante de los factores de riesgo psicosocial que puedan estar afectando en el trabajo para identificar posibles patologías, que traen como consecuencia altos niveles de estrés y factores extra e intra laborales y así mismo desplegar acciones para mitigarlas. Todo lo anterior con la finalidad de contribuir a la calidad de vida laboral, clima organizacional, bienestar entre otros, y finalmente evitar las sanciones administrativas por el incumplimiento legal, en la IPS BIOLABORAL de Quibdó. Es preciso hacer relevancia en que mediante la resolución 2646 de julio de 2008, el Ministerio de la Protección Social, Argumosa-Villar (19), “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”. Dispuso y estableció como responsabilidad de las organizaciones colombianas, la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente a los factores de riesgo psicosocial, a los que puedan estar expuestos los trabajadores, y la incidencia de estos en la salud individual y colectiva en las organizaciones, así mismo se hace necesario identificar el origen de las enfermedades derivadas del estrés en el ambiente laboral.

Algunos investigadores han concluido que, “Las pruebas demuestran que una carga de trabajo excesiva está relacionada con aumento del ausentismo”, ausencia del trabajo con diagnóstico psiquiátrico, mala salud auto declarada, trastornos mentales como depresión y ansiedad, agotamiento, enfermedades coronarias y dolencias musculoesqueléticas” Karasek. R. (20). Esta investigación, permitirá que tanto la empresa, como los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, se vean beneficiados con la aplicación de programas de salud, tales como pausas activas y el diseño de metodologías que permitirán generar un ambiente

sano en pro de la productividad, para el goce de horarios de trabajo justos y dignos, al igual que el buen trato y reconocimiento a las labores prestadas por parte de los empleados.

Por lo tanto, esta investigación es relevante, porque permitirá identificar los factores protectores y de riesgo psicosocial de la empresa IPS BIOLABORAL de Quibdó, y las directrices generales con el propósito de desarrollar un plan de acción a seguir a fin de mitigar el riesgo evaluado, para evitar que se presenten estos riesgos a causa del estrés entre los empleados, debido al constante ausentismo de aproximadamente un día al mes por trabajador, lo que equivale a un 33,3% por mes; se vienen generando efectos negativos en la salud y estrés, de quienes deben cubrir dichas ausencias. Cuando no es posible cubrir la ausencia del empleado con otro, la empresa opta por contratar a través de una empresa proveedora de servicios especializados quien reemplace el empleado que se incapacita por los motivos expuestos, acarreándole pérdidas económicas, por la incurrencia en costos adicionales de por lo menos \$200.000 pesos por día de ausencia de un trabajador.

6. Marco Referencial.

6.1. Marco Teórico.

Generalmente cuando se investiga sobre riesgos laborales, inicialmente se piensa en los riesgos a nivel físico, Biomecánico y químico, entre otros, es decir que solo hay un interés en aquellos que son evidentes y que se manifiestan a simple vista, y en la gran mayoría de casos, hay la creencia de que pueden ser minimizados con controles y adecuaciones físicas, y que por ende hay convencimiento que solo afectan de manera directa la seguridad y la salud física de los empleados que han sido expuestos a los mismos. Sin embargo, existen un sinnúmero de otros riesgos, que quizá, no pudiesen ser detectables, mediante la observación, es decir son aquellos considerados más difíciles de diagnosticar e intervenir, estos son de tipo psicológico y social, y son congénitos o relativos al proceso cognitivo, perceptivo de la realidad, y de las habilidades de interacción con el contexto de cada individuo, estos son los riesgos psicosociales, los cuales influyen en la salud mental y física de los individuos que forman parte del colectivo organizacional, y que pueden resultar de la exposición a algún tipo de estrés.

Es preciso mencionar que, los riesgos psicosociales, que se presentan en el contexto laboral, pueden ser definidos como el conjunto de patologías, que se expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología indeterminada los cuales prácticamente están relacionados de manera directa con los aspectos propios del ser humano tales como la cultura, los valores, el estilo de vida, y el liderazgo, entre otros, y aquellos denominados departamentales los cuales tienen una relación directa con las relaciones interpersonales, el clima organizacional, el ambiente laboral, también aquellos que tienen que ver con aspectos personales, tales como las características de personalidad, las competencias profesionales y las habilidades laborales, los cuales tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado que los padece, al igual que al desarrollo del trabajo y la eficiencia de la empresa, siendo la afectación en el empleado mayor, a nivel psíquico y/o social, en menor medida a nivel físico. Según la investigación realizada por Argumosa-Villar (19), la cual hace alusión a que los factores de riesgo psicosocial se pueden presentar en menor o mayor medida en una organización, y estos pueden diferir de la una a la otra, es decir, según se tengan en cuenta las motivaciones, necesidades, expectativas, habilidades o dificultades que puede tener cualquier ser humano

para desenvolverse en el medio. En este orden de ideas, se puede afirmar que los riesgos psicosociales pueden exteriorizarse en razón a diferentes variables o circunstancias, entre las cuales se pueden mencionar algunas, como la relación humano- tarea (en donde juega un papel importante las competencias técnicas y habilidades para el desarrollo de la labor asignada, el volumen, complejidad y repetitividad de la misma.), compensación (percepción de que sea acorde al trabajo realizado, el nivel educativo y equidad), relaciones interpersonales (trabajo en equipo, equidad en las responsabilidades asignadas y comunicación asertiva), liderazgo (estilos de mando, retroalimentación de las labores y reconocimiento), administrativas (tipos de contratación, ambientes físicos, capacitación y desarrollo de carrera), que se presentaran o no, dependiendo de las condiciones laborales y la eficiente organización del trabajo.

No obstante, y a la luz de varias investigaciones, se puede afirmar que actualmente existen dos teorías, que podrían ser útiles para explicar los riesgos psicosociales que afectan directamente a los empleados de cualquier organización, especialmente a los del área de la salud. La primera es la formulada por Coon. D. (11), el modelo propuesto vincula tres conceptos fundamentales a saber: “demanda - control - apoyo social” en la formulación del modelo Coon. D. (11), explica las exigencias psicológicas que tienen una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde, Ver Anexo No. 2. - Figura No.1. Modelo propuesto por Karaset R. 1979.

