

INFORME FINAL DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

**DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DISEÑO DE UN PROGRAMA DE
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO
PSICOSOCIAL, PARA LOS TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO BIOANALISIS
IPS.**

**ANDREA DEL PILAR LOZANO PRADA
Código: 20153012911L**

**Tutor: DEISY RODRIGUEZ ARAUJO
Docente Posgrados FUA**

**Fundación Universitaria del Área Andina
30 de noviembre de 2016**

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
GENERAL	4
ESPECIFICOS	4
MARCO TEÓRICO.....	5
MARCO LEGAL.....	13
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA	21
DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	23
ACTIVIDAD EJECUTADA	23
METODOLOGIA UTILIZADA.....	24
RESULTADOS OBTENIDOS	25
RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA	26
CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFIA.....	28
ANEXOS.....	31
ENTREGABLE 1	32
ENTREGABLE 2	37
ENTREGABLE 3 Y ENTREGABLE 4.....	60
ENTREGABLE 5	68
ENTREGABLE 6	83

JUSTIFICACIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son una problemática muy seria para las empresas debido a que sus efectos tienen repercusiones negativas en el campo laboral, generando ausentismo y favoreciendo la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, lo que simultáneamente afecta la productividad, la calidad de los servicios y a su vez, genera altos costos y disminución de la calidad de vida de los trabajadores.

El Centro Médico Bioanálisis IPS cuenta con un Sistema Integrado de Gestión muy bien estructurado y tiene todo un despliegue de estrategias enfocadas a la salud y seguridad de los trabajadores. Sin embargo, es un sistema reciente, que aún es susceptible a la mejora. Por lo que realizando una revisión de los documentos y actividades del Sistema de Gestión, se determinó que a pesar de que los riesgos psicosociales están contemplados en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, los controles establecidos están relacionados con un Programa de Bienestar Laboral y no están estructurados en un Programa de Vigilancia Epidemiológica.

Por otra parte, se detectó que el único Diagnóstico de Riesgo Psicosocial realizado, es del año 2013, lo cual representa un incumplimiento que puede tener implicaciones legales. Así mismo, lo anterior podría indicar que las actividades del programa de bienestar laboral no son del todo efectivas, ya que no están basadas en los resultados de un diagnóstico actualizado.

Es importante resaltar que por las exigencias y el funcionamiento propio de los servicios del sector salud, los trabajadores pueden verse más expuestos a mayores fuentes de estrés o altas exigencias emocionales debido a la dinámica misma de las actividades que se realizan, en las que se presenta apremio por el tiempo, responder a muchas personas, atender a personas enfermas, enojadas o indispuestas, entre otras situaciones propias de la asistencia en salud.

Dado lo anterior, para el Centro Médico Bioanálisis IPS ha sido fundamental la realización de un diagnóstico de riesgo psicosocial y con base en los resultados, la elaboración de un programa de vigilancia epidemiológica, lo

que no solo permite el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de salud mental para la empresa, sino que beneficia la salud y calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVOS

GENERAL

Desarrollar actividades para la gestión del riesgo psicosocial en el Centro Médico Bioanálisis IPS, a través del diagnóstico oportuno de los factores de riesgo presentes en la institución y del diseño de un Programa de Vigilancia Epidemiológica.

ESPECIFICOS

- Sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y la aplicación de la batería para el diagnóstico de riesgo psicosocial.
- Identificar la prevalencia de factores de riesgos psicosociales del Centro Médico Bioanálisis IPS mediante la aplicación de la batería avalada por el Ministerio de Trabajo.
- Socializar colectivamente al personal del Centro Médico, los resultados globales del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial.
- Socializar individualmente los resultados específicos del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial.
- Establecer un programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales basado en los resultados del diagnóstico realizado en la institución.
- Socializar el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgo Psicosocial.

MARCO TEÓRICO

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, en su publicación de 2007, el estudio de la organización y los factores psicosociales, así como su relación con la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor relevancia y reconocimiento. Lo anterior, se aduce a los constantes cambios en la dinámica organizacional y por los procesos de la actualidad, producto de la globalización. Es por ello, que los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de generar consecuencias positivas o negativas, teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, entre otras.

Bajo esa perspectiva, los elementos que están asociados a propiciar efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, pues cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador o por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, los que, en cuyo caso, son considerados factores de riesgo psicosocial; la exposición a estos últimos riesgos, se ha presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007).

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud, plantea que las tendencias en el ámbito de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo, hoy día tienen en cuenta no sólo los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino que además diferentes factores psicosociales propios de la empresa, que cuentan con la capacidad de influir de manera considerable en el bienestar tanto físico como mental de la población trabajadora.

Por tanto, desde una visión organizacional y la necesidad de contar con trabajadores saludables y satisfechos, capaces de favorecer el desempeño laboral, confluyen con que la intervención de los factores

psicosociales en el trabajo, son hoy día, una estrategia inherente de la gestión de las organizaciones, pues son analizados aspectos como: el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones humanas, las características personales, entre otros factores, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores (Betancur, 2012). La convergencia entre la gestión organizacional, la satisfacción y el desempeño laboral, facilitan el logro de objetivos tanto en beneficio del trabajador como en la propia organización.

Es así como, desde las condiciones laborales y su relación con el individuo (Toro, Londoño, Sanín & Valencia, 2010) definen a los factores psicosociales laborales, como aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socio-económico o personal, con la que se encuentra relacionada una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo, es decir, los efectos positivos o negativos organizacionales que ejercen los factores psicosociales, pueden impactar no solo al trabajador como un individuo sino a la organización misma representada por su colectividad.

Es por ello, que continuando con una perspectiva integradora del trabajador con su entorno, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984), describió a los factores psicosociales laborales, como aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Por tanto, desde la manera como el trabajador mismo perciba y experimente, las interacciones con su entorno, dependerá la influencia que estos factores ejerzan sobre la salud y el rendimiento del trabajador.

En relación con lo anterior, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (1997) definió a los factores psicosociales como las condiciones

que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se lleva a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. Es por ello, que el equilibrio entre el manejo de los recursos frente a las demandas laborales, es lo que garantiza, el bienestar y el sano desempeño del trabajador.

En este contexto, el Ministerio de Protección Social (2008), refirió que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas. Lo que involucra una valoración, estudio e intervención del trabajador orientada hacia una visión humana integral desde las organizaciones abarcando sus tres contextos: el individual, el intralaboral y el extralaboral.

En definitiva y en relación con lo mencionado, se define a los factores psicosociales como todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo (intralaboral), fuera del mismo (extralaboral) y las condiciones intrínsecas del trabajador (individuales), lo que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y cultura, entre otros; los cuales pueden impactar la salud, el bienestar, la satisfacción en el trabajo y su desempeño laboral, de manera positiva (protector) o negativa (riesgo), afectando no solo al trabajador sino a la misma organización.

Factores Protectores Psicosociales

El lugar de trabajo debe ser denominado como uno de los principales escenarios, para promover la salud de los trabajadores. Pues, es a partir de allí donde se puede influenciar de manera positiva, los estilos de vida de los trabajadores, causando un impacto benéfico en la salud y la seguridad del trabajador. Organización Mundial de la Salud (2010).

Astudillo, Alarcón & Lema (2009), definieron a los protectores psicosociales, como aquellas características del individuo o del ambiente laboral, o incluso, lo que se percibe acerca de ellos, los cuales son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar. Es por ello, que ante los desajustes ocasionados por el estrés, la función del protector psicosocial, es mitigar los efectos lesivos, impidiendo la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermedad; es decir, son todas aquellas “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar en el trabajador”. Ministerio de Protección Social (2008).

Consecuentemente con lo anterior, Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010), explican que los factores protectores psicosociales son cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral, se presenta cuando dicha condición mitiga o elimina un riesgo y además ejerce un efecto positivo sobre la salud, el bienestar, el desempeño y también su propio desarrollo personal. De manera complementaria, Salcedo (2011), señala que los factores protectores, son aquellos aspectos de la organización de la empresa que se encuentran en el ambiente laboral y que ayudan a propiciar el bienestar de los colaboradores, generando satisfacción personal, y por ende, aumento de la eficiencia. Es claro, que el bienestar es uno de los principales promotores de la satisfacción laboral, y por tanto, un precursor de la productividad y la eficiencia empresarial.

En relación a lo anterior, un reciente informe, realizado por Administradora de Riesgos Laborales Sura (2008), refiere que los protectores psicosociales son generadores de condiciones positivas para el trabajador, favoreciendo el enfrentamiento ante situaciones estresantes, previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, lo que favorece y potencializa la salud, el desempeño y el desarrollo personal del trabajador, es decir, los factores protectores psicosociales son todas aquellas condiciones laborales que ejercen un efecto modulador y mitigador del trabajador, frente a los estresores previniendo posibles desajustes y por consiguiente, favoreciendo la salud, el bienestar y el desarrollo del trabajador.

Desde la perspectiva de la política organizacional, el National Institute of Occupational Health and Safety (1999) reconoce como factores

protectores en el trabajo, las políticas explícitas de reconocimiento por un buen rendimiento laboral, oportunidades para el crecimiento y el desarrollo de su profesión, una cultura organizacional que valore al trabajador de manera particular y unas acciones en la administración confluentes con las decisiones y los valores organizacionales, por tanto, la cultura, valores y la administración organizacional, yace, se mantiene y es replicada a partir de patrones transparentes, saludables y coherentes, desde políticas organizacionales sanas y establecidas, en pro del desarrollo del trabajador y el fortalecimiento de la compañía.

En lo referente al equilibrio entre el trabajador y sus condiciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (1997) expone que los factores psicosociales, pueden tener un efecto positivo, de manera tal, que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador y esta función, es el resultado del encuentro y del permanente equilibrio entre las condiciones laborales y el factor humano. El trabajo genera sentimientos de confianza en el trabajador, incremento de la motivación del trabajador y de la capacidad para el trabajo. Es así como, el equilibrio producto de las condiciones de trabajo y el factor humano, genera por sí mismo, bienestar desde su función protectora.

Por tanto, los factores protectores psicosociales, son características de las personas, organizaciones y/o de situaciones, que protegen, mitigan, equilibran, modifican y modulan el efecto, frente a estímulos perjudiciales o ambientales que puedan afectar la salud física o mental del trabajador. Es por ello, que estos factores ejercen una función beneficiosa o protectora sobre el estado de salud del individuo, favoreciendo su proceso de adaptación al entorno social y físico, disminuyendo así, la probabilidad de enfermar, promoviendo la salud y el bienestar del trabajador así como el fortalecimiento de la compañía.

Factores de Riesgo Psicosocial

Las constantes transformaciones y necesidades que emergen, producto de la globalización, hace que cada vez con mayor frecuencia se incremente la aparición de factores de riesgos psicosociales, pues, las diversas estrategias de mercados, dinámicos y cambiantes, afectan las condiciones laborales, incrementando así las exigencias a los empleados,

ocasionando daños en la salud y el bienestar del trabajador (Toro, Londoño, Sanín & Valencia, 2010).

Es por ello, que Gunnar Nerell y C. G. Sandberg, citado por Betancur, (2012) definieron al riesgo psicosocial, como aquella condición o condiciones características de cada individuo, medio de trabajo y del entorno fuera del trabajo, que se encuentran determinadas bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición, son generadores de efectos nocivos en el trabajador y finalmente, ocasionan estrés ocupacional, el cual, puede causar desequilibrios en la salud del trabajador o de su colectivo, a nivel intelectual, fisiológico, psicológico, emocional y también, social. Bajo esta perspectiva, Villalobos 1997 citado por Villalobos, (2004) explica que los factores de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones del individuo, del entorno laboral y extralaboral, que crean un riesgo cuando, bajo determinadas características de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores, la organización y/o los grupos, por lo cual, producen de forma directa una respuesta de estrés en los individuos, mostrando sus efectos, en lo emocional, cognoscitivo, laboral, fisiológico y social.

Desde ese contexto, los factores de riesgo psicosocial, son factores que probablemente pueden generar daños a la salud, son negativos y desfavorables, lo que en consecuencia, pueden afectar tanto la salud física como la mental. Son factores que se relacionan con el estrés y pueden perturbar o desequilibrar los recursos y capacidades con las que cuenta una persona, para controlar, manejar y responder a la cantidad de actividades provenientes del trabajo. Son incontables y pueden derivarse de los diversos componentes en el trabajo, como por ejemplo: ausencia de control en el trabajo, cambios de horarios de manera improvisada, ambigüedad del rol, inadecuada comunicación organizacional, aumento en el ritmo del trabajo, entre otros. Dado a que estos factores, pueden producirse en cualquiera de los desequilibrios ocasionados entre las demandas y los recursos, el enumerar estos factores sería una tarea interminable (Moreno, 2011).

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial son factores existentes que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, los cuales poseen

características que dificultan tratarlos, evaluarlos y por tanto controlarlos. Dentro de algunas de las características importantes se encuentran: pueden afectar a otros riesgos, se dificulta precisarlos, modificarlos e intervenirlos, son moderados por otros factores, entre otros (Moreno, 2011).

En lo referente al tiempo de exposición, intensidad, interacciones, percepciones y experiencias y su relación con los factores de riesgo psicosocial, el Ministerio de Protección Social (2008), definió a éstos factores “como aquellas condiciones de trabajo, del entorno o del individuo, que bajo una interrelación dinámica, generan percepciones y experiencias que influyen negativamente en la salud y en el desempeño de las personas”. Ministerio de Protección Social, (2008).

Desde las condiciones del entorno en las que se desarrolla el trabajador, Salcedo (2011) define a los factores de riesgo psicosocial, como aquellas condiciones en las que interactúa el individuo cuando las demandas y características del trabajo, no se adaptan a las expectativas, necesidades o capacidades propias del trabajador, con las cuales, pueden aparecer un número de efectos que alteran perjudicialmente la salud del trabajador, entre los que se encuentran: la insatisfacción laboral e inconvenientes en las relaciones de trabajo.

