

**RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADO A LOS SERVICIOS ASISTENCIALES
PRESTADOS EN UN CENTRO MÉDICO DE FONTIBÓN**



CAROLINA PÉREZ MARTÍNEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Administrador en Seguridad y Salud Ocupacional

Director:
NURY MARCELA PRIMICIERO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES

PROGRAMA ASSO

BOGOTÁ, 25 Sep. 2017

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
1. Introducción	3
2. Justificación	5
3. Formulación del Problema	6
4. Objetivos	8
4.1 Objetivo General	
4.2 Objetivo Específico	
5. Marco Teórico	9
5.1 Trabajo – Salud	
5.2 Salud Laboral	
5.3 Riesgo Psicosocial	
5.4 Factores Psicosociales y Salud Laboral	
5.5 Estrés Laboral	
5.6 Vigilancia Epidemiológica	
5.7 Factores Protectores	
6. Resultados	27
7. Estrategia de Intervención	29
7.1 Población objeto de la estrategia	
7.2 Alcance de la estrategia	
7.3 Implementación de la estrategia	
7.4 Recomendaciones	
8. Referencias	34

LISTA DE GRÁFICAS

Grafica 1. Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sector de actividad	16
Gráfica 2. Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sexo.	16

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de entorno saludable	30
---	----

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Datos demográficos	32
Tabla 2. Resultados Cuestionario	33

1. Introducción

La presencia de factores de riesgo asociados a características de tipo psicosocial en el ámbito laboral se ven reflejadas en una serie de condiciones que generan, que estén definidos como las condiciones laborales y las variables o situaciones presentes en un entorno, en algunas ocasiones muchas de estas condiciones se derivan respuestas negativas a nivel fisiológico por parte del colaborador. La característica principal se encuentra ligada específicamente con la distribución del trabajo y las relaciones con el equipo laboral, que son los dos desencadenantes para situaciones de afectación. Para analizar esta problemática presente en el centro médico, es necesario entrar a indagar las causas y consecuencias de un detonante determinante como es el estrés, el cual provoca saturación física o mental de un colaborador.

El propósito de esta investigación está enfocado en conocer los aspectos y situaciones más relevantes que provocan una enfermedad laboral psicosocial dentro del personal de salud en el centro médico de Fontibón, y de qué forma ha llegado afectar el desarrollo del trabajo en los colaboradores.

Por otra parte entender el significado de un riesgo psicosocial y sus derivados relacionados con la salud laboral y el trabajo; además