En este modelo se puede interpretar que la emancipación se refiere de manera puntual a la capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las del departamento, es decir que, en términos Kantianos, es lo que llamaríamos la interdependencia. En este orden de ideas es transcendental el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo. Cabe anotar que este modelo plantea cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control:

- a) Activas (alta demanda, alto control).
- b) Pasivas (baja demanda, bajo control).
- c) De baja tensión, (baja demanda, alto control).
- d) De alta tensión (o strain: alta demanda, bajo control).

Como podemos observar en la figura se muestra el doble efecto del apoyo social en el trabajo, siendo la situación de trabajo más negativa para la salud la que se caracteriza por la combinación de alta tensión y apoyo social bajo (iso-strain). Mientras que el control en el trabajo suele ser la dimensión más importante con relación a la salud cuando se considera cada una de ellas por separado.

La segunda es la propuesta desarrollada por Moreno Jiménez, (12), en un artículo citado por Lopez González (1), se hace énfasis en que esta propuesta, se fundamenta en los términos “esfuerzo y recompensa”. Es decir que cuando se valoran las condiciones psicosociales poco favorables, hay un claro matiz hacia el estrés laboral (entendido como distrés). Los autores del artículo realizaron un estudio el cual estuvo dirigido a la población laboral de la Comunidad Autónoma de Baleares, y para representar sus hallazgos, hicieron uso del instrumento de medida el modelo esfuerzo-recompensa de Moreno Jiménez, (12), sobre diversos colectivos. Éste aporta información muy valiosa sobre las características del trabajador, entre ellas el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa.

Según los modelos propuestos por Karasek, R. (20) y Siegrist, J. (21), y de acuerdo con las explicaciones teóricas, existen varias causas que pueden favorecer la aparición de los riesgos psicosociales. Entre los riesgos psicosociales, que pueden identificarse en la actualidad se encuentran los siguientes: Adicción al trabajo (workaholism), Ansiedad laboral. Según Boada-Grau, Joan, et al. (2), Burnout y estrés laboral, Carga mental, Fatiga laboral, Mobbing, Trastornos psicósomáticos, Tecnoestrés y Tensión laboral. Por otra parte, y de acuerdo con estudios realizados por la OMS al año dos millones de hombres y mujeres mueren como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones por su actividad laboral. En promedio estos pueden provocar tres días de ausentismo por incapacidad y cerca de 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral, así mismo se ha detectado que un 8% de la tasa mundial de trastornos de depresión están relacionados con riesgos ocupacionales. O.M.S. (3).

En este sentido es preciso resaltar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un concepto de "trabajo decente" que incluye la promoción de oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de dignidad humana para reducir las

diferencias que existen entre las aspiraciones de trabajo de las personas y sus condiciones actuales de trabajo. En la búsqueda de la OIT hacia un trabajo decente, el énfasis en el tiempo de trabajo es un paso importante, O.I.T. (4). Por lo tanto, se demostrará con base en la revisión de la literatura, por qué el propósito de este trabajo con los empleados del área de la salud de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, es importante.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 165 hace referencia al trabajo por turnos: “Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda más de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras” O.I.T. (4).

Es importante recalcar que los riesgos psicosociales tienen diferentes grados de exposición, ya que dependiendo de las actividades que desarrollen, el riesgo de quien diseña un producto es muy diferente al que puede sufrir aquel que finalmente lo ejecuta, es más alto el riesgo del segundo que del primero, por otra parte las mujeres pueden llegar a tener peores condiciones de trabajo, menos remuneración a igual trabajo al desarrollado por el hombre, amén de situaciones complejas con sus hijos, esposo y hogar, es por ello que se presenta una mayor exposición a estos riesgos, el riesgo psicosocial puede variar según el sexo o actividad laboral asignada dentro de una misma organización. O.M.S. (3).

Como ya se mencionó, en estas dos últimas décadas, las causas asociadas al estrés que originan los riesgos psicosociales y sus posibles consecuencias han tomado gran importancia debido al alto nivel de ausentismos laborales que provocan. Los factores psicosociales son condiciones presentes en cada una de las situaciones laborales y están relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto de trabajo, la realización de las tareas y el entorno, los cuales influyen en el desarrollo del trabajo y la salud de los colaboradores, los términos organización del trabajo y factores organizativos en el entorno laboral se cambian por factores psicosociales con el fin de indicar las condiciones del trabajo que conducen al estrés Ceballos Vásquez, (6), otros de los factores considerados son los factores de riesgo psicosocial, los cuales trastornan o benefician el crecimiento personal y profesional de un

individuo en gran proporción, tanto en el trabajo como en su vida personal, por lo tanto, fomentar el desarrollo de la persona mejora la calidad de vida tanto laboral como social y de la misma manera los factores desfavorables afectan la salud y el bienestar de la persona. De acuerdo con Gil-Monte, P. (7), los riesgos psicosociales que ocasionan la actividad laboral pueden originarse por el deterioro o disfunción de los procesos.

Es preciso mencionar que los riesgos psicosociales son de carácter cualitativo y descriptivo, y usualmente se encuentran inmersos en la estructura organizacional donde se evalúa el clima organizacional y el liderazgo, entre otras características que nos pueden predecir la aparición de problemas psicológicos asociados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. Cuando las condiciones laborales actúan como un importante factor de riesgo psicosocial, provocan tensión, estrés o síndrome de Burnout, entre otros Maslach, C. (8), citado por Alzate, C. (22), quienes dan una orientación sobre los riesgos psicosociales, derivados del estrés. Villalobos F. (10) en su artículo nos relaciona la forma como los riesgos psicosociales son conexos con procesos mórbidos y de accidentes en el trabajo, es decir como las condiciones no favorables se traducen en un trabajador con riesgos psicosociales y por ende se vuelve poco productivos; y es allí donde la psicología desde su saber organizacional debe interesarse como lo dice Coon, D. (11), en estudiar el comportamiento de las personas en el trabajo y las organizaciones, para que desde la comprensión de los fenómenos que aparecen en el ámbito laboral, los cuales, pueden ser investigados e intervenidos con el fin de mejorar las condiciones. Villalobos F. (10), hace referencia a que, los factores psicosociales en el trabajo conviene ser vislumbrados desde un enfoque holista que observe los posibles elementos y relaciones que influyen directamente en la experiencia laboral de los trabajadores, razón por la cual se debe proponer una guía dinámica para la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que por lo menos comprenda los principales factores de riesgo psicosocial en tres componentes básicos a saber: el individuo, el trabajo y el entorno.