A partir del binomio trabajador-organización vs. productividad, Tous, Bonasa, Mayor & Espinosa (2011), exponen que los factores psicosociales pueden afectar no solo el bienestar y la salud de los trabajadores desde sus diversos aspectos (físico, social o psíquico), sino de la misma manera, influir de forma negativa en su rendimiento laboral. Sus efectos en la salud y el bienestar del trabajador, ocasionan dificultades en la gestión y el manejo del estrés, falta de motivación laboral, falta de satisfacción con el quehacer laboral y con los compañeros, lo que favorece el absentismo laboral.

En concordancia con lo anterior, Bocanument (2003), citado por Matabanchoy, (2012), explicó que los factores de riesgo psicosocial, son el conjunto de circunstancias relacionadas con las condiciones no materiales, es decir, a la manera como el trabajo es organizado y distribuido, lo que además puede generar daños en el trabajador. Bajo este mismo enfoque, Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010) definieron, el

riesgo psicosocial, como cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de un individuo o colectividad que puede lesionar la salud, el bienestar, el desempeño laboral y también el desarrollo personal del trabajador y/o trabajadores y afectar así la fuerza de trabajo, generando alteraciones en el ejercicio laboral y por ende, en la gestión organizacional.

Es por ello, que según la Organización Mundial de la Salud, (2010), en su documento Modelo de Organizaciones Saludables, en relación al Entorno Psicosocial del Trabajo, menciona que se encuentran algunos riesgos en diversos aspectos, como por ejemplo: en la organización del trabajo, en la cultura organizacional, en los estilos de liderazgo, la aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores, problemas en la rotación de los turnos, ausencia de apoyo social y temor a perder el empleo, entre otros, los cuales serán descritos a continuación:

1 Organización del trabajo: Inconvenientes con lo referente a las demandas laborales, aprietos en el tiempo, toma de decisiones, esfuerzo y recompensa, carga en el trabajo, apoyo de los superiores, claridad y diseño de la actividad, capacitación y poca comunicación.

2 Cultura organizacional: Carencia de normatividad o prácticas relacionadas con la dignidad o el respeto a todos los trabajadores; acoso y bullying, discriminación, intolerancia, religión, falta de apoyo a estilos de vida saludables.

3 Estilos de control y mando: Ausencia de retroalimentación constructiva, de negociación, de comunicación bilateral y de un estilo de dirección respetuoso.

4 Aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores: normatividad sobre estándares contractuales de empleo, incapacidad por maternidad, prácticas de contratación, horarios laborales, descansos, vacaciones.

5 También, inconvenientes en la rotación de turnos, ausencia de apoyo para obtener el balance trabajo-familia, carencia de conciencia y de competencia en el afrontamiento de los problemas referentes a la salud/enfermedad mental y temor a la pérdida del empleo, debido a las

fusiones, reestructuraciones laborales, nuevas adquisiciones, o al mercado laboral.

En definitiva, los factores de riesgo psicosocial, son todas aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del medio extralaboral, que en relación a determinadas condiciones de intensidad, frecuencia de exposición, percepción y experiencias, producen efectos negativos en el trabajador y a su colectivo provocando desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social.

MARCO LEGAL

En Colombia, el análisis del contexto normativo sobre las condiciones de trabajo y factores psicosociales, son fundamentadas a través del siguiente marco legal; Constitución Política de Colombia, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Ley 100 de 1993, Resolución 2646 de 2008, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Decreto 1832 de 1994, Decreto 2566 de 2009, Resolución 652 del 2012 y se concluye con la Ley 1562 del 2012.

A nivel nacional se han establecido decretos, resoluciones y leyes que propenden por el desarrollo integral del ser humano tanto social como laboral, dentro de los que se encuentra, el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991), la cual contempla que el trabajo es un derecho y una obligación social y que goza, de la protección especial a nivel del estado. También señala, que toda persona tiene derecho a un trabajo que cuente con condiciones dignas y justas.

En lo concerniente al ámbito laboral, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su Artículo 56, plantea de modo general que le corresponde al patrono las obligaciones de protección y de seguridad, para con sus trabajadores.

En el Artículo 57 de este código, De las obligaciones especiales del empleador, numeral 2 menciona: Procurar a los trabajadores un lugar apropiado junto a los elementos de protección personal adecuados para

evitar los accidentes y las enfermedades profesionales, de manera tal, que se garantice razonablemente, la seguridad y la salud. De igual manera en el Artículo 58, De las Obligaciones especiales del trabajador, en los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención y capacitación de los trabajadores cuando se encuentren expuestos a situaciones de riesgos, que sean nocivos para ellos, sus compañeros y la empresa.

Seguidamente, la (Ley 9 de 1979), emitida por el Congreso de la República de Colombia, reglamenta actividades y competencias en Salud Pública con el firme propósito de promover y garantizar el bienestar de la población. En lo referente al Título III, el cual es destinado para la Salud Ocupacional, menciona tanto los deberes como los derechos no solo de los empleadores sino también de los empleados, así mismo, se menciona las medidas que se deben tener en cuenta, en lo referente al higiene y la seguridad industrial. Dentro del Artículo 125, De la medicina preventiva y saneamiento básico, de la presente ley, se menciona que el empleador deberá responsabilizarse con los programas de dicha área, garantizando la ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. También hacen mención, a las condiciones ambientales, agentes químicos y biológicos, en donde se incluye dentro de los agentes físicos que es necesario una iluminación suficiente en cantidad y calidad que garanticen la seguridad del trabajador, es por ello, que en todos los lugares de trabajo, se deberá contar con un suministro de aire limpio y fresco en forma permanente y en cantidad suficiente, agentes químicos y organismos vivos.

Posteriormente, con la (Resolución 2400, 1979) el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enfoca su normatividad en la seguridad en el trabajo y dispuso algunas medidas para garantizar las condiciones en relación con la vivienda, higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Esta resolución, además, menciona las condiciones de seguridad bajo las cuales las empresas garanticen la seguridad de sus empleados; entre las que se resalta, la implementación de elementos de protección personal y el uso de herramientas seguras. Adicionalmente, se menciona las normas generales en lo que respecta a los factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, entre otros.

Bajo la misma línea de la Salud Ocupacional, se encuentra el (Decreto 614, 1984) emitida por la Presidencia de la República de Colombia, por la cual se determinan lineamientos para la organización y administración de la Salud Ocupacional a nivel nacional. Refiere además, que la salud ocupacional tiene como premisa proteger al trabajador contra cualquier riesgo relacionado con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la exposición a los mismos, que posean la capacidad de afectar la salud individual y/o colectiva en el lugar donde labora. También, menciona diversas responsabilidades en cuanto a la vigilancia y control, así como la prevención y el mejoramiento de las condiciones laborales. De la misma manera, dentro del Artículo 30 de (Decreto 614, 1984), en lo referente al contenido de los programas de Salud Ocupacional, se menciona que deberán determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores, lo que favorece su bienestar y el sentirse bien, en su lugar de trabajo.

La Resolución 1016, (1989), emitida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad social, se obliga a los patronos a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular realizado bajo la particularidad de cada organización. En lo relacionado con las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo en el Artículo 30, de la presente resolución, menciona que tiene como propósito la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores salvaguardándolos de los factores de riesgos propios de su trabajo, situándolo en un lugar acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas manteniéndolo en actitud de producción laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señala en la Resolución 1075 de (1992), que dentro de las actividades de Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la (Resolución 1016, 1989), se incluirán campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y control de la fármaco-dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigido a los trabajadores.

Así mismo, la Presidencia de la República emite la Ley 100, (1993), estableciendo la estructura de la Seguridad Social en nuestro país, la cual

consta de tres componentes entre los que se encuentra: El Régimen de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En lo referente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, el cual se encuentra en el Libro II, del Capítulo II De los afiliados al sistema en el Artículo 161 Numeral 4, refiere que el empleador deberá garantizar un medio ambiente laboral sano, el cual permita la prevención de riesgos laborales y enfermedad profesional, a través de la práctica de los sistemas de seguridad industrial y el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional y Seguridad Social.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, el cual se encuentra en el libro III de la presente Ley 100, (1993), existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional. Además, que dentro de la Ley 100, se menciona que el empleador, debe realizar de manera obligatoria la afiliación de su empleado a una Entidad Promotora de Salud de libre escogencia por parte del trabajador. Es importante mencionar, que dentro del marco de la presente ley, en el Capítulo I, Artículo 2o, en donde se mencionan los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se destaca dentro de los mismos, el establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como: los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

El Ministerio de Gobierno, emite el Decreto Ley 1295, (1994), cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a reducir los riesgos profesionales y con ello mejorar las condiciones de

trabajo y salud de los trabajadores. De la misma manera, en el Artículo 21, señala que es obligación del empleador, procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores así como de los lugares de trabajo; fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias propias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y de la administración de Salud Ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Además, el Decreto 1832, (1994), emitida por la Presidencia de la República, en donde se encuentra la tabla de enfermedades profesionales y señalan las patologías causadas por estrés en el trabajo; en concordancia con lo anterior en el Numeral 42, mencionan aquellos trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajos repetitivos, demasiado trabajo en relación con el tiempo para realizar la actividad, trabajos nocturnos, por turnos y aquellos con estresantes físicos con efectos psicosociales.

Seguidamente, el Ministerio de la Protección Social, emite la Resolución 2646, (2008), en la cual se establece las disposiciones y se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera constante, la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de enfermedades causadas por el estrés en el trabajo.

Adicionalmente, en la Resolución 2646, (2008), se resuelven: el objeto, ámbito de aplicación y definiciones; identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos; intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, así como también, la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Es así como en lo referente al acoso laboral, se hace explícito en el Artículo 14 de Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, de la Resolución 2646, (2008), en el Numeral 1.7, el cual señala la creación del Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, concertado y eficaz para prever las conductas frente al acoso laboral, lo

que favorece la reducción de los riesgos psicosociales en los sitios de trabajo.

De la misma manera, en la Resolución 2646, (2008), se enfatiza, en el manejo de la exposición de riesgos psicosociales en el trabajo desde la prevención primaria hasta la intervención si fuese necesaria. Define además, las condiciones de trabajo, así como lo descrito en el Capítulo II, identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, en donde se hace mención a todos los factores intralaborales, extralaborales e individuales, que se encuentran presentes en el momento de llevar a cabo una labor enfocada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos y que deberán ser identificados, intervenidos y evaluados.

Dentro de los factores intralaborales, explícitos en la Resolución 2646, (2008), se encuentra: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, del medio ambiente de trabajo, la interfase persona – tarea, la jornada de trabajo, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores, el número de trabajadores por tipo de contrato; el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa (Resolución 2646, 2008).

En relación con la gestión organizacional destaca: la administración del recurso humano junto a sus propios estilos de mando, modalidades de pago y contratación, participación en inducciones y en continuos procesos de capacitación, acceso a las evaluaciones del desempeño y a las herramientas necesarias para afrontar los cambios. Resolución 2646, (2008)

En lo referente, a las características de la organización del trabajo (contempla: formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las necesidades cualitativas y cuantitativas de las actividades laborales); del grupo social de trabajo en lo referente a: clima de relaciones, la cohesión, así como la calidad de las interacciones y el trabajo en equipo. Resolución 2646, (2008)

En concordancia con lo anterior, las condiciones de la tarea comprende: demandas de la carga mental, el nivel de responsabilidad evidenciada en el contenido característico de la tarea, demandas emocionales, especificación de sistemas de control y definición de roles; la carga física contempla: el esfuerzo fisiológico demandado en la actividad laboral, lo que implica en su particular contexto, el análisis de la postura, higiene, ergonomía y la mecánica corporal. Resolución 2646, (2008)

En relación, al medio ambiente de trabajo rodeando aspectos: físicos, químicos, biológicos, de diseño del puesto de trabajo y de higiene; la interfase persona – tarea evalúa: pertinencia del conocimiento y habilidades del trabajador frente a las demandas laborales, niveles de iniciativa junto a la autonomía permitida, y el sentido de pertinencia con la actividad desempeñada y la organización. Resolución 2646, (2008)

Dando continuación con lo mencionado, la jornada de trabajo involucra aspectos como: el acceso a la información de la jornada laboral por áreas y cargos de forma detallada, lo referente a la realización o no de pausas diferentes a horas para la comida, trabajo nocturno, turnos y rotación de los mismos, información sobre las horas extras, duración y periodicidad de los descansos; el número de trabajadores por tipo de contrato; el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa involucrando aspectos como: deporte, recreación, vivienda y educación; y finalmente los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. Resolución 2646, (2008)

Por otra parte, dentro de los factores extralaborales descritos en la Resolución 2646, (2008), se hace mención a la utilización del tiempo libre, la pertenencia a redes de apoyo social, las características de la vivienda y el acceso a los servicios de salud.

En relación con la utilización del tiempo libre, se incluyen los aspectos relacionados que involucra: actividades realizadas fuera del trabajo, como: oficios del hogar, recreación, deporte, educación y otros trabajos; medio de transporte y duración del traslado desde la casa – trabajo y regreso, la pertenencia a redes de apoyo social entre escenarios como: familiar, social, comunitario, o de salud, las características de la vivienda

así como, los servicios y la evaluación de las vías; y el acceso a los servicios de salud. Resolución 2646, (2008)

En la descripción de los factores individuales, mencionados en la Resolución se encuentra: La información sociodemográfica actualizada, las condiciones de salud, las características de personalidad y estilos de afrontamiento Resolución 2646, (2008).

En lo referente a la información sociodemográfica actualizada se encuentra: la actualización anual y específica en relación con el número de trabajadores, incluyendo: sexo, edad, escolaridad, convivencia de pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo y tiempo de antigüedad en el cargo; las características de personalidad y estilos de afrontamiento analizados a través de instrumentos psicométricos y clínicos; las condiciones de salud evaluadas por medio de los exámenes médicos ocupacionales, los cuales forman parte fundamental del Programa de Salud Ocupacional, lo que facilita a través de las variables analizadas, obtener a través de un análisis epidemiológico, riesgos particulares según el área de la organización valorada. Resolución 2646, (2008)

En el Decreto 2566, (2009), que expide el Congreso de la República de Colombia, se adopta la tabla de enfermedades profesionales y señala en el numeral 42 del artículo 1º las patologías causadas por estrés en el trabajo. El Ministerio de trabajo expide la Resolución 652, (2012), por la cual se define la conformación, período y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, esta resolución se dicta como una medida preventiva frente al acoso laboral, brindando protección a los trabajadores contra los riesgos laborales que afectan su salud en los sitios de trabajo. Así como también, instituir la responsabilidad que les confiere a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646, (2008).