Adicionalmente, los efectos que los factores de riesgo psicosocial dejan en los trabajadores son diversos y numerosos, algunas consecuencias pueden ser directas, otras pueden ser indirectas y una de las consecuencias más importantes es el estrés derivado del trabajo, si bien la actividad laboral desde inicios de la humanidad ha sido considerado determinante en el crecimiento integral, por el hecho que permite a las personas alcanzar sus metas y objetivos

dentro de la organización, también puede afectar la salud física y psicológica de la persona dependiendo del entorno y de los factores en el cual desarrolle sus actividades laborales, por esta razón el estrés es considerado la pandemia de la época actual. Moreno Jiménez. (12) y citado por Alzate, C. (22). Plantea desde una mirada psicológica al estrés y lo referencian como una reacción adaptiva frente a los contextos, situaciones y demandas del medio con el cual la persona esta interactuando, de modo que, el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder los requerimiento y exigencias del entorno, a esto se le conoce como estrés positivo; según lo definen Alzate, C. (22), cuando el entorno que rodea a la persona impone un numero de respuestas para la cuales no está en capacidad, o no posee las habilidades para enfrentarlas se convierte en un riesgo para la salud, o estrés negativo Díaz-Corte, C. (23). Según el Ministerio de la Protección Social. (24), el estrés comprende reacciones a nivel fisiológico, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples factores implicados en el intento del trabajador por adaptarse a las demandas del trabajo.

Es así como, se contextualizan los principales factores de riesgo psicosocial, al igual que sus posibles afecciones a la salud, también podemos mencionar que, los factores psicosociales de protección y su influencia positiva en la sensación de bienestar de la persona, son los que más posibilidades tienen de contribuir a la adaptación al medio laboral, la productividad, la responsabilidad, la motivación y el sentido de compromiso organizacional del empleado; entendiendo estas como las principales razones para entender la importancia de la evaluación, diagnostico e intervención y análisis de los factores de riesgo psicosocial identificados en las organizaciones, y el fortalecimiento de aquellos factores protectores que se evidencien Alzate, C. (22).

La intervención psicosocial presume que la toma de acciones y controles frente a una o varias variables que representan un factor de riesgo o un factor de protección psicosocial, son las que definen la necesidad de intervención psicosocial, como un acercamiento en donde se insiste en una programación sistemática del cambio humano a nivel individual e institucional Alzate, C. (22). Esta programación se debe asentar en principios y resultados científicos y su modelo de actuación es psicológico de aprendizaje, esto es, instrucciones o educación. Boada-Grau, (2). Para el caso concreto de esta evaluación y diseño de una propuesta de intervención, la cual deberá estar centrada en la percepción de la relación que puede darse

entre: Contribución del colaborador vs Retribución de la organización al esfuerzo y trabajo realizado (siendo este el riesgo psicosocial identificado a nivel transversal de la organización) Alzate, C. (22), es decir que se toma como base la teoría de la motivación humana, como punto de partida de cualquier posible cambio o toma de acción, ante un escenario o contexto, en particular.

Se puede afirmar que, una de las primordiales esencias del estudio de la psicología, es el análisis, descripción, explicación y predicción del desarrollo y comportamiento humano; razón por la cual la noción de motivación permite realizar varias aproximaciones o hipótesis a las razones por la cuales los seres humanos efectúan o se movilizan en torno de algunas actividades. Por lo tanto, cuando se percibe que una persona está motivada, esta usualmente se sitúa o se "mueve", cabe anotar que, (el concepto de motivación proviene del latín moveré) es decir que el individuo se motiva a realizar ciertas acciones o a emitir comportamientos particulares. Algunos investigadores, por ejemplo, Olmos, A. (18), Castillo-Bazante. (25), Bustillo-Guzmán, M. (26), Argumosa-Villar. (19), Ceballos Vásquez, (6), han presentado un permanente interés en conocer la causa de dichos actos y determinar cuál es el motivo que conduce a las personas a realizarlos.

Es por ello que cuando se habla de motivo, se estará haciendo alusión a que es un término muy general que se usa para identificar procesos que le dan energía y dirección al comportamiento; su origen puede ser interno o externo, según Alzate, C. (22). Es por ello por lo que cuando se está haciendo reseña de los motivos internos, la literatura psicológica identifica necesidades, cogniciones y emociones. Si se mencionan, en cambio, los motivos externos, se alude a los incentivos o un conjunto de acontecimientos exteriores que, debido a las consecuencias ambientales, sociales y culturales, le brindan energía al comportamiento, Reeve, M. (27). Aunque se puede afirmar que un motivo puede desencadenar en una intención de realizar una acción, deberán contemplarse muchas otras variables que mediaría en el proceso de la motivación humana, tales como la persistencia en la actividad, la probabilidad de respuesta esperada ante cierto comportamiento, el esfuerzo que esté dispuesto a poner la persona y el nivel de satisfacción que pueda representar dicha acción, Reeve, M. (27).

Chiavenato, I. (28), se refiere a la motivación laboral como “el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales”. Otro autor que hace referencia a las teorías más conocidas de la motivación humana es la expuesta por Maslow, A. (29), quién propuso una ordenación jerárquica de los motivos, conocida como la pirámide motivacional. Para él la persona tiene la capacidad inherente de autorrealizarse, y este crecimiento personal gobierna y organiza todas las demás necesidades. Es decir que las necesidades humanas siguen para Maslow un orden concreto; primero están las fisiológicas (como la regulación de la temperatura corporal, el hambre, la sed y todo lo que conlleva la supervivencia del organismo), luego la necesidad de seguridad (protección), la de afiliación (afecto y pertenencia a un grupo), la de autoestima y finalmente la de autorrealización. Las cuales, son fundamentales para la existencia humana, también hizo relación a las necesidades de seguridad y supervivencia, las necesidades de afiliación y pertenencia, las necesidades de valoración y reconocimiento y por último aquellas de autorrealización. Según esta escala de necesidades, a medida que se van satisfaciendo las básicas (que conforman la base de la pirámide, se asciende de nivel), aunque estas no se satisficieran solo una vez en la vida, lo que indicaría que el ser humano estaría en una búsqueda constante de encontrar un equilibrio y satisfacción de cada escala de la pirámide durante toda su vida.

6.2. Marco Conceptual.

En este apartado se presentarán los significados de las principales palabras claves, que hacen parte de esta investigación, e iniciaremos con:

Ausentismo laboral.

Este es definido como el incumplimiento de las tareas asociadas a un puesto de trabajo. Existen varios tipos a saber: el justificado, el injustificado y el presencial; a continuación, se presentará la definición de cada uno de ellos.

- a) Justificado: es cuando el empleado avisa a la empresa que no asistirá al trabajo y da las razones (caso conocido por incapacidades médicas, o por razones de religión, entre otras).
- b) Injustificado: el empleado simplemente no se presenta y no hay un aviso previo, también es conocido como abandono del puesto de trabajo.

- c) Presencial: suele ser difícil de detectar. Hace referencia a que el empleado no realiza las actividades para las que fue contratado, y por el contrario se dedica a realizar otras actividades, que pueden estar relacionadas con el trabajo de sus compañeros o son totalmente ajenas a la empresa, (hacer trabajos personales con equipos de la empresa en sus mismas instalaciones, o dedicar el tiempo a divagar en internet en páginas de contenido erótico).

Carga física:

Se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este “esfuerzo” se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas a las máquinas, y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes.

Carga Mental:

A diferencia de la carga física, esta puede ser definida como el nivel de actividad intelectual necesario para desarrollar el trabajo, y está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo, es decir, al grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea.

Contenido de la tarea:

Es aquella que está determinada por el número y calidad de las operaciones individuales incluidas en el trabajo. Cuanto más se defina el contenido, mejor es la valoración y mejores resultados se obtendrán.

Condiciones laborales:

Se refiere a todos aquellos aspectos de índole intralaboral o extralaboral e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés laboral:

Se denomina estrés laboral al conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y de conducta que surgen en una persona debido a condiciones y exigencias que sobrepasan sus conocimientos y habilidades lo cual no le permite desempeñarse de manera óptima.

Factor de riesgo:

Hace alusión a la posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. Según la epidemiología un factor de riesgo es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud. Los factores de riesgo implican que las personas afectadas por dicho factor presentan un riesgo sanitario mayor al de las personas sin este factor.

Factores de riesgo psicosocial:

De acuerdo con. Reeve, M. (27), representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.

Factor protector psicosocial:

Se refiere a las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador, y que deben ser propiciadas por el empleador.

Gestión de Personal:

Se define como la forma en que la Empresa genera un buen clima organizacional para sus empleados y las acciones sociales que benefician el entorno laboral.

Muestra:

Se refiere a la selección que se hace de una porción o pequeña cantidad de una población que se considera representativa del total, usualmente se hace mediante fórmulas estadísticas o software especializados.

Población:

Se define como el conjunto total de elementos sobre la cual se quiere investigar, estos pueden ser objetos, situaciones, personas, entre otros.

Trabajo:

Se refiere a cualquier actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes, servicios y/o conocimientos que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo:

Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Relaciones Humanas:

Es el conjunto de interacciones que se dan entre los individuos de una sociedad, se basan en los vínculos existentes.

Organización del tiempo de trabajo:

Se refiere a la jornada laboral, turnos, horas extras, días de descanso y ritmo de trabajo.

6.3. Marco Legal.

En este apartado se enumerarán las diferentes leyes, decretos, resoluciones y demás normas que han diseñado estrategias para la protección del trabajador en Colombia, y que tienen relación directa con este trabajo.

Ley 9 de 1979, Título III. Salud Ocupacional, Artículo 80, para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a proteger la salud de los empleados. Consultado en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Resolución 2400 de 1979, Por medio de la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Consultado en: <https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/normativa/2400 - 1979.pdf>

Decreto 586 de 1983, por el cual se crea el "Comité de Salud Ocupacional", Consultado en: https://www.axacolpatria.co/arpc/docs/decreto_0586_1983.htm

Decreto Número 1072 de 2015. Versión Actualizada al 15 de abril de 2016. (9). Consultada en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Decreto 614 de 1984 Literal C del Artículo 2. por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, y de las funciones cumplidas por el "Comité de Salud Ocupacional" Consultado en: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/610-decreto-614-de-1984>

Constitución política colombiana (1991) artículo 25. "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado" Consultado en: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017. (30), Consultada en: <https://www.leyex.info/leyes/d60c2c370794a1aed95a24b4951a258f.pdf>

Resolución 2646 de 2008. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social & Universidad Javeriana., Salud Pública. Este decreto hace énfasis en el derecho que tiene cada colaborador a ejercer su trabajo en un ambiente adecuado. Consultado en: <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Consultado en: <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Decreto 1072 de 2015, es el decreto único reglamentario del sector Trabajo. consultado en: [Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849)

Resolución 2404 de 2019, donde se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo psicosocial. Consultado en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 0312 de 2019 la cual establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST. consultado en: [Resolución 0312 de 2019 ▷ Estándares Mínimos ▷ SafetYA®](#)

Ley 789 de 2002. "Ley 789, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo". Consultado en: <https://vlex.com.co/vid/ley-789-43187281>

Ley 2191 del 6 de enero de 2022. "Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley de Desconexión Laboral". "Garantía del derecho a la desconexión laboral. Consultada en: <https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdf>

Código Sustantivo de Trabajo, dedica el título VI a la Jornada de Trabajo. En el artículo 158. "El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria" "Artículo 158. Jornada Ordinaria. Consultado en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRA%20BAJO%20concordado.pdf>

6.4.Marco Contextual.

La IPS BIOLABORAL de Quibdó. Es una empresa especializada en la prestación de servicios de salud, que tiene su domicilio principal en la ciudad de Quibdó, departamento del Chocó, en la siguiente dirección: Carrera 6 # 31 - 81 B / Miraflores Quibdó, Chocó, Colombia, se caracteriza, por una orientación al buen servicio, y tiene como filosofía ser un centro especializado en medicina ocupacional; Dadas las condiciones del ambiente laboral y de la región por su cultura minera, tiene como prioridad para este gremio en especial, la observación y vigilancia de la salud de quienes trabajan en las minas. Sus horarios de Atención son de: lunes a viernes de 7:00 - 17:00 y los sábados de 7:00 - 12:00.

Misión de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

"Brindar un servicio médico especializado en seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo todos los estándares de calidad en la prestación de servicios con enfoque humano, técnico y científico, que permita satisfacer todas las necesidades de nuestros usuarios".

Visión de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

"En el 2030, ser una empresa líder en la prestación de servicios especializados en seguridad y salud en el trabajo, reconocida en todo el territorio nacional, brindándole un enfoque óptimo y de calidad a nuestros usuarios en la prevención y diagnóstico de enfermedad laborales, ofreciendo seguimientos permanentes y profesional, que permitan contribuir al bienestar integral de nuestros usuarios".