El Congreso de la República de Colombia, en la Ley 1562, (2012), del 11 de Julio, modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y por la cual, se

amplía el concepto y definición del régimen, aumenta la cobertura, concreta un mayor control a los factores de riesgos en el ámbito laboral, regula la noción de accidente de trabajo y enfermedad laboral y define el Ingreso Base de Liquidación, para el reconocimiento de prestaciones económicas, entre otros aspectos.

Además propone como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo entorno, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores.

Por último el Decreto 1072, (2015), mediante el cual fue expedido el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en Colombia, incluye los riesgos psicosociales como factores presentes en el trabajo que deben ser evaluados, prevenidos y/o intervenidos, tal como lo expresan los artículos 2.2.4.6.2; 2.2.4.6.15 y el artículo 2.2.6.7.3 numeral 8.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA

El CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS, es una empresa dedicada a prestar servicios integrales de salud, con énfasis en medicina laboral y análisis de laboratorio clínico, con enfocados en brindar una atención con calidad y calidez humana, garantizando un desempeño social y ambientalmente responsable.

La empresa actualmente cuenta con 28 empleados y presta servicios de salud de bajo y mediano nivel de complejidad en: Actividades de Medicina Laboral, Enfermería, Psicología, Nutrición y Dietética, Fonoaudiología y Terapia del Lenguaje, Terapia Respiratoria, Fisioterapia; consulta de Medicina General, Pediatría, Ginecobstetricia, Dermatología; exámenes de Laboratorio Clínico y Actividad Extramural.

El horario de atención es de Lunes a Viernes de 07:00 am a 12:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm y los sábados de 07:00 am a 12:00 pm.

Está certificada por el Icontec en un Sistema Integrado de Gestión HSEQ, según las normas NTC ISO 9001:2008, NTC OHSAS 18001:2007, NTC ISO

14001:2004 y su funcionamiento está estructurado en ocho procesos estratégicos: Direccionamiento y Gerencia, Gestión Integral, Gestión Comercial, Gestión Financiera, Admisión de Usuarios, Gestión Asistencial, Gestión Humana y Gestión de Recursos.

A continuación se describirán los procesos:

El proceso de direccionamiento y gerencia es el que realiza la planeación estratégica de la institución y tiene como objetivo garantizar el correcto funcionamiento de la organización a través del cumplimiento del SGI.

Gestión Integral se encarga del Sistema directamente y es un proceso transversal a todos los niveles y actividades de la institución.

El proceso de Gestión Comercial está enfocado a realizar actividades de mercadeo que contribuyan al fortalecimiento comercial clientes y el logro de nuevas relaciones contractuales.

Gestión Financiera garantiza el crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad de la institución a través de la correcta realización de todas las operaciones contables y seguimientos oportunos.

Admisión de usuarios es el proceso que direcciona y orienta al cliente o usuario acerca de la prestación de los servicios de salud y asegurar el manejo adecuado de las historias clínicas.

Gestión Asistencial es el proceso misional y razón de ser de la institución, puesto que es donde se dan las atenciones directas a usuarios en temas de diagnóstico, tratamiento y seguimiento de sus condiciones de salud.

El proceso de Gestión Humana es un proceso de apoyo que gestiona el capital humano de la institución y elabora estrategias que generen las condiciones laborales que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.

Y finalmente, a través del proceso de gestión de recursos se garantiza la adecuada vigilancia, limpieza, desinfección, mantenimiento, calibración y adecuación de equipos e infraestructura del Centro Medico Bioanálisis.

Cada uno de los procesos cuenta con recursos humanos y tecnológicos que permiten el funcionamiento diario de la institución y el cumplimiento de las metas organizacionales.

DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

ACTIVIDAD EJECUTADA

La práctica se desarrolló entre los meses de Agosto, Septiembre y Octubre de 2016, dedicando dos horas diarias para su ejecución, de lunes a viernes; en concordancia con lo que se programó en el cronograma presentado previamente al comité de investigaciones, para un total de 126 horas de práctica empresarial ejecutadas.

En la primera semana se realizaron varias jornadas de sensibilización en la que se les explicó a los trabajadores del Centro Médico los asuntos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, la importancia del diagnóstico oportuno y la batería actualmente avalada por el ministerio de trabajo, para tal fin.

En la segunda semana se realizó la aplicación de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial, distribuyendo el personal por grupos para lograr el 100% de la cobertura, se realizó el acompañamiento y se despejaron dudas frente a algunos de los interrogantes que surgieron durante la aplicación. Adicionalmente en las semanas tres y se realizó la tabulación de los datos y en las dos semanas siguientes se procedió al análisis y la elaboración del informe diagnóstico.

Posteriormente se realizó una revisión general del análisis y del informe diagnóstico con el acompañamiento de la Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional Helybeth Rios, de la ARL Positiva.

Durante las semanas ocho y nueve se llevó a cabo la socialización grupal de los resultados globales del diagnóstico y la socialización individual con los resultados específicos para cada trabajador, espacio en el cual se profundizó en las percepciones individuales de los trabajadores, lo que permitió afinar las ideas de intervención que posteriormente sirvieron como

base para la elaboración del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

En el mes de octubre las actividades se centraron en definir las estrategias de intervención individual y colectiva para la población detectada con riesgo de estrés de acuerdo con las dimensiones intralaborales y extralaborales clasificadas en riesgo, lo cual finalmente se consolidó en un Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención de Riesgo Psicosocial.

En la última semana se realizó la socialización del programa de vigilancia epidemiológica, enfatizando en la importancia de adherirse a las actividades establecidas y los beneficios para el bienestar personal y organizacional.

Lo anterior ha sido plasmado de manera más amplia en cada uno de los entregables anexos al presente documento.

METODOLOGIA UTILIZADA

El diagnóstico de riesgo psicosocial se realizó a través de la aplicación la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y la Universidad Pontificia Javeriana.

El análisis de la información recolectada mediante dicha batería, se efectuó siguiendo las especificaciones técnicas de los instrumentos y la normatividad Colombiana vigente. Se aplicaron e interpretaron los cuestionarios: Factores de riesgo intralaboral (forma A y B), Factores de riesgo extralaboral y la evaluación de estrés a cada uno de los trabajadores del Centro Médico Bioanálisis IPS.

De lo anterior, y con ayuda de un aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés, se generó un informe individual para cada funcionario y posteriormente se elaboró un informe general que consolidó las estadísticas globales de riesgo psicosocial prevalentes en la institución.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Posteriormente la elaboración del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgo Psicosocial, estuvo basada en el modelo propuesto en la cartilla de la tercera unidad de la materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, previamente abordada durante la especialización.

Las jornadas de socialización y las reuniones con los trabajadores fueron desarrolladas por grupos para garantizar la asistencia del mayor número de trabajadores sin afectar la prestación del servicio.

RESULTADOS OBTENIDOS

De la ejecución de la práctica empresarial se obtuvieron seis entregables que corresponden a los anexos del presente documento, los cuales son:

1. Evidencia de jornadas de sensibilización sobre riesgos psicosociales y batería para su diagnóstico.
2. Diagnóstico de Riesgo Psicosocial, revisado y avalado por psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ARL.
3. Evidencia de las Jornadas de Socialización de resultados globales del diagnóstico de Riesgo Psicosocial (sin información confidencial).
4. Evidencia de socialización individual para los trabajadores se identifiquen con riesgo Medio, Alto y Muy Alto.
5. Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgo Psicosocial.
6. Evidencia de Socialización del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgo Psicosocial.

Los resultados están ampliamente detallados en cada uno de los entregables anexos al presente documento. Sin embargo, de manera general se puede afirmar que:

- ✓ Al momento de iniciar la práctica empresarial, un gran número de trabajadores desconocía la importancia de los ambientes de trabajo mentalmente saludables, los efectos de los riesgos psicosociales y las posibles causas.

- ✓ De acuerdo con el diagnóstico de riesgo psicosocial se determinó que un 18% (5), un 14% (4) y un 14% (4) de los trabajadores vinculado laboralmente con la empresa CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS presentan síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales/laborales y emocionales en los niveles MEDIO, ALTO y MUY ALTO, es decir que el 46% de los funcionarios presentan síntomas reveladores de ESTRÉS moderado, alto y severo.
- ✓ Se creó un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial que está basado en el diagnóstico y la información suministrada posteriormente por los trabajadores sobre sus percepciones y necesidades, lo que posiblemente garantizará la eficacia de las acciones que se establecieron.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- ✓ Continuar aplicando anualmente la batería para el diagnóstico de riesgo psicosocial avalada por el ministerio, con el fin de tener información constante sobre la dinámica intralaboral y extralaboral de los factores de riesgo psicosocial presentes en su población trabajadora.
- ✓ Mantener actualizado el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de riesgo psicosocial de acuerdo con las necesidades detectadas y realizar seguimiento a la ejecución de las actividades programadas, el cumplimiento de los indicadores en los plazos establecidos, así como establecer las acciones que permitan el mejoramiento continuo del programa y a su vez, el bienestar tanto de los trabajadores como los beneficios para la organización.
- ✓ Incluir en el presupuesto anual, recursos orientados al desarrollo de las actividades planeadas en el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de riesgo psicosocial.

CONCLUSIONES

Del presente proceso de prácticas se puede extraer principalmente la imperiosa necesidad de dar a conocer más a los empleados y empleadores los asuntos relacionados con la salud mental, los factores de riesgo, los efectos a nivel personal, colectivo y organizacional, entendiendo el contexto laboral como un espacio que interactúa con el ser humano y que tiene repercusiones positivas o negativas, dependiendo del grado de percepción de los riesgos y de su oportuna gestión.

Por otra parte, no cabe duda que los temas de seguridad y salud en el trabajo han ido adquiriendo mayor relevancia en el sector empresarial Colombiano a partir de los cambios que se han introducido a la normatividad en materia de SST y precisamente estos espacios de formación permiten a los futuros profesionales y/o especialistas perfilarse desde su rol para promover la salud y la seguridad de las personas en sus diversos y cambiantes contextos laborales que cada día son más exigentes.

Todo este proceso dinámico de interacción ha permitido el desarrollo de nuevas competencias relacionadas con la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en el trabajo, definiendo y aplicando metodologías para evidenciar las condiciones de salud de los trabajadores (en este caso en cuanto a la salud mental) y estableciendo las estrategias de acción basadas en el diagnóstico oportuno de los factores de riesgo psicosocial presentes en el Centro Médico Bioanálisis IPS

BIBLIOGRAFIA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2009). Riesgos Nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos. Recuperado de [http://www.cigsaudelaboral.org/files/descargas/RIESGOS%20NUEVOS%20Y%20EMERGENT ES.%20Observatorio%20Europeo%20de%20Riesgos.pdf](http://www.cigsaudelaboral.org/files/descargas/RIESGOS%20NUEVOS%20Y%20EMERGENT%20ES.%20Observatorio%20Europeo%20de%20Riesgos.pdf)

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2007). Reporte Anual 2007.

Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. Ciencia y Enfermería.

Betancur, F. (2012). Factores psicosociales en el trabajo Comprendiendo su significado. Revista Protección y Seguridad, Consejo Colombiano de Seguridad.

Ley 9 de 1979, Ley 1010 de 2006, Decreto 2566 de 2009, Ley 1562 del 2012, <http://www.senado.gov.co>

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (1999). El estrés en el trabajo. N° 1999- 101. Recuperado de [http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo \(INSHT, 1997\).](http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad%20e%20Higiene%20en%20el%20trabajo%20(INSHT,%201997).pdf)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2012). Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación. Recuperada en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. Revista Universidad y Salud, 15(1), 87-102.

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado de <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1295 de 1994. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 652 del 2012, Resolución 2400 de 1979, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992. Recuperado de <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Ministerio de Trabajo. Resolución 652 del 2012. Recuperado de http://www.bienestar.unal.edu.co/bienestar1/RESOLUCION_652_DE_30-04-2012.pdf

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de www.minsalud.gov.co

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad del trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1997). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. México: Alfaomega.

OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

OMS, OPS. (2000). Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo No 6 - documento de trabajo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/index.html>

Organización Internacional del Trabajo OIT (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. México.

Salcedo, O. La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Ganadora multifactorial. H & A Consulting Ltda. Colombia.

Sura. Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Recuperado de <http://www.arlsura.com/micrositio/psicosocial/105>

Toro, F., Londoño, M, Sanín, A & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

Tous, J., Bonasa, M., Mayor, C & Espinosa, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. Anuario de Psicología.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197 – 201

ANEXOS

ENTREGABLE 1

Jornadas de socialización o sensibilización a los trabajadores sobre la aplicación de la batería para la evaluación de riesgo psicosocial.

CONTEXTUALIZACIÓN

El CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS, es una empresa ubicada en la ciudad de Arauca, departamento de Arauca, dedicada a prestar servicios integrales de salud, con énfasis en medicina laboral y análisis de laboratorio clínico, con calidad y calidez humana, garantizando un desempeño social y ambientalmente responsable, generando confianza y satisfacción permanente en nuestros usuarios y partes interesadas.



La empresa actualmente cuenta con 28 empleados y presta servicios de salud de bajo y mediano nivel de complejidad en: Actividades de Medicina Laboral, Enfermería, Psicología, Nutrición y Dietética, Fonoaudiología y Terapia del Lenguaje, Terapia Respiratoria, Fisioterapia; consulta de Medicina General, Pediatría, Ginecobstetricia, Dermatología; exámenes de Laboratorio Clínico y Actividad Extramural.

El horario de atención es de Lunes a Viernes de 07:00 am a 12:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm y los sábados de 07:00 am a 12:00 pm.