Política de Calidad de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

“BIOLABORAL IPS, Empresa dedicada a la prestación de Servicios especializado en medicina para el trabajo, se compromete a brindar un servicio oportuno, continuo, eficiente pertinente y un trabajo con calidad, estructurando y ejecutando estrategias orientadas al mejoramiento continuo mediante la selección del personal idóneo y con alto perfil para el desempeño de sus competencias, soporte tecnológico y científico e infraestructura adecuada. Está comprometida con la prestación de servicios con excelencia, el ánimo de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros usuarios”.

“BIOLABORAL IPS, especialista en salud ocupacional considera que, para el logro de los objetivos corporativos, el trabajo en equipo es una herramienta fundamental que busca satisfacer al usuario, logrando una interrelación entre las diferentes áreas interdisciplinarias que nos permiten brindar los servicios ofrecidos con los más altos estándares de calidad”.

Dirección Electrónica: <https://www.biolaboralips.com>

7. Metodología.

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados en esta investigación, se hará mediante análisis descriptivo, Sampieri, R. & otros, (31), debido a que proporcionara una representación de los riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestos los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, y su enfoque es cualitativo en razón a que una vez identificando el riesgo con puntuación más Alta, lo describe mediante la utilización de gráficos, con el fin de establecer una estrategia que logre intervenirlos para disminuir la influencia negativa. Esta investigación se desarrolló en cuatro fases a saber:

Fase I. Administración de Cuestionarios.

En esta fase se aplica la herramienta a 10 colaboradores pertenecientes a la IPS BIOLABORAL de Quibdó., de los cuales 5 son hombres y 5 mujeres. El instrumento aplicado fue la batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial con los cuestionarios: Intralaboral (Forma A para profesionales o jefes y forma B para aquellos empleados que cumplen actividades de auxiliares u operarios), el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, el cuestionario para la evaluación del estrés y la ficha de datos básicos que suministra información sociodemográfica de los trabajadores.

Fase II. Resultados y generación de reportes.

En esta fase se califican los cuestionarios que se han aplicado para crear la base de datos, se tabulan los resultados a través de la aplicación web www.riesgospsicosociales.com.co, creada para tal fin, de acuerdo con ello, se genera el presente informe analítico, igualmente se realizó la tabulación y análisis de la información a través de la aplicación de instrumento, el cual recopila la percepción del trabajador de los factores de riesgo psicosocial, y consiste en la calificación de los siguientes criterios:

- ❖ Riesgo Muy Alto - Alto: Intervención inmediata en el marco de un SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.
- ❖ Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperarían una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan

observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- ❖ **Riesgo Bajo - Despreciable:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Fase III. Análisis de datos

A partir de la consolidación de la información, se aplican las fórmulas indicadas en el Manual General de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial para calcular el nivel de riesgo por cada uno de los cuestionarios aplicados y de acuerdo con ello, se lleva a cabo el análisis respectivo al comportamiento del riesgo psicosocial de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Fase IV. Plan de acción

Generación del plan de acción: Posterior al análisis del perfil de riesgo, se obtienen pautas para plantear un plan de trabajo que permita realizar prevención y control del riesgo identificado, de forma efectiva. Este se debe orientar para cada Grupo de Trabajo de acuerdo con las características del riesgo, atendiendo a las necesidades específicas que presenta cada nivel de atención.

7.1. Población y muestra.

Los instrumentos serán aplicados a los diez (10) empleados directos de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, los cuales llevan vinculados más de un año a la empresa.

7.2. Técnicas y encuesta para la recolección de los datos.

En la recolección de los datos se establecerán las técnicas, instrumentos y procedimientos adecuados para la obtención de la información, en función de las características de la población objeto de estudio y los objetivos de la investigación. Correa Carrasco, (32)

exponen que la observación es fundamental en todos los campos de la ciencia para la recolección de datos, “consiste en el uso sistemático de los sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia”.

7.3.Reserva de la información y consentimiento informado.

Para cada trabajador que respondió la encuesta de la batería de riesgo psicosocial, de manera libre y voluntaria diligenció el consentimiento informado, firmado por cada uno de los 10 trabajadores, cumplimiento al requisito de la Resolución 2646 de 2008 que indica “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”.

7.4.Técnica de Análisis de los Datos.

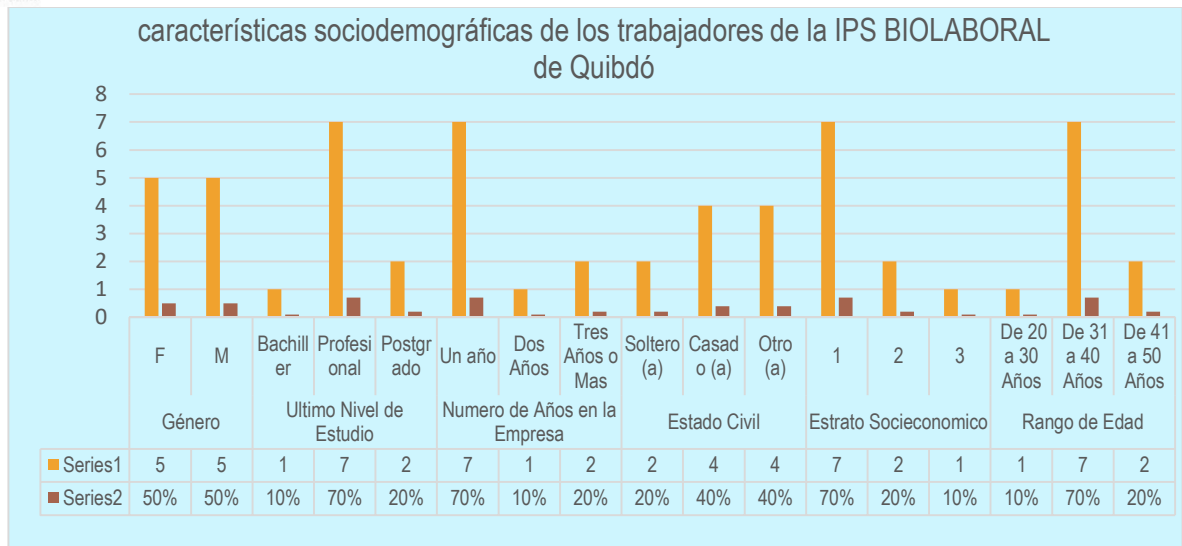
Cabe mencionar que; para la presente investigación se utilizaron fuentes primarias, como lo recomienda Sampieri, R. (31), ya que necesariamente se deberá tomar la información documental que hay sobre los temas de estudio, así mismo se acopiará información de fuentes secundarias basadas en los datos que se puedan obtener a partir de las encuestas aplicadas a los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó. Para ello se diseñó una encuesta en línea, la cual está cimentada en la batería de riesgos psicosocial, de la Universidad Javeriana en colaboración con el ministerio de protección social. (Ver Anexo No.1. Encuesta semiestructurada diseñada en Google Forms 2022).

8. Análisis de los resultados.

Los resultados obtenidos y que dan respuesta al objetivo uno, se sintetizan en la tabla No.1, y se explican a continuación. Los diez empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, y que fueron encuestados en su totalidad, 5 son mujeres y 5 son hombres, de los cuales 1 que corresponde al 10% es bachiller, siete que representan el 70% son profesionales, y dos que corresponden al 20%, tiene estudios de posgrados terminado, de todos ellos dos son solteros, cuatro son casados y 4 conviven en unión libre, en cuanto al estrato socioeconómico, siete viven en estrato uno y corresponden al 70% de la población, dos viven en estrato 2 y corresponde al 20% y uno vive en estrato 3, y corresponde al 10%, en cuanto al rango de edad 1 está entre los 20-30 años y corresponde al 10%, 7 se ubican entre los 31-40 años y corresponde al 70%, y 2 están en el rango de los 41-50 años, y representan el 20% del total de la población. (Ver Tabla No.1 y Grafica No.1).

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Género		Último Nivel de Estudio			Número de Años en la Empresa			Estado Civil			Estrato Socioeconómico			Rango de Edad		
	F	M	Bachi ller	Profesi onal	Postgr ado	Un año	Dos Años	Tres Años o Mas	Solte ro (a)	Casa do (a)	Otro (a)	1	2	3	De 20 a 30 Años	De 31 a 40 Años	De 41 a 50 Años
IPS BIOLABORAL de Quibdó																	
Número de participantes	5	5	1	7	2	7	1	2	2	4	4	7	2	1	1	7	2
Porcentaje de Participación	50%	50%	10%	70%	20%	70%	10%	20%	20%	40%	40%	70%	20%	10%	10%	70%	20%

Tabla No. 1. Características sociodemográficas de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.



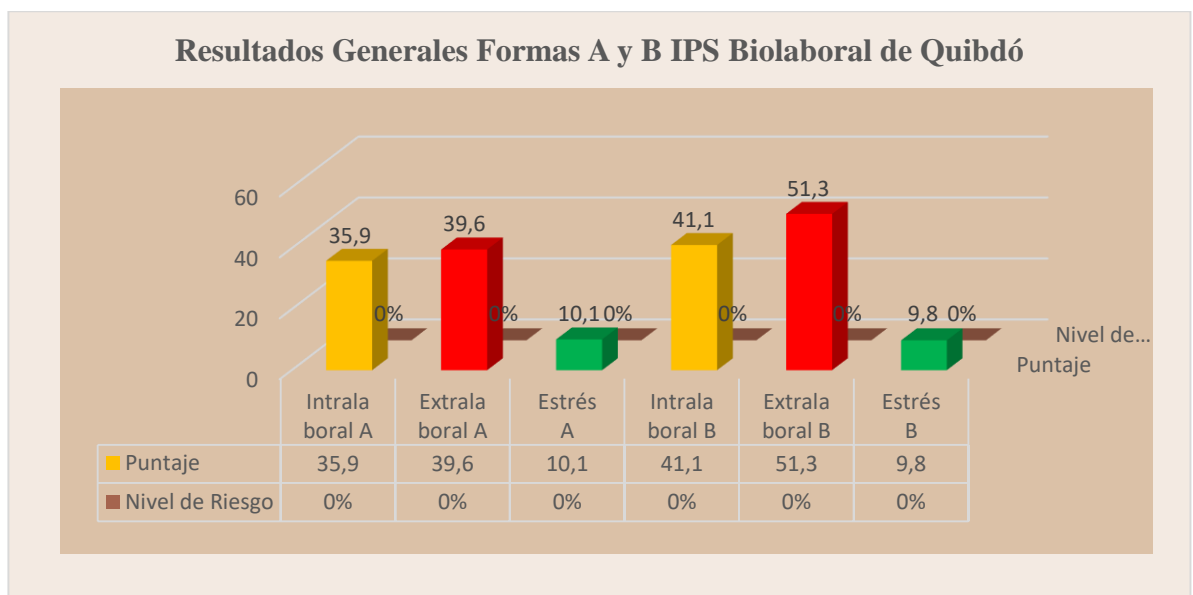
Grafica No.1. Características sociodemográficas de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

Dando cumplimiento al segundo objetivo específico, a continuación se reconocen los principales factores de riesgos psicosociales intra y extralaborales presentes en los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, el análisis de resultados propuestos en esta investigación hace referencia inicialmente a las situaciones clave que según los datos obtenidos pueden llegar a generar estrés laboral; los cuales se explican en información a continuación: Los riesgos evidenciados con la aplicación de la batería de riesgos psicosocial fueron: para los empleados pertenecientes al grupo de evaluación con la forma A, jefes y profesionales se encontró que el 35.9% presentan un riesgo intralaboral alto, el 39.6% presentan un riesgo extralaboral muy alto, pero el 10.1% de ellos presentan niveles de estrés bajos.

En cuanto a los empleados pertenecientes al grupo de evaluación con la forma B, Auxiliares y operarios, fueron riesgo muy alto a nivel intralaboral para el 41.1% de la población estudiada, el 51.3% presentan un riesgo extralaboral muy alto, sin embargo, el 9.8% de ellos presentan niveles de estrés bajos. (Ver Tabla No. 2 y Grafica No.2)

RESULTADOS GENERALES FORMAS A y B	Puntaje	Nivel de Riesgo
Intralaboral A	35,9	Alto
Extralaboral A	39,6	Muy Alto
Estrés A	10,1	Bajo
Intralaboral B	41,1	Alto
Extralaboral B	51,3	Muy Alto
Estrés B	9,8	Bajo

Tabla No. 2. factores riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.