Está certificada por el Icontec en un Sistema Integrado de Gestión HSEQ, según las normas NTC ISO 9001:2008, NTC OHSAS 18001:2007, NTC ISO 14001:2004 y su funcionamiento está estructurado en ocho procesos estratégicos: Direccionamiento y Gerencia, Gestión Integral, Gestión Comercial, Gestión Financiera, Admisión de Usuarios, Gestión Asistencial, Gestión Humana y Gestión de Recursos.

Imagen 1. Foto de grupo con algunos colaboradores de la IPS.



RESULTADOS Y EVIDENCIAS

Las prácticas se han venido desarrollando conforme lo establecido en el cronograma de prácticas presentado en la propuesta, cumpliendo un horario de 04:00 pm a 06:00 pm de Lunes a Viernes en la institución; ejecutando cada actividad planeada y teniendo en cuenta la disponibilidad del personal del Centro Médico para no afectar la adecuada prestación del servicio.

En la semana del 01 al 05 de agosto de 2016, se llevaron a cabo las Jornadas de socialización y sensibilización a los trabajadores sobre la aplicación de la batería para la evaluación de riesgo psicosocial.

Las socializaciones tuvieron lugar en los consultorios No. 02 y 04 de la institución, ya que la IPS no cuenta con auditorio. Sin embargo, para cubrir toda la población se distribuyó en grupos pequeños, lo que permitió que no se afectaran los turnos y la prestación de los servicios asistenciales.

En total se realizaron cinco jornadas (una cada día), en las cuales se explicaron los riesgos psicosociales, sus efectos en la salud y seguridad de las personas, las medidas preventivas más usuales y en general, las charlas aunque breves, estuvieron enfocadas en generar conciencia sobre la importancia de conocer y controlar los factores de riesgo psicosocial en la empresa. Se evidenció que a pesar de que el estrés es un tema de conversación común en la vida cotidiana, como tal, los trabajadores de Bioanálisis IPS no habían sido capacitados o en términos generales, mostraban desconocimiento sobre la manera como están asociados los aspectos de su vida intralaboral y extralaboral, sobre la aparición de manifestaciones de estrés y sus consecuencias.

Entre otras inquietudes manifestadas, la más frecuente estuvo relacionada con la confidencialidad de la información. La importancia de aclarar que la información suministrada en la aplicación de los instrumentos e igualmente de la protección de los datos relacionados con los resultados es fundamental para que las personas no se sientan cohibidas a la hora de responder y esto permita un diagnóstico preciso y basado en las percepciones reales de los trabajadores.

A continuación algunas imágenes de las actividades:

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

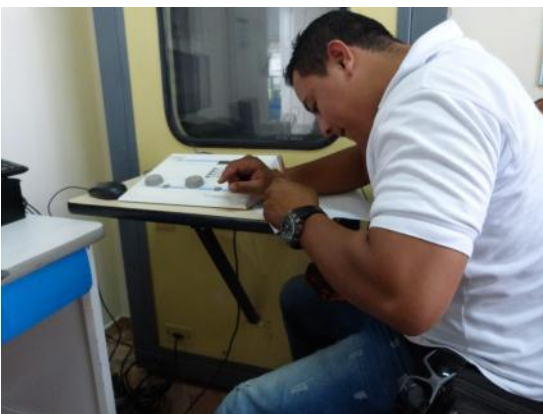


En la semana del 08 al 12 de agosto de 2016, se realizó la aplicación de los instrumentos de la batería para la evaluación de riesgo psicosocial. Para facilitar la aplicación y evitar interrumpir las actividades se procedió a pasar por las diferentes áreas de la institución para entregar los formatos, despejar dudas sobre el diligenciamiento, realizar el acompañamiento en sitio durante la aplicación, previa lectura y explicación del consentimiento informado. En la mayoría de los casos se realizó de manera individual, sin embargo, en las situaciones en que fue posible se aplicó a pequeños grupos (2 y 3 trabajadores) para optimizar el tiempo.

A continuación se presentan imágenes de las actividades:

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.



PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la semanas del 16 al 31 de agosto de 2016, se llevó a cabo la tabulación de la información mediante el uso del aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés. La actividad consistió en configurar el aplicativo y posteriormente ingresar los datos de las fichas de datos generales y las respuestas que entregaron los trabajadores del Centro Médico, lo cual permitió la captura de las respuestas a cada uno de los cuestionarios y la generación de informes, consolidado e individuales.

En la semana del 01 al 09 de septiembre de 2016, se realizó el análisis de resultados y elaboración del informe de Diagnóstico: La evidencia de esta actividad corresponde al segundo entregable de las prácticas y está detalladamente explicado en el informe de diagnóstico.

ENTREGABLE 2



DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL CENTRO MÈDICO BIOANALISIS IPS

INFORME TÉCNICO AÑO 2016

Elaborado Por:

ANDREA DEL PILAR LOZANO PRADA

Psicóloga

Aspirante a Especialista en Gerencia en SST

Fundación Universitaria del Área Andina

Revisado Por:

HELYBET RIOS SARMIENTO

Administradora de empresas

Psicóloga

Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional

Resolución de Licencia n. 81-1345 del 3 de octubre del 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....4
1. OBJETIVOS.....6
1.1 Objetivo general.....6
1.2 Objetivos específicos.....6
2. MARCO TEORICO.....7
3. METODOLOGÍA APLICADA.....10
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....11
4.1 Resultados factores de riesgos intralaborales.....11
4.2 Resultados factores de riesgos extralaborales.....19
4.3 Resultados evaluación del estrés.....22
5. CONCLUSIONES.....24

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el informe final del diagnóstico del riesgo psicosocial realizado en la empresa CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS, con sus 28 funcionarios, categorizados en funciones operativas y administrativas.

Los resultados obtenidos se analizan de acuerdo a la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por la dirección General de riesgos profesionales del ministerio de la protección social y la Universidad Pontificia Javeriana.

Dicho análisis es realizado siguiendo las especificaciones técnicas de los instrumentos y la normatividad Colombiana vigente (Resolución 2646 del 2008).

Siendo así se aplican e interpretan los siguientes cuestionarios: Factores de riesgo intralaboral (forma A y B), Factores de riesgo extralaboral y la evaluación de estrés.

De lo anterior se deriva un informe individualizado para cada funcionario y un informe general que refleja los índices globales de riesgo psicosocial prevalentes en la empresa CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS, en la actualidad.

Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva. El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe preparado por el psicólogo que lo evaluó.

Esta información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que el trabajador esté afiliado, con previo consentimiento y autorización escrita del trabajador, y solo por intermedio del especialista en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo.

Del mismo modo se establece que los usos y objetivos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la aplicación de los instrumentos de la batería no podrán alejarse del objeto de la salud ocupacional establecido legalmente a través del Decreto 614 de 1984 y éticamente se guiarán por los principios básicos del Código Internacional de Ética para los

Profesionales de la Salud Ocupacional y del “Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología” y de la Ley 1090 de 2006.

Siendo así, los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:

- 1). Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.
- 2). Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- 3). Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- 4). Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
- 5). Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- 6). Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la prevalencia de factores de riesgos psicosociales en el CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS, determinando el origen de las patologías causadas por el estrés en el trabajo.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo en el CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo en el CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS.
- Valorar la presencia de ESTRÉS en los trabajadores del CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS.

2. MARCO TEORICO

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que 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. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. Para tal fin se estandariza y aprueba para el contexto nacional una Batería de instrumentos orientada a cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

Dicha batería está constituida por los siguientes instrumentos: Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

A su vez se complementa con una Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

La construcción de esta batería surge de la definición de riesgo psicosocial presentada en la resolución 2646 de 2008, la cual expresa lo siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

A partir de la anterior definición, se conceptualizan cada una de las condiciones que surgen del concepto de Riesgo psicosocial.

Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek,

Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos, (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
- d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de

promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería son las siguientes:

- a. Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
- b. Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familia
- c. Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
- d. Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
- e. Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
- f. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
- g. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

3. METODOLOGÍA APLICADA

La batería fue aplicada de forma individual a 28 personas vinculadas laboralmente con la empresa CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS; en promedio la duración de dicha aplicación fue de 60 minutos aproximadamente por persona.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Para la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta el personal de nómina y los contratistas que prestan sus servicios con mayor frecuencia en la institución. Por lo tanto, es importante aclarar que de la muestra se excluyeron los profesionales o contratistas que realizan actividades ocasionales con muy baja periodicidad, como es el caso de especialistas como Ginecólogo, Dermatólogo y el profesional en Nutrición.

Lo anterior se realizó teniendo como criterio de exclusión el reducido tiempo de exposición y la intensidad mínima de exposición de estos profesionales a los factores de riesgo psicosocial de las tareas desarrolladas.

Previa aplicación del instrumento se dio claridad acerca del objetivo del procedimiento mencionando su fin estrictamente laboral, enfocado a determinar acciones para el mejoramiento continuo de la empresa en el marco de los parámetros legales establecidos en la Resolución número 2646 de 2008, Decreto 614 de 1984, Artículo 2 Litera c, Resolución 1016 de 1989 artículo 10 Numeral 12 y el Decreto 1832 de 1994, artículo 1º numeral 42. Del mismo modo se hizo énfasis en el uso confidencial de la información por parte de la Especialista encargada del desarrollo del diagnóstico.

Posteriormente se hace entrega de: Cuestionario de factores de riesgo Psicosocial intralaboral (forma A y B), Cuestionario de información general, Cuestionario de factores de riesgo extralaboral y cuestionario de evaluación de estrés. Al finalizar el diligenciamiento de los cuestionarios se hace recaudación de los mismos, guardándose en un sobre como garantía de protección de la información recolectada para su posterior tabulación, análisis e interpretación.

Para la interpretación y análisis de los resultados se hizo utilización del aplicativo sistematizado que incluye la batería de riesgo psicosocial el cual permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados.

-  Sin riesgo o riesgo despreciable
-  Riesgo bajo



4. ANALISIS Y RESULTADOS

4.1 Factores De Riesgo Intralaboral

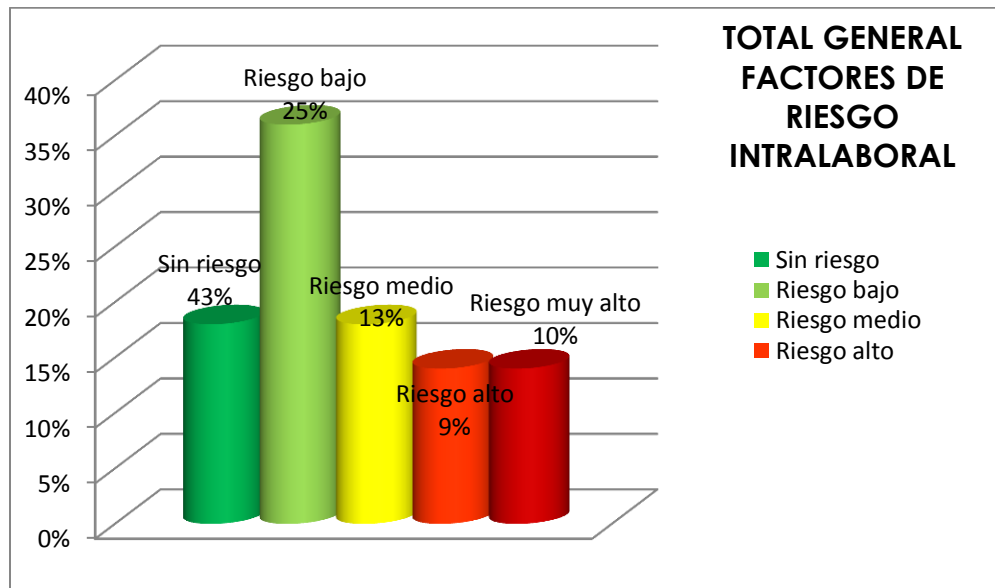
Teniendo en cuenta que los factores de riesgos intralaborales son valorados a partir de un cuestionario que integra cuatro dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas) y que cada uno de estos dominios están a su vez constituidos por una serie de dimensiones, se presentará el resultado general obtenido por la empresa, visibilizando el estado global y el nivel de riesgo representativo de la misma en cuanto a aspectos intralaborales. Posteriormente se generará detalle de los resultados globales discriminados por cada dimensión, lo anterior con el propósito de generar una visión profunda y amplia de los factores de riesgos que están haciendo presencia en el CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS y con ello determinar de manera concreta las acciones y recomendaciones pertinentes.

Tabla 1. Rango de calificación

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Gráfico 1. Resultado Global Factores de Riesgo Intralaboral



Según el gráfico 1, se evidencia que un 43% (12) de las personas vinculadas laboralmente con la empresa presenta un nivel SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE, por su parte un 25% (7) de los funcionarios se ubican en un nivel de riesgo BAJO, un 13% (4) alcanza un riesgo MEDIO, un 9% (2) riesgo ALTO y finalmente un 10% (3) personas con RIESGO MUY ALTO.

Dichos resultados indican que el 32% (9 de 28) de los trabajadores de la Organización se exponen directamente a factores de riesgo intralaboral o características del trabajo que podrían influir en su salud y bienestar. Las características consideradas se agrupan en un conjunto de dominios que explican las condiciones intralaborales, definidos como: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas.

La anterior situación amerita la implementación de acciones o programas orientados a controlar, minimizar y contrarrestar los riesgos que puedan estar desencadenando síntomas de estrés en los funcionarios expuestos a los mismos.