Grafica No.2. factores riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

9. Conclusiones.

Una vez aplicado el instrumento se concluyó, que las características sociodemográficas de los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó son difíciles, lo que les impide contar con condiciones óptimas para que puedan disfrutar de una mejor calidad de vida.

Los principales factores de riesgos psicosociales intra y extralaborales, presentes en los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, demuestran que, en el manejo del estrés, hay estilos de afrontamiento adecuados, y que se requiere de acciones para contrarrestar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, que son altos y muy altos.

Se encontraron que los riesgos en los factores intra y extralaboral de los riesgos psicosociales eran altos y muy altos, por lo que se deben plantear estrategias con el fin de minimizarlos y que se generen un entorno saludable.

Identificados los factores de riesgos psicosociales en los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, que afectan su salud física y psicológica, es necesario iniciar un plan de acción con las estrategias propuestas y con el compromiso de todo el personal.

10. Recomendaciones.

Continuar con la aplicación de la batería de riesgos psicosociales, en la IPS BIOLABORAL de Quibdó anualmente, con el fin de monitorear el comportamiento de los factores de riesgo alto y muy alto detectados en los empleados.

Mantener actualizados los indicadores de proceso y resultado, para poder tener registros de ausentismo, la incidencia y prevalencia de enfermedad laboral e intervenirlos para de esta forma lograr la disminución de los riesgos en los factores intra y extralaborales.

Realizar matriz de riesgos, la cual debe incluir los riesgos psicosociales, y que debe ser actualizada anualmente de acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales, para que sean intervenidos y gestionados en la empresa, mediante el ciclo PHVA.

Es de vital importancia que la IPS BIOLABORAL de Quibdó, implemente en un plazo máximo de 6 meses, el plan de acción propuesto para la minimización de los riesgos psicosociales, instaurando el sistema de vigilancia epidemiológico para identificar de manera oportuna los riesgos psicosociales presentados en la empresa, generando medidas de intervención específicas, de acuerdo con los grupos de exposición similar.

Para las acciones orientadas a la prevención y a la minimización del riesgo psicosocial en los factores intralaboral y extralaboral, con el fin de dar alcance al objetivo tres, se propone la intervención de los impactos negativos en los trabajadores de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, mediante las siguientes estrategias:

<p>Estrategía Número 1.</p>	<p>Creación de un entorno saludable, que ayude a los empleados a la adquisición de nuevos conocimientos, de manera que mejore las relaciones de estos con el público, y la forma de relacionarse con el entorno para prevenir los factores intra y extralaborales y así evitar los riesgos psicosociales, que los están afectando, esto se realiza mediante capacitaciones en atención al público, resolución de conflictos, comunicación asertiva, programación neurolingüística.</p>
<p>Estrategía Número 2.</p>	<p>La implementación de pausas activas en el horario laboral, en periodos de por lo menos 5 minutos cada 2 horas, con el fin de mejorar la fatiga física y mental de los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, de manera que puedan recuperar energías, minimizar los impactos negativos y prevenir los riesgos psicosociales.</p>
<p>Estrategía Número 3.</p>	<p>Implementar un sistema de vigilancia epidemiológica, de acuerdo a los resultados de la batería de riesgos psicosociales, matriz de riesgos y los grupos de exposición similar, para intervenir de manera precisa a los empleados de la IPS BIOLABORAL de Quibdó, de acuerdo a sus riesgos y características individuales.</p>
<p>Estrategía Número 4.</p>	<p>Creación y puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), comité de convivencia y COPASST.</p>

Tabla No. 3. Acciones orientadas a la prevención y a minimizar el riesgo psicosocial en los factores intralaboral y extralaboral en la IPS BIOLABORAL de Quibdó.

11. Bibliografía.

1. Lopez González Á&AVJÁ. Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I), Disponible en: <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>. Gestión Práctica de Riesgos. 2008; 46(24).
2. Boada-Grau Jea. Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. <https://doi.org/10.6018/analesps>. Anales de Psicología/Annals of Psychology. Consultado en noviembre 18 de 2022 en:<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.147071>. 2013; 29(26).
3. (O.M.S.) OMdIS. Informe sobre la salud en el mundo 2010. En: 120º Aniversario de la Organización Panamericana de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/the-world-health-report-2010> Región de las Américas; 2010 p. 1-3.
4. O.I.T.. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. [Online]; 2020. Acceso 23 de October de 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---. Informe. Ginebra.: O.I.T., Departamento de Salud.
5. Siles-González J. Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería, La humanización del cuidado a través de las narrativas producto de la investigación aplicada. Cultura de los Cuidados. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2018.52.01>. Revista de Enfermería y Humanidades. 2018;22(50), 141-150. 2018; 22(1). 2018; 22(16).
6. Ceballos Vásquez PVSS&PKT. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería: Consultado el 18 de noviembre de 2022 en:<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231/60863>. Avances en Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>. 2014; 2(26).
7. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Consultado el 12 de noviembre 2022: Disponible en:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_abstract. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública.. 2012; 29(30).
8. Maslach C&JSE. Evaluating Stress: A Book of Resources. Consultado el 5 de noviembre de 2022. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual. Primera ed. Editors: C. P. Zalaquett RJW, editor. Berkeley, CA, United States.: Publisher: The Scarecrow Press; 1997.
9. TRABAJO MD. DECRETO NÚMERO 1072 "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>. Decreto Reglamentario. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
10. Ceballos Vásquez ,GH. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. Pontificia Universidad Javeriana/CO. Biblioteca Virtual en Salud. 2004; 14(30): p. 197-201.
11. Coon D. Psicología: exploración y aplicaciones. Octava ed. Thomson. I, editor. Chicago.: Thomson ciencias sociales humanidades.; 1999.
12. Moreno Jiménez B&BLC. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Consultado el 19 de noviembre de 2022. Disponible en:https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT. Primera Edición. ed. Trabajo. INdHySee, editor. Madrid.: Universidad Autónoma de Madrid.; 2010.
13. Campos Alvarez J. Análisis y Evaluación de variables presentes en el estrés laboral: bases para la elaboración de un modelo de intervención.. Repositorio Universidad de Chile, disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136413>. 2001; II(1).
14. López Mena L, Campos Alvarez J. Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. Revista de Psicología. disponible en :<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111>. 2002; XI(2).

15. Naveillán C. Un enfoque social del stress en M. Trucco (Ed.). Stress, salud y trabajo en la sociedad contemporánea, 59-65. Trabajo de Grado. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile., Ciencias de la Salud.ISSN.
16. Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020. [Online]. Bogotá D.C.; 2020. Acceso 16 de Noviembre de 2021. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392395_Plan_anual_SGSST_2020_.pdf.
17. Álvarez PA. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Universidad Rafael Beloso Chacín, 11 (3), 367-385. 2009; 3(8). TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/index>. 2009; 11(4).
18. Olmos A. Bienestar y salud mental: un compromiso de Mintrabajo y el sector Público.Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud_la_salud_mental_un_compromiso_de_mintrabajo_y_el_sector_pu. Comunicados de Prensa. 2019; I(7).
19. Argumosa-Villar LBGJ&VCA. Exploratory investigation of theoretical predictors of nomophobia using the Mobile Phone Involvement Questionnaire (MPIQ) <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.02.003>. Journal of Adolescence. 2017; 56(23).
20. Karasek R. Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>. Administrative Science Quarterly. 1979; 24(24).
21. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. DOI: 10.1037//1076-8998.1.1.27. Journal Occup Health Psychol. 1996; 37(25).
22. Alzate CAEVJ&OBJC. Riesgos Psicosociales en una Empresa de Agro insumos. Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Trabajo de Grado. Manizales: Universidad Católica de Manizales , Facultad de Ciencias de la Salud.
23. Díaz-Corte C,FJL,BS,GC,FT,BS,&CJB. Effect of aluminium load on parathyroid hormone synthesis. Nephrology Dialysis Transplantation. 2001; 16(34).
24. Ministerio de la Protección Social &UJ. Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. Consultad el 15 de octubre de 2022. Disponible en:<https://safetya.co/bateria-de-riesgo-psicosocial-y-resolucion-2646-de-2008/>. Batería de Riesgo Psicosocial y la Resolución 2646 de 2008. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social & Universidad Javeriana., Salud Pública.
25. Castillo-Bazante AM&JTRA. Factores de riesgo psicosocial en empresas de producción del suroccidente colombiano. DOI: <https://doi.org/10.31948/Biumar>. Revista Biumar. Disponible en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/artic>. (Accedido: 18 noviembre 2022). 2017; II(ISSN Electrónico: 2539-0716).
26. Bustillo-Guzmán M,RMJ,SCA,SPL,MPA,&RLM. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Duazary, 12(1), 32–40. <https://doi.org/10.21676/2389783X.1396>. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396>. 2015; 12 No.1.(15).
27. Reeve M. Introducción al estudio de la motivación. Consultado el 4 de octubre de 2022. Disponible en:<https://slideplayer.es/slide/1612450/>. Primera edición. ed. (ed.). MR, editor. Ciudad de Mexico. D.F.: McGraw Hill.; 2003.
28. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Consultado el 19 de noviembre de 2022. Disponible en:https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf. Novena edición. ed. Chacón. EsJM, editor. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2011.
29. Maslow A. Pirámide motivacional. Primera ed. Rogers. CR, editor. Brooklyn, Nueva York.: Universidad de Nueva York.; 1968.
30. Trabajo Md. La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.. Resolución. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo: Diposnible en: <https://www.leyex.info/leyes/d60c2c370794a1aed95a24b4951a258f.pdf>, Salud.
31. Sampieri R. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [Internet]. 5th ed. Sampieri. Fernandez B, editor. Ciudad de Mexico.: McGraw Hill México.; 2018.

32. Correa Carrasco M. Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible). *Revista Universidad Carlos III de Madrid*. 3, 5, 8, 10). Madrid. 2020; 3(13).
33. Social MdIP. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. Resolución publicada en Diario Oficial No. 47.059 de 23 de julio de 2008. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social: Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm, Departamento de Salud Pública.ISBN [978-958-98873-3-2].
34. Ministerio de Protección Social UJ. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Resolución 2646 de 2008. [Online]; 2008. Acceso 15 de Novemberde2022 <http://fondoriesgoslaborales.gov.co>. Disponible en: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co>. Resolución. Bogotá. D.C.: Ministerio de Protección, Fondo de riesgos laborales.
35. G. BN&B. Encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosociales. *Revista de Medicina Universidad Bolivariana*. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/medicina>. DOI: 10.18566/medupb. 1993; X(ISSN: 2357-6308 (En línea)).
36. M. CM&Q. LOS NUEVOS RETOS DEL TRABAJO DECENTE: LA SALUD MENTAL Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: Edición electrónica disponible en internet en: <http://hdl.handle.net/10016/29725>. 2020th ed. Madrid UCId, editor. Madrid: Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España.; 2020.
37. Cristian Arley Jiménez MMONEC. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá. *Revista de la U.D.C.A Act. & División Científica*. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004#:~:text=En%20cuanto%20a%20la%20exposici%C3%B3n,emociones%2C%206.2017;20\(1\)\(14\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004#:~:text=En%20cuanto%20a%20la%20exposici%C3%B3n,emociones%2C%206.2017;20(1)(14)).
38. Moncada S LC&AR. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Disponible en: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20(24-07-2014).pdf). Manual. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya).
39. Colombia. CdIRd. Ley 2191, de desconexión laboral. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>. Gaceta oficial del Congreso. Bogotá D.C.: CONGRESO DE COLOMBIA, Función Pública.
40. Pública DAdIF. Decreto 1953 de 2014. Gaceta Oficial. EVA - Gestor Normativo. Disponible en: https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/COLOMBIA_Decreto%20No.%201953%20de%202014.pdf. : p. 24.
41. Parra-Loya KM GGMCGEPNLHG. Experiencia en la aplicación del proceso enfermero por el personal de enfermería en una unidad asistencial de segundo nivel, Chihuahua (México). Disponible en. *Revista Iberoamericana. Educación e Investigación en Enfermería*. 2017; 7.
42. AM. AA. Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad de Ciudad Bolívar. *Revista UCCI*. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2766/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 2022; 6(20).
43. Duran Vila NI. El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19.. *Revista de Psicología*. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/cgi-bin/wxis.exe/iah/?IsisScript=iah/iah.xis&base=article%5Edlibrary&format=iso.pft&lang=e&nextAction=lnk&indexSearch=AU&exprSearch=DURAN+VILA,+NADIA+IRIS>. 2020; No.Especial(22).
44. Villalobos GH. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Portal Regional de la BVS. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>. 2004;; p. 23-31.