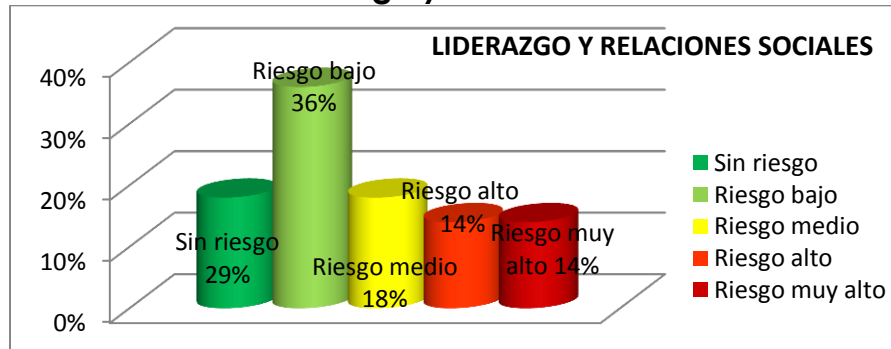
Así mismo se requiere del desarrollo de estudios de casos particulares y evaluación de puesto de trabajo e inspecciones individualizadas con el propósito de tener un acercamiento con la realidad del 36% de la población, determinando las causas específicas y con ello las estrategias para contrarrestarlas a la luz de un sistema de vigilancia epidemiológico.

Posterior a este análisis global y para mayor claridad en los resultados, se considera importante escudriñar lo por menores que conforman los mismos, por lo tanto a continuación se realiza una exposición explícita de

los resultados obtenidos en cada uno de los dominios y dimensiones que conforman el cuestionario de riesgo intralaboral.

4.1.1 Resultados Por Dominios

Grafico 2. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



El dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo aluden a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Este dominio evalúa dimensiones como: Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relaciones con los colaboradores (en el caso de quienes son jefes o tienen personal a cargo)

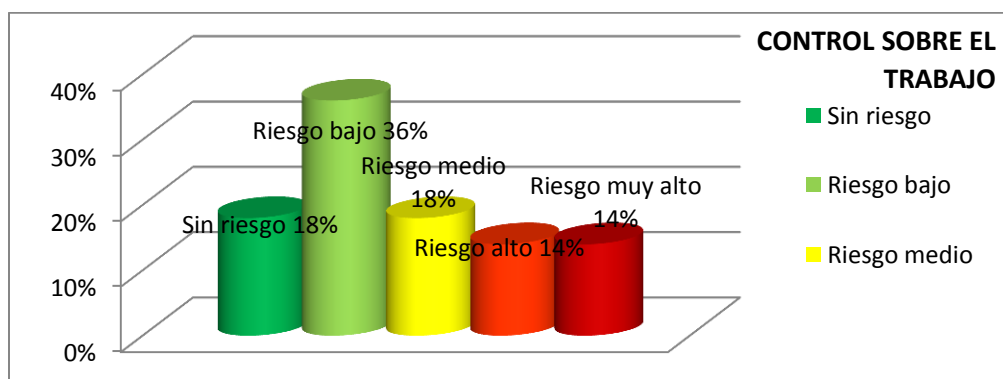
Según los resultados se evidencia que un 11% (3), un 14% (4) y un 18% (5) de los funcionarios de la empresa presentan niveles MEDIOS, ALTOS Y MUY ALTOS de riesgo respectivamente. Dichos resultados pueden estar reflejando las siguientes fallas organizacionales en el marco de este dominio:

- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
- Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.
- Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.
- El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
- La retroalimentación del desempeño es Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
- La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados la solución de problemas.
- El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.
- El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Siendo así, las anteriores fuentes de riesgo identificadas en la Organización requieren de intervención inmediata, para ello se propone el desarrollo de un programa de fortalecimiento del clima laboral donde se refuercen conductas de Comunicación asertiva, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, expresión de emociones, liderazgo (actitud empática, retroalimentación de desempeño, apoyo a subordinados), resolución de conflictos entre otras. Del mismo modo se sugiere identificar los casos de riesgo ALTO y MUY ALTO para analizar la fuente específica del mismo y su posible relación con la presencia de estrés.

Grafico 3. Dominio Control sobre el trabajo



El Control sobre el trabajo es el segundo dominio valorado dentro del cuestionario de riesgo intralaboral, el mismo está orientado a evaluar la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Teniendo en cuenta que la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este dominio evalúa dimensiones como: Claridad del Rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidad para el uso de habilidades y conocimiento, control y autonomía sobre el trabajo.

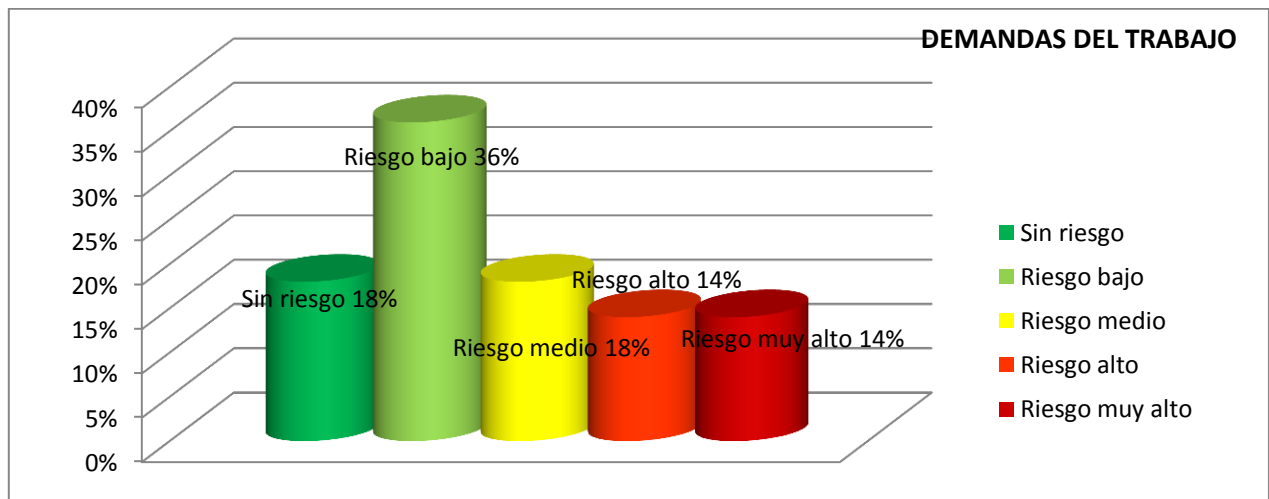
Según los resultados (gráfico 3) se evidencia que un 14% (4), un 4% (1) y un 8% (2) de los funcionarios de la empresa presentan niveles MEDIOS, ALTOS Y MUY ALTOS de riesgo respectivamente. Dichos resultados pueden estar reflejando las siguientes situaciones organizacionales en el marco de este dominio:

- La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
- El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.
- En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.
- Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
- El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
- El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

De este modo se considera importante estudiar a fondo la incidencia de riesgo MEDIO, ALTO y MUY ALTO que se refleja en el estudio, con el objetivo de controlar los factores de riesgo que puedan ocasionar respuestas de estrés en los trabajadores expuestos.

Para tal fin se recomienda desarrollar actividades en el marco de un plan estratégico donde periódicamente se fortalezcan los principios institucionales (Misión, visión, objetivos corporativos, metas a corto, mediana y largo plazo de la empresa), se desarrollen y apliquen procesos de la gestión humana como: Capacitación y desarrollo, fortalecimiento de carrera profesional y posibilidades de crecimiento laboral al interior de la organización.

Grafico 4. Dominio demandas del trabajo



Las demandas del trabajo hacen referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Estas pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

En este sentido, se detalla las condiciones que integran dicha dimensión, determinando particularmente los niveles de riesgo presente dentro de este dominio, como lo son: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo.

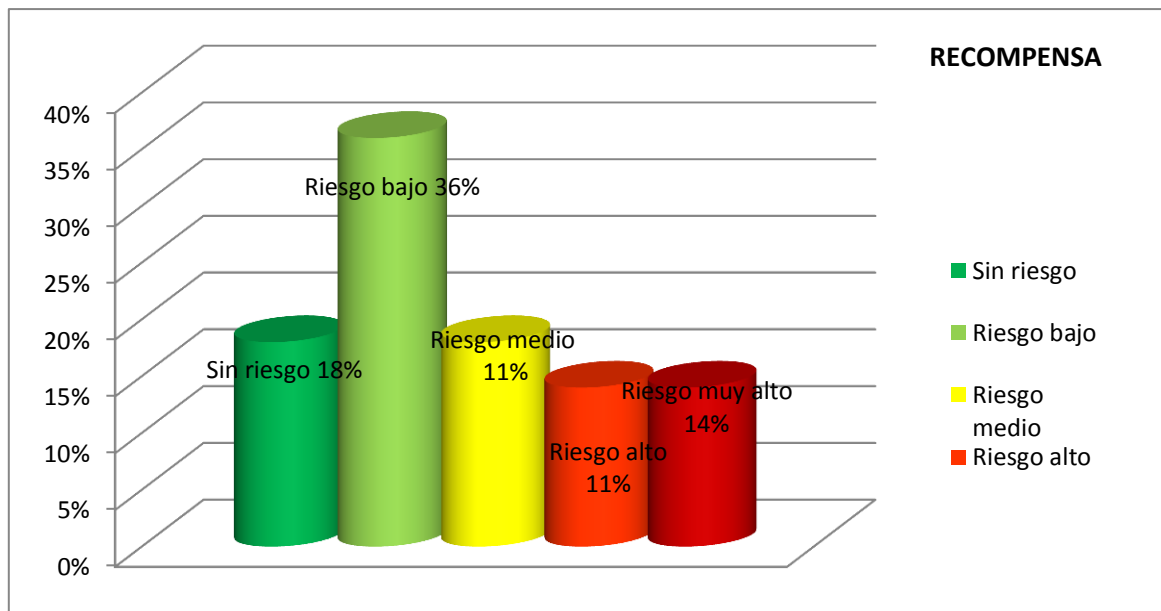
Siendo así, los resultados (gráfico 4) evidencia que un 18% (5), un 4% (1) y un 4% (1) de los funcionarios de la empresa presentan niveles MEDIOS, ALTOS Y MUY ALTOS de riesgo respectivamente. Dichos resultados pueden estar reflejando las siguientes características organizacionales en el marco de este dominio:

- Las condiciones del lugar del trabajo y las actividades que se desarrollan allí implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
- El trabajador se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El trabajador debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
- Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
- Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

De esta manera, las anteriores fuentes de riesgo identificadas en el 26% de los trabajadores de la Organización requieren de intervención inmediata, para ello se propone la implementación de un programa de seguridad e higiene laboral que consolide condiciones de tipo físico (ruido, iluminación,

temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Del mismo modo se propone implementar actividades orientada a fortalecer habilidades para atender y controlar situaciones y sentimientos de otras personas (autocontrol de emociones, servicio al cliente). Así como el desarrollo de un entrenamiento para aumentar las estrategias de afrontamiento ante las adversidades y adecuado manejo y canalización del estrés.

Grafico 5. Recompensa



El dominio Recompensa es último factor evaluado dentro del cuestionario de riesgo intralaboral, esta trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

A partir de lo anterior, se observa en el gráfico 5 que un 11% (3), un 11% (3) y un 11% (3) presentan niveles de riesgo MEDIO, ALTO y MUY ALTO, respectivamente. Es decir que el 33% de los trabajadores se encuentran

expuestos a las siguientes características organizacionales en el marco de este dominio:

- El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
- El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.
- El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
- La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

De acuerdo a los señalado anteriormente es necesario que la empresa establezca un análisis en cuanto a la efectividad de sus políticas de salarios y sistema de retribución con el objetivo de aumentar y fortalecer los niveles de satisfacción y compromiso por parte de sus trabajadores a través de un plan de incentivos y beneficios tanto económicos como de reconocimiento y estima personal, por ejemplo: Dinero, tiempo libre, elogios por parte de sus jefes directos, reconocimientos públicos, comisiones, bonos, pago de tiempos extras, viajes, regalos, entre otros.

4.2 Factores De Riesgo Extralaborales

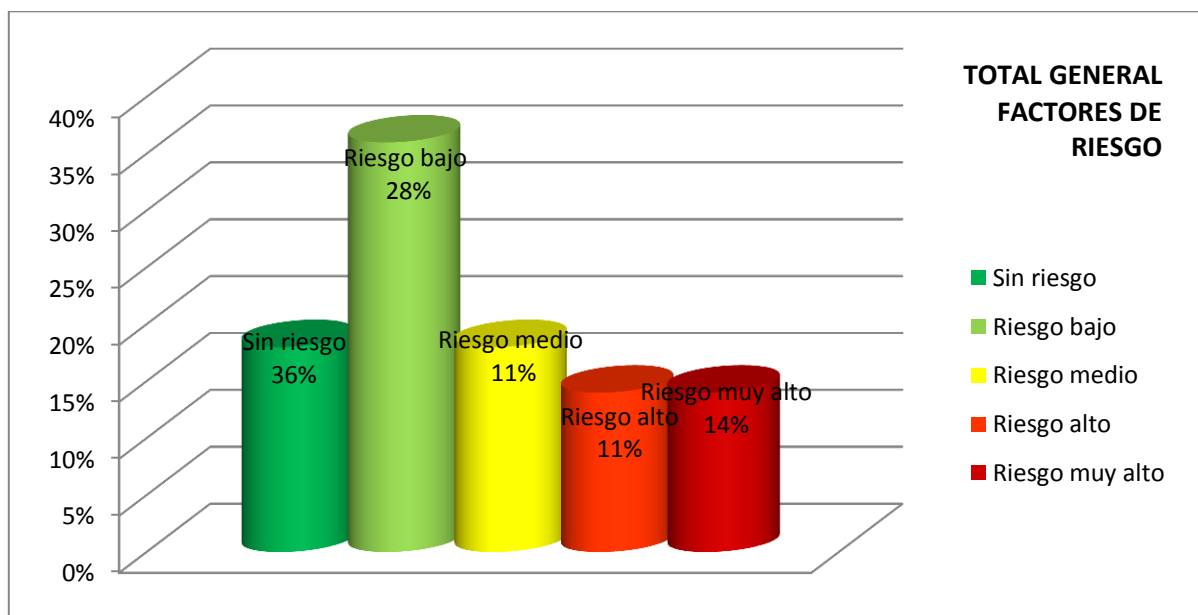
Los factores de riesgo extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan son las siguientes: Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. En este sentido se presentan los resultados globales obtenidos de la valoración realizada a los 28 funcionarios del CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS.

Tabla 2. Rango de calificación

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

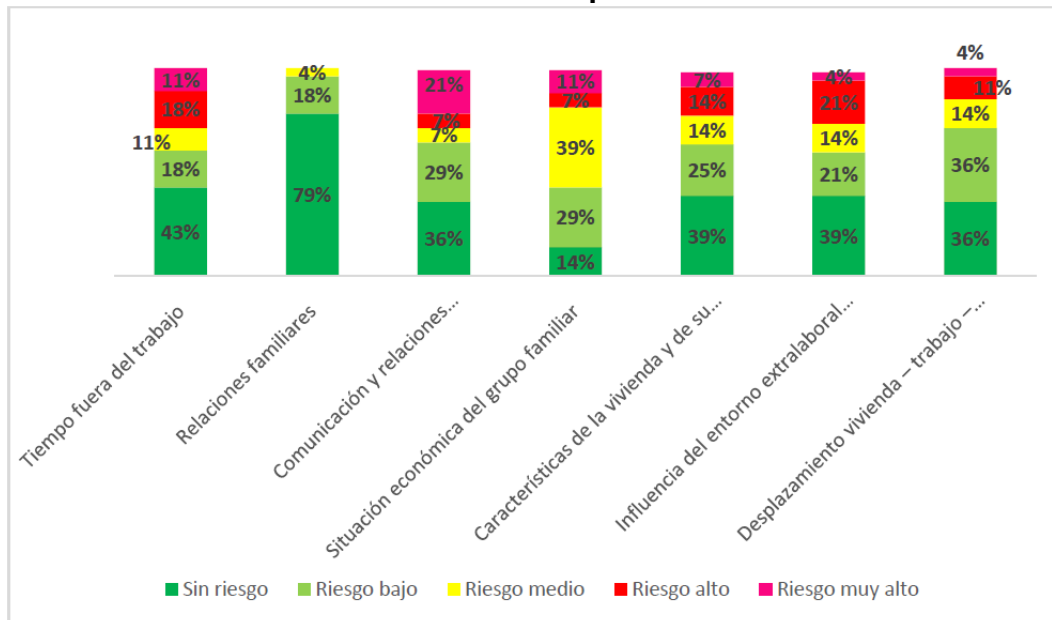
Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Gráfico 6. Resultado Global Factores de Riesgo Extralaboral



De acuerdo al gráfico 6, se establece que un 11% (3), un 11% (3) y un 14% (4) de los funcionarios de la empresa se encuentran expuestos a niveles MEDIOS, ALTOS y MUY ALTOS de riesgo. Los mismos representan el 36% del total de la población, indicando la necesidad de evaluar la particularidad de dichos casos en el marco de intervención de las siguientes situaciones de riesgos:

Gráfico 6.1 Valoración por dimensiones



- Para el 40% (11 aprox.) de los funcionarios la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
- Para el 35% (10 aprox.) la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
- Para el 57% (16 aprox.) los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
- Para el 35% (10 aprox.) las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
- Para el 39% (11 aprox.) las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Para el 29% (8 aprox.) el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Frente a los factores de riesgos señalados y visibilizados en el 36% de los funcionarios de la empresa, se recomienda lo siguiente:

Promover espacios de recreación, estilos de vida saludable y de bienestar a través de actividades diferentes a las laborales (Campeonatos deportivos, hobbies, pasatiempos). Del mismo modo se considera oportuno ofrecer espacios de descanso en fechas especiales o importantes para el trabajador a través de un plan de beneficios (una jornada libre): por cumpleaños, por trasteo, por vacaciones escolares (a quienes aplique), por tramites de pasaporte, entre otras.

A su vez se percibe la necesidad de aumentar las estrategias de afrontamiento, resiliencia y resolución de conflictos ante dificultades cotidianas como: afectaciones emocionales, preocupaciones económicas, entre otras. Ello a través de talleres y entrenamientos en los temas señalados.

4.3 Evaluación del Estrés

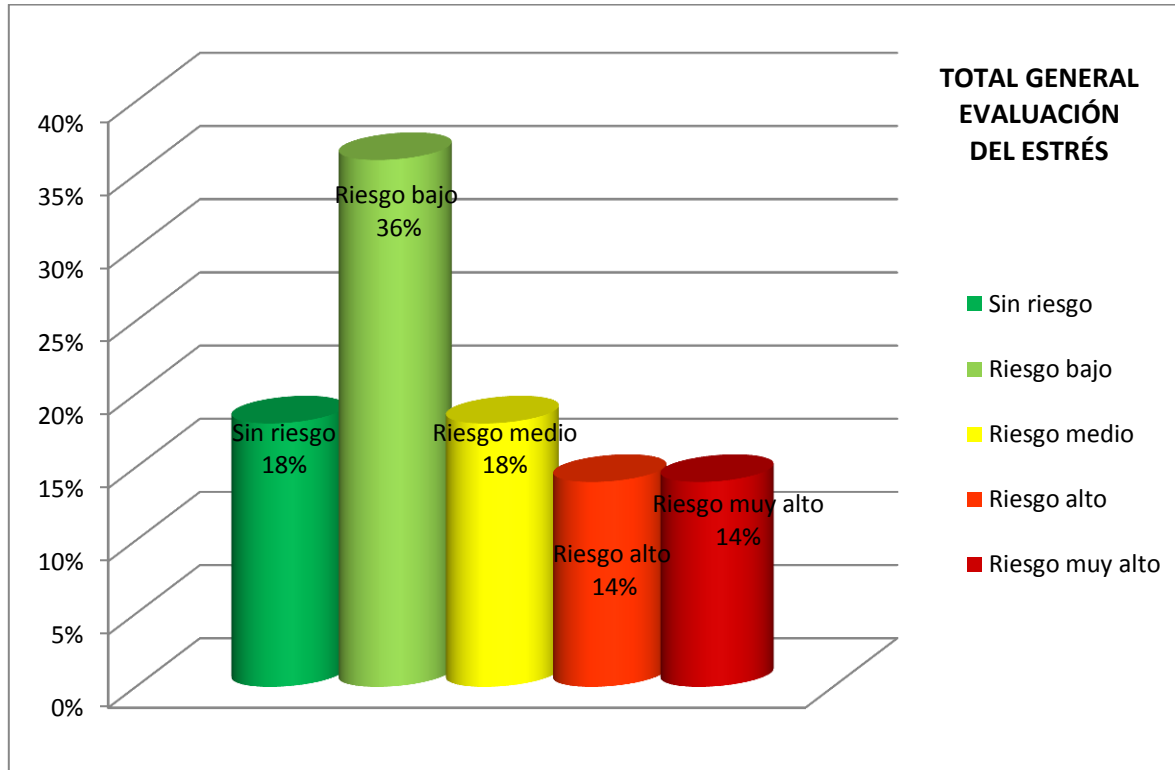
En este apartado se expresan los resultados generales de la evaluación del estrés aplicada a los 28 funcionarios de la empresa de este modo a continuación se detallan los resultados obtenidos y la ubicación general de la empresa en torno a los niveles de síntomas de estrés prevalentes entre sus funcionarios.

Tabla 3. Rango de calificación

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Grafico 7. Resultado evaluación del estrés



Según los resultados visibilizados en el grafico 7, se tiene que un 18% (5), un 14% (4) y un 14% (4) de los trabajadores vinculado laboralmente con la empresa CENTRO MÉDICO BIOANALISIS IPS presentan síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales/laborales y emocionales en los niveles MEDIO, ALTO y MUY ALTO, es decir que el 46% de los funcionarios presentan síntomas reveladores de ESTRÉS moderado, alto y severo.

Teniendo en cuenta que el estrés puede desencadenar consecuencias de tipo personal (problemas familiares, de salud, consumo de sustancias), laboral (conflictos interpersonales, bajo empoderamiento, absentismo, baja productividad entre otros) y psicológico (Depresión, ansiedad, ira, problemas de sueño) es menester que la Organización tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

Programa de bienestar

- Iniciar estudio de caso (terapéuticamente) con los funcionarios que presentan niveles de estrés ALTO y MUY ALTO.

- Incorporar con el personal prácticas frecuentes de ejercicio
- Promover el buen sentido del humor en el trabajo.
- Promover hábitos de vida saludables (adecuada alimentación, reducción del tabaquismo y de la cafeína).
- Suscitar el fortalecimiento de las redes de apoyo.
- Propiciar la mejora de estrategias de afrontamiento y resolución de conflictos.
- Aplicar técnicas de relajación (respiración, bailoterapia).
- Promover la limpieza del espacio de trabajo.
- Incentivar hábitos de auto cuidado.

5. CONCLUSIONES

La información, recolectada, tabulada, depurada, interpretada y analizada para el desarrollo del diagnóstico de riesgo psicosociales en el CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS, permite concluir lo siguiente:

Con respecto a los factores de riesgo intralaborales la empresa logra mantener al 68% de sus funcionarios en un nivel BAJO y SIN PRESENCIA DE RIESGO. Sin embargo el 32% restante se ubica entre los niveles MEDIOS, ALTOS y MUY ALTOS de esta categoría, es así menester proporcionar acciones que permitan contrarrestar los factores de riesgos detectados con la evaluación adelantada. Dichas acciones deben estar orientadas a generar intervención de tipo grupal e individual en el equipo de trabajo para fortalecer aspectos relacionados con el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas.

En cuanto a los factores de riesgo extralaborales se concluye que un 64% de los funcionarios se ubican en un nivel Sin riesgo y riesgo Bajo, lo que permite establecer que un 36% de la población se expone a condiciones externas al trabajo en medias, altas o muy altas, que podría afectar su rendimiento, concentración y bienestar en el mismo. De este modo se recomienda a la empresa tratar individual y grupalmente a los funcionarios en los que inciden las afectaciones de dicho constructo y generé acciones dentro de sus posibilidades para fortalecer la calidad de vida de sus colaboradores.

Respecto a la evaluación de estrés, se señala positivamente que un 54% de los funcionarios de la empresa presentan un nivel muy bajo y bajo de estrés. Sin embargo, en contrapartida se encuentra que el 46% restante de sus funcionarios presentan niveles de estrés medio, alto y muy alto.

Dado lo anterior se recomienda iniciar estudio de caso e intervención particular con cada uno de los funcionarios cuya incidencia de estrés es reflejada en los resultados del presente diagnóstico, sobre lo cual se aclara que la inclusión de trabajadores en riesgo medio es una medida preventiva que pretende minimizar los efectos negativos de los factores de riesgo, antes de que lleguen a una fase en la que pueden afectar más gravemente la salud y el bienestar de los trabajadores como en el caso de quienes están en riesgo alto o muy alto.

Todas las recomendaciones dadas deben ser planeadas en el marco del Programa de vigilancia epidemiológico de la empresa y orientarse no solamente a la prevención del estrés laboral, sino a la minimización y control de los factores de riesgo que pueden exacerbar psicopatologías o provocar la aparición de síntomas asociados a trastornos de la conducta, del estado de ánimo y en casos extremos, generar situaciones que ponen en riesgo la vida y la integridad de los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFIA

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, (2010), Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, ISBN 978-958-8361-93-2. Bogotá.

Resolución 2646 del 2008, República de Colombia.

ENTREGABLE 3 Y ENTREGABLE 4

Entregable 3: Jornadas de Socialización de resultados grupales (Información Global) y

Entregable 4: Socialización individual de resultados del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial.

CONTEXTUALIZACIÓN

El CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS, es una empresa ubicada en la ciudad de Arauca, departamento de Arauca, dedicada a prestar servicios integrales de salud, con énfasis en medicina laboral y análisis de laboratorio clínico, con calidad y calidez humana, garantizando un desempeño social y ambientalmente responsable, generando confianza y satisfacción permanente en nuestros usuarios y partes interesadas.

La empresa actualmente cuenta con 28 empleados y presta servicios de salud de bajo y mediano nivel de complejidad en: Actividades de Medicina Laboral, Enfermería, Psicología, Nutrición y Dietética, Fonoaudiología y Terapia del Lenguaje, Terapia Respiratoria, Fisioterapia; consulta de Medicina General, Pediatría, Ginecobstetricia, Dermatología; exámenes de Laboratorio Clínico y Actividad Extramural.

El horario de atención es de Lunes a Viernes de 07:00 am a 12:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm y los sábados de 07:00 am a 12:00 pm.

Está certificada por el Icontec en un Sistema Integrado de Gestión HSEQ, según las normas NTC ISO 9001:2008, NTC OHSAS 18001:2007, NTC ISO 14001:2004 y su funcionamiento está estructurado en ocho procesos estratégicos: Direccionamiento y Gerencia, Gestión Integral, Gestión Comercial, Gestión Financiera, Admisión de Usuarios, Gestión Asistencial, Gestión Humana y Gestión de Recursos.

Imagen 1. Foto de grupo con algunos colaboradores de la IPS.



RESULTADOS Y EVIDENCIAS

Las prácticas se han venido desarrollando conforme el horario establecido en el cronograma presentado en la propuesta. De tal modo que diariamente (de lunes a viernes) de 04:00 pm a 06:00 pm se han desarrollado las actividades sin contratiempos.

Una vez se concluyó la elaboración del diagnóstico de riesgo psicosocial de la empresa, durante las horas de prácticas se procedió a hacer una revisión del documento con apoyo de la Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional: Helybet Rios Sarmiento, quien labora con la ARL Positiva en la ciudad de Arauca, realizando apoyo externo y quien avaló el diagnóstico realizado para dar cumplimiento a la normatividad legal.

Durante la semana del 19 al 23 de septiembre se planearon y realizaron las socializaciones de tuvieron lugar en el consultorio 03 de la institución, ya que la IPS no cuenta con auditorio. Para cubrir el mayor número posible de colaboradores toda la población se distribuyó en dos grupos lo que permitió que no se afectaran los turnos y la prestación de los servicios asistenciales.

La información se organizó mediante diapositivas siguiendo la misma metodología en que se presentaron los resultados en el diagnóstico. Es decir, se usaron las gráficas y se presentaron los valores en los diferentes niveles sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y muy alto conforme lo detectado en cada una de las dimensiones del diagnóstico. Se aclararon dudas respecto a las dimensiones conceptualizándolas brevemente y presentando ejemplos sencillos sobre las posibles causas del riesgo conforme las situaciones cotidianas en la institución.

Los trabajadores se mostraron receptivos y abiertos a proponer estrategias de solución para lo cual se aclaró que en las sesiones individuales se revisarían los casos de manera concreta y se tendrían en cuenta todas las sugerencias.

A continuación, algunas imágenes de las jornadas:

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.



En la semana del 26 al 30 de septiembre de 2016, se realizó la socialización individual. Se me permitió utilizar el consultorio de Audiología de la Institución para reunirme con cada funcionario para dar a conocer sus resultados, con apoyo de la herramienta de excel usada para la consolidación de la información de la batería, en la que se filtró solo la información del trabajador interesado y se indagó sobre sus sentimientos, pensamientos y percepciones respecto a sus resultados.

Con cada persona, especialmente con aquellos que registraron manifestaciones de estrés en riesgo medio, alto y muy alto, se hizo el ejercicio a manera de estudio de caso en la que se profundizó sobre las diversas problemáticas intra y extralaborales.

Toda la información recolectada me permitirá tomar acciones pertinentes y oportunas, aterrizadas a la situación concreta de los trabajadores de la institución.

Se aprovechó el espacio para indicar que las personas clasificadas en riesgo medio, alto y muy alto de estrés, serán remitidas para valoración por

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

psicología en su EPS para garantizar una intervención clínica que le permita a cada persona las medidas terapéuticas y las herramientas cognitivas y conductuales para reducir la presencia de síntomas de estrés.

Se tomaron en cuenta las recomendaciones y sugerencias que fueron manifestadas por los trabajadores durante las socializaciones individuales, y que van a robustecer el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial.

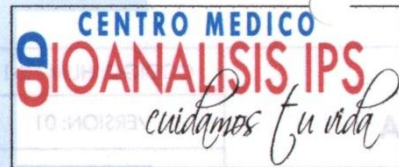
A continuación se presentan imágenes de las actividades:



Adicionalmente remito copia de los listados de asistencia:

INFORME FINAL DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.



ASISTENCIA

CODIGO: HUM-FR-11

VERSION: 01

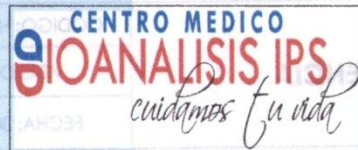
FECHA: 30-01-15

FECHA Y HORA: 19 AL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2016	CONFERENCISTA: ANDREA LOZANO	LUGAR: CENTRO MEDICO BIOANALISIS IPS
TEMA: SOCIALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL		TEL: 7-8854450

ITEM	NOMBRE Y APELLIDO	IDENTIFICACIÓN	CARGO	FIRMA
1	Mileidy Vargas Gil	53893615	auxiliar enfermería	Mileidy Vargas
2	Bryth Vera	1116784195	Aux Enfermera	Bryth V
3	Teresa Ortega	60349807	Aux Adm	TORZ
4	Paula Nieves	1116796119	Aux Enfermera	Paula Nieves
5	Zulay Garcia	1116792427	Aux. Serv. Generales	Zulay G.
6	Yanina Manabulo C.	68293529	Bacteriología	Yanina
7	Dennis Milena Bocanegra Benitez	1115857169	Lider HJED	DB
8	Daira B Miranda Vera	1094246806	PT. Esp.S.O.	Deyan
9	Edmo Santana Olayo	68291701	Aux. Adm	Edmo
10	Ardaneli Santos Perez	68296413	Aux lab clinica	Ardel
11	Vilma Perez C.	88034603	Coord. HSEO.	Vilma
12	Daveida Carrascal	37321922	Coord Adm	Daveida

INFORME FINAL DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.



ASISTENCIA

CODIGO: HUM-FR-11

VERSION: 01

FECHA: 30-01-15

FECHA Y HORA: 26 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2016		CONFERENCISTA: ANDREA LOZANO		LUGAR: CENTRO MEDICO BIOANALISIS IPS	
TEMA: ENTREGA DE RESULTADOS INDIVIDUALES DEL DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL				TEL: 7-8854450	
Observaciones: Se analizan las variables en riesgo con cada persona y se realiza una lluvia de ideas para la gestión de acciones encaminadas a mejora.					
ITEM	NOMBRE Y APELLIDO	IDENTIFICACIÓN	CARGO	FIRMA	
01	Ydri Juelith Corrao Garcia	111678709	Aux enfermería Bioanalisis		
02	Lisbeth Paola Gonzalez Hurtado	1.116.794.350	Aux. Enfermería		
03	Carlos Daniel Acevedo	1.116.778.423	Monsa Delo		
04	Dennis Milena Bocanegra Benitez	1.115.837.169	lider HSE		
05	Adomely Sant Perez	68.2964113	Aux lab clinica		
06	Paola Nieves	1116746119	AUX enfermería		
07	Vilian Perez	88034623	Coord HSE		
08	Miguel Angel Avila	17589857	Admin. Sist. Software		
09	Yarino Monsalida C.	68258529	Bacteriología		
10	Zulay Garcia Ortiz	1116792427	AUX. Serv. Generales		
11	Zulma Sautama Olaya	682011721	Aux. Adm. Serv.		
12	Teresa Ortega	60349507	Aux Adm.		

ENTREGABLE 5



**PROGRAMA DE VIGILANCIA
EPIDEMIOLÓGICA PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Elaborado Por:

ANDREA DEL PILAR LOZANO PRADA

Psicóloga

Aspirante a Especialista en Gerencia en SST

Fundación Universitaria del Área Andina

Revisado Por:

HELYBET RIOS SARMIENTO

Administradora de empresas

Psicóloga

Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional

Resolución de Licencia n. 81-1345 del 3 de octubre del 2014

Contenido

1. JUSTIFICACIÓN	70
2. OBJETIVOS.....	70
3. POBLACIÓN OBJETO	70
4. MARCO CONCEPTUAL	71
5. RESPONSABILIDADES.....	73
6. INDICADORES:	73
7. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.....	74
7.1 MARCO TEORICO	74
7.2 ACTIVIDADES	76
7.2.1 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL – DIAGNÓSTICO:.....	76
7.2.2 SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	80
7.2.3 INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	80
8. PRESUPUESTO	82
9. CRONOGRAMA.....	82
10. CONTROL DE CAMBIOS	82
11. DOCUMENTOS Y FORMATOS ASOCIADOS.....	82

1. JUSTIFICACIÓN

En el campo laboral los factores de riesgo psicosocial constituyen una de las problemáticas con mayor impacto en las organizaciones debido a que favorece el incremento del ausentismo por enfermedad común, los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios y su calidad; además genera altos costos y disminución de la calidad de vida de los trabajadores.

En su entorno laboral, el trabajador interactúa con otros individuos y con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Esa es la razón por la que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, lo que repercute a su vez en la empresa y la colectividad.

Es evidente que en la actualidad el trabajo las formas de negocio, las empresas y el trabajo en sí mismo están siendo transformados conforme las necesidades que han surgido con la globalización. El mundo laboral funciona a una velocidad nunca antes vista y esa transformación conlleva a nuevas exigencias del trabajo que se convierten en factores de riesgo psicosocial que afectan a todos los niveles de la organización.

2. OBJETIVOS

a. OBJETIVOS GENERAL

Asegurar el cumplimiento de la legislación Colombiana vigente en materia de salud mental, mediante el diseño de un programa que permita la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores del Centro Médico Bioanálisis IPS, con el fin de disminuir la prevalencia e incidencia de patologías derivadas del estrés.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar y valorar los factores de riesgo psicosociales existentes en el Centro Médico Bioanálisis IPS.
- ✓ Determinar los mecanismos de control para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- ✓ Educar a la población en el control de los riesgos generados por la exposición a riesgos psicosociales mediante actividades de promoción, prevención, motivación y capacitación.
- ✓ Vigilar las áreas en las que se encuentren valoraciones del total de factores en nivel alto y muy alto.
- ✓ Establecer indicadores de gestión del riesgo que apunten a los logros que se esperan por tiempos determinados, para realizar seguimiento al programa.

3. POBLACIÓN OBJETO

Este programa tiene aplicabilidad a todos los trabajadores del Centro Médico Bioanálisis IPS, adicionalmente se incluirán los contratistas que tienen mayor permanencia en la Institución (Coordinadores, Médico Esp. en Salud Ocupacional y Bacterióloga).

4. MARCO CONCEPTUAL

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

ANÁLISIS EPIDEMIOLÓGICO: Consiste en un análisis de las tendencias del estado de salud - enfermedad, en una población donde se revela una diversidad en los índices de las condiciones de salud que se encuentran enmascarados en los promedios. Este abordaje metodológico ofrece la posibilidad de efectuar un diagnóstico que pone al descubierto espacios y/o poblaciones en las cuales se deberían reorientar determinadas acciones.

CARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

EFFECTOS EN LA SALUD: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

EFFECTOS EN EL TRABAJO: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

EVALUACIÓN OBJETIVA: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

EVALUACIÓN SUBJETIVA: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

EXPERTO: Psicólogo(a) con posgrado en Salud Ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en Psicología Ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en Salud Ocupacional y licencia vigente, se considera

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

FACTORES EXTRALABORALES: Aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país.

FACTORES INDIVIDUALES: Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

FACTORES INTRALABORALES: Aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

OPERADOR EXTERNO: Persona jurídica que suministra los servicios personales a la Universidad Industrial de Santander.

PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

RENDIMIENTO LABORAL: Procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. Existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

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

ROTACIÓN DE PERSONAL: El término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. Por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros, con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales.

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

5. RESPONSABILIDADES

5.1 Gerencia:

- Destinar el recurso humano, financiero y físico indispensable para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa.
- Estudiar y aprobar las propuestas de acción planteadas en el marco del presente programa.

5.2 Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional:

- Administrar el Programa de Vigilancia Epidemiológico de Prevención de Riesgo Psicosocial.
- Mantener actualizados los documentos y registros asociados al presente programa.
- Realizar seguimiento a los indicadores del presente PVE y generar acciones.
- Informar a la Gerencia y la Coordinación HSEQ los avances del PVE.
- Asegurar que los trabajadores y contratistas sean informados de los factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos.
- Fomentar la participación y adhesión a las actividades del presente PVE.
- Tomar decisiones administrativas y operativas para asegurar las intervenciones en los diversos niveles de acción.

5.3 Coordinador HSEQ:

- Apoyar el desarrollo de actividades colectivas en relación con la prevención de los riesgos psicosociales.

5.4 Trabajadores:

- Participar activamente en las actividades derivadas del presente PVE.
- Suministrar información clara, veraz y completa en relación con las actividades del PVE.
- Propender por el mantenimiento de factores protectores de su salud mental en el trabajo.

6. INDICADORES:

Los siguientes indicadores son de seguimiento Anual:

- **Indicador de cumplimiento:** Número de actividades realizadas x 100 / Número total de actividades programadas.
Meta: realizar por lo menos el 80% de las actividades programadas.
- **Indicador de cobertura:** Número total personas intervenidas x 100 / Número total de personas evaluadas con la batería para el diagnóstico de riesgo psicosocial.
Meta: realizar por lo menos el 80%.
- **Indicador de Incidencia:** Número de casos nuevos identificados relacionados con el riesgo psicosocial x 100 / Número Total de trabajadores expuestos en la identificación.
Meta: No superar el 40%, de trabajadores clasificados con riesgo alto y medio.
NOTA: el resultado del indicador constituirá la línea base para la medición de este el siguiente año, puesto que no se cuenta con información de casos antiguos.

7. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

7.1 MARCO TEORICO

El presente PVE ha sido elaborado con base en la legislación colombiana vigente, mediante la cual se establecen las disposiciones y 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. Adicionalmente, señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Para tal fin se estandarizó y aprobó para el contexto nacional, una Batería de instrumentos orientada a cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

Dicha batería está constituida por los siguientes instrumentos: Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

A su vez se complementa con una Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

La construcción de esta batería surge de la definición de riesgo psicosocial presentada en la resolución 2646 de 2008, la cual expresa lo siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

A partir de la anterior definición, se conceptualizan cada una de las condiciones que surgen del concepto de Riesgo psicosocial.

✓ Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

✓ **Condiciones extralaborales:**

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería son las siguientes:

a. Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

b. Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familia

c. Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

d. Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

e. Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

f. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

g. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

7.2. ACTIVIDADES

7.2.1 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL – DIAGNÓSTICO:

OBTENCIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

De forma previa a la aplicación de los cuestionarios para la identificación de los factores de riesgo psicosociales los colaboradores deben diligenciar un consentimiento informado donde expresan si participarán o no en la evaluación. El consentimiento debe contar con las siguientes características:

El consentimiento debe ser libre; es decir, no puede estar inducido por personas o circunstancias externas a la necesidad de identificar y evaluar los factores psicosociales para su oportuna intervención y control.

El consentimiento debe ser informado, esto quiere decir que el psicólogo está en la obligación de suministrar al trabajador toda la información necesaria sobre la actividad de evaluación que se realizará y sus objetivos, el procedimiento a realizar, el tipo de resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información así como las condiciones de confidencialidad y seguridad que se aplicará sobre la información proporcionada.

La información debe ser clara, completa, inteligible y debe darse de forma escrita y debe establecerse a través de la firma o huella del trabajador, contigua al nombre y número de cédula.

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

De forma previa a la aplicación de instrumentos, Bioanálisis IPS generará un listado de personal con la información relevante para el proceso de los colaboradores que participaran en la medición (Nombre y Apellido, Número de documento de identificación, Nombre del cargo, si tiene o no personal a cargo, sede y dirección de correo electrónico, proceso, subproceso, sede, etc.) esto con el objetivo de preparar el material a emplear, llevar un control de las aplicaciones realizadas y facilitar el posterior análisis de la información.

Mediante métodos cuantitativos se recolecta la información pertinente, que a través de un análisis cruzado permitirá obtener un diagnóstico válido y confiable que refleje el panorama de Riesgo Psicosocial en los colaboradores.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la identificación de Riesgo Psicosocial se utilizarán los instrumentos actualmente validados para la población Colombiana:

- ✓ 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
- ✓ Ficha de Datos Generales
- ✓ Cuestionario para la Evaluación del estrés Tercera Versión

Imagen 1. Ficha Técnica de la Batería para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

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:	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Finalidad: Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, en concreto: Condiciones de la Organización, Condiciones de la Tarea, Moderadores y Características de Personalidad, Condiciones Externas al trabajo.

Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles.

Confiabilidad: 0,843 Alpha de Crombach.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral

El instrumento “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” consta de 2 formas:

Forma A que es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma B que es aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos. La forma A consta de 123 ítems y la forma B consta de 97 ítems; cada ítem cuenta con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

A. Demandas del trabajo:

Demandas cuantitativas: exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Demandas de carga mental: exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información.

Demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo: se refiere a la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tiene un impacto importante en la empresa o en otras personas.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conlleva las actividades que se desarrollan.

Demandas de la jornada de trabajo: exigencias que se le hacen al trabajador en términos de duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descansos.

Consistencia del rol: consistencia entre las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador desempeñando su cargo.

Influencia sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se le hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

B. Control sobre el trabajo:

Control y autonomía sobre el trabajo: es el margen de decisión que tiene un individuo sobre el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: es la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Participación y manejo del cambio: conjunto de mecanismos que utiliza la empresa para incrementar la adaptación de los trabajadores a los cambios organizacionales.

Claridad del rol: definición y comunicación del papel que se espera desempeñe el trabajador dentro de la organización.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capacitación: son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos.

C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

Características del liderazgo: son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores.

Relación con los colaboradores (subordinados): se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos y participación.

Retroalimentación del desempeño: es la información que recibe el trabajador sobre la forma como realiza su trabajo.

Relaciones sociales en el trabajo: son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

D. Recompensa:

Reconocimiento y compensación: conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que realiza: se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral

El instrumento cuantitativo "Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral" consta de 31 ítems con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca.

Este cuestionario evalúa 7 dimensiones extralaborales:

Tiempo fuera del trabajo: se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros.

Relaciones familiares: características de las interacciones que tiene el individuo con su grupo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales: cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.

Situación económica del grupo familiar: se refiere a la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos.

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Características de la vivienda y su entorno: son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa.

Cuestionario para la evaluación del estrés

El instrumento “Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés” consta de 31 ítems con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Este instrumento se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas:

1. Síntomas fisiológicos
2. Síntomas de comportamiento social
3. Síntomas intelectuales y laborales
4. Síntomas psico-emocionales

Ficha de datos generales

El instrumento “FICHA DE DATOS GENERALES” consta de 19 ítems que recogen información socio-demográfica y ocupacional del trabajador.

7.2.2 SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

Colectiva: Presentar los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial a nivel general. La socialización se centrará en la importancia de la prevención del riesgo psicosocial. Esta socialización es fundamental en tanto que debe vincular al colaborador desde su experiencia y motivarlo en relación con el PVE.

Individual: Se presentará la información individual a cada colaborador y se analizará conjuntamente la forma en que éste interactúa con el entorno y en especial con los factores críticos que le producen estrés. En dicho análisis se plantearán estrategias para reducir el malestar que experimenta la persona como resultado de su interacción con el entorno y se revisarán las capacidades necesarias para realizar un afrontamiento efectivo ante factores críticos.

7.2.3 INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La intervención de los factores de riesgo psicosocial, entendida como un intento sistemático de modificar un proceso psicosocial, se inicia con acciones en la fuente y si resulta pertinente se realizan acciones paralelas en las personas, principalmente en quienes presenten un grado de estrés alto y muy alto. La intervención en las personas se centrará en los casos identificados. Por otra parte y como una medida complementaria, se realizará un monitoreo general al resto de la población.

✓ Refuerzo y Afianzamiento de Factores Protectores Intralaborales

El refuerzo y afianzamiento de los factores protectores evidenciados en la identificación de los factores de riesgo psicosocial es la primera línea de defensa para garantizar la disminución del estrés en el desarrollo de las labores que la empresa requiere de sus

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

colaboradores. Se pueden realizar actividades para el fomento de la cohesión y cooperación en las relaciones intralaborales entre colaboradores y equipos de trabajo a través del Programa de Bienestar General y Motivación.

✓ **Intervención de Las Condiciones y Agentes Generadores De Estrés**

Capacitación en temas diversos para la disminución de los niveles de estrés. Las capacitaciones consisten en brindar información y crear aprendizajes de conductas adecuadas para el mejoramiento de competencias que permitan el afrontamiento de situaciones estresantes, los temas deben establecerse según los hallazgos obtenidos en la medición de riesgo psicosocial y deberán programarse con el fin de prevenir condiciones que incrementen la percepción de estrés de los colaboradores.

✓ **Programas de Coaching.**

El coaching es un método formativo en el que una persona experta (coach) ayuda y dirige al colaborador para conseguir unos objetivos propuestos, como por ejemplo, obtener cambios conductuales y cognitivos que le permitan afrontar las condiciones de estrés.

✓ **Outdoor Training.**

Esta metodología permite afianzar equipos de trabajo a través de actividades lúdicas en las que los participantes adquieren conocimientos a partir de procesos de mediación establecidos por el facilitador, quien guía en el proceso de transferencia desde el ejercicio realizado hasta situaciones de la vida cotidiana en las que se pueda utilizar este aprendizaje.

✓ **Abordaje de aspectos Cognitivos y Emocionales Individuales**

A partir de la identificación de los casos de estrés Medio, Alto y Muy Alto, se remitirá a los colaboradores a su EPS para atención por Psicología, para un seguimiento clínico en el que se trabajará sobre el aspecto cognitivo y emocional del colaborador, haciendo énfasis en las percepciones que este tiene en relación con su entorno y las emociones le genera. Una labor importante del profesional es suministrar herramientas a la persona, brindándole la posibilidad de realizar una lectura positiva de su entorno y cambiar aquellas ideas distorsionadas de la realidad que pueda tener y que afecten su adaptabilidad. Así mismo se identificarán y trabajarán aquellos aspectos relacionados con la autoestima, motivación del colaborador y el mantenimiento de actitudes positivas. Resulta importante mencionar que en esta etapa no sólo se modifican aquellos aspectos internos nocivos, sino que se potencian los aspectos positivos encontrados, con el objetivo de que estos se constituyan en factores protectores.

✓ **Desarrollo de habilidades, aptitudes y destrezas**

A través de actividades de capacitación, talleres, seminarios, diplomados que se planearán conforme las necesidades detectadas, teniendo en cuenta las evaluaciones de desempeño y los estudios de riesgo psicosocial, vinculando los hallazgos y sus respectivas acciones al Programa de Capacitación y Entrenamiento.

7.2.4 REVISIÓN DE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS

Debe realizarse una revisión mensual de las actividades ejecutadas y determinar si son acordes con los riesgos identificados en el diagnóstico, con las características del personal

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

(cargo y nivel educativo) y la disponibilidad de tiempo y recursos de la organización; mediante el seguimiento de indicadores, cronogramas, presupuesto y la observación constante del clima laboral que evidencie una respuesta positiva o negativa conforme se realizan las actividades, para ajustarlas a través de planes de acción.

8. PRESUPUESTO

Anualmente se asignará un monto para el desarrollo del presente programa, el cual estará asociado a la planeación de las actividades y el volumen de trabajo, así como el número de trabajadores que se prevea, teniendo en cuenta posibles variaciones lo cual se registrará en el Presupuesto Anual del Centro Médico FIN-FR-04, realizando seguimiento trimestral de su ejecución.

9. CRONOGRAMA

Todas las actividades establecidas en el presente documento se planearán anualmente registrándolas en el Cronograma Anual de HSEQ.

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS							
Concepto	Elaboró	Verificó	Aprobó	Versión	Fecha de elaboración	Vigente a partir de	Cambios
Elaboración	Andrea Lozano Psicóloga	Vilian Pérez Coord. HSEQ	Gleydis Torres Gerente	01			Versión inicial

Nota de propiedad: Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento y su contenido le pertenecen exclusivamente a Bioanálisis. Por lo tanto, queda estrictamente prohibido el uso, divulgación, distribución, reproducción, modificación y/o alteración de los mencionados derechos, con fines distintos a los previstos en este documento, sin la autorización previa y escrita de Bioanálisis.

11. DOCUMENTOS Y FORMATOS ASOCIADOS

CÓDIGO	DOCUMENTO
HUM-PR-01	Programa de Capacitación y Entrenamiento
HUM-PR-01	Programa de motivación y bienestar laboral
GEI-MZ-05	Matriz de seguimiento a indicadores
GEI-FR-04	Cronograma Anual HSEQ
GEI-FR-16	Constancia de Asistencia a EPS
FIN-FR-04	Presupuesto Anual del Centro Médico

ENTREGABLE 6

Entregable 6: Socialización del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial.

CONTEXTUALIZACIÓN

El CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS, es una empresa ubicada en la ciudad de Arauca, departamento de Arauca, dedicada a prestar servicios integrales de salud, con énfasis en medicina laboral y análisis de laboratorio clínico, con calidad y calidez humana, garantizando un desempeño social y ambientalmente responsable, generando confianza y satisfacción permanente en nuestros usuarios y partes interesadas.

La empresa actualmente cuenta con 28 empleados y presta servicios de salud de bajo y mediano nivel de complejidad en: Actividades de Medicina Laboral, Enfermería, Psicología, Nutrición y Dietética, Fonoaudiología y Terapia del Lenguaje, Terapia Respiratoria, Fisioterapia; consulta de Medicina General, Pediatría, Ginecobstetricia, Dermatología; exámenes de Laboratorio Clínico y Actividad Extramural.

El horario de atención es de Lunes a Viernes de 07:00 am a 12:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm y los sábados de 07:00 am a 12:00 pm.

Está certificada por el Icontec en un Sistema Integrado de Gestión HSEQ, según las normas NTC ISO 9001:2008, NTC OHSAS 18001:2007, NTC ISO 14001:2004 y su funcionamiento está estructurado en ocho procesos estratégicos: Direccionamiento y Gerencia, Gestión Integral, Gestión Comercial, Gestión Financiera, Admisión de Usuarios, Gestión Asistencial, Gestión Humana y Gestión de Recursos.

Imagen 1. Foto de grupo con algunos colaboradores de la IPS.



RESULTADOS Y EVIDENCIAS

Las prácticas se desarrollaron conforme el horario establecido en el cronograma presentado en la propuesta, de tal modo que diariamente (de lunes a viernes) de 04:00 pm a 06:00 pm se realizaron las actividades programadas, las cuales estuvieron encaminadas a la elaboración del PVE para la prevención de riesgo psicosocial y su respectiva socialización a los funcionarios de la institución.

Con base en la información recolectada en las socializaciones individuales del diagnóstico, en las que los trabajadores manifestaron más detalladamente las situaciones intra y extralaborales que estaban afectando su bienestar, se procedió a planear las estrategias de intervención más acordes a las necesidades de la población y plasmarlas en el programa de vigilancia epidemiológica.

Una vez se concluyó la elaboración del PVE, se realizó una revisión del documento con apoyo de la Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional: Helybet Rios Sarmiento, quien labora con la ARL Positiva en la ciudad de Arauca; y quien dio su visto bueno para implementar dicho programa en el Centro Médico Bioanálisis IPS.

Posteriormente, la información contenida en el PVE se organizó y presentó mediante diapositivas y durante la última semana de octubre de 2016 se planearon y realizaron las socializaciones de tuvieron lugar en el consultorio 03 y 04 de la institución, ya que la IPS no cuenta con auditorio, de modo que para cubrir el mayor número posible de colaboradores, la población se distribuyó en dos grupos, lo que permitió que no se afectaran los turnos y la prestación de los servicios asistenciales.

Se explicaron todas las actividades y se les indicó a los colaboradores la forma en que ellos participan en cada una y su importancia, destacando que de su grado de aceptación y compromiso depende el éxito del programa y el impacto sobre los factores de riesgo psicosocial.

Los trabajadores se mostraron receptivos y con expectativas sobre el programa lo cual puede interpretarse como un aspecto muy positivo que puede ser predictor de una adecuada adherencia a las actividades del programa y afectividad en su desarrollo.

A continuación, algunas imágenes de las socializaciones:

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Socializaciones del PVE para la Prevención de Riesgo Psicosocial

Adicionalmente remito copia de registro de asistencia:

PRÁCTICA EMPRESARIAL

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	ASISTENCIA	CODIGO: HUM-FR-11
		VERSION: 01
		FECHA: 30-01-15

FECHA Y HORA: 27-OCTUBRE-2016		CONFERENCISTA: Andrea del Pilar Lozano Prada (Psicóloga)	LUGAR: CENTRO MÉDICO BIOANÁLISIS IPS		
TEMA: SOCIALIZACIÓN PVE PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		TEL: 7 - 8854450			
ITEM	NOMBRE Y APELLIDO	IDENTIFICACIÓN	CARGO	FIRMA	
01 ✓	Carlos Daniel Acevedo	1116778423	MENSAJERO		
02 ✓	Janeth Cortes Robio	60348854	Aux. Contable		
03 ✓	Dayra B. Miranda U.	1094246506	Fisioterapeuta		
04 ✓	Rivera Sotomayor Olaya	88291205	Aux. Adm. Gen.		
05 ✓	Acdomen Santos	68296413	Aux. Lab. Clin.		
06 ✓	ALEJANDRO ARELLANO	17589851	Administrador Software		
07 ✓	Paula Nieves	1116796119	Aux. enfermería		
08 ✓	Tanya Ortega	60349807	Aux. Administrativo		
09 ✓	Brythly Vera	116784195	Aux. enfermería		
10 ✓	Carlos Yepes Alvarez	1.116.803.545	Mensajero		
11 ✓	Zulay Garcia	1.116.792.427	Aux. Serr. Generales		
12 ✓	VILIAN PEREZ ORTEGA.	88034603.	Coord. HSEQ.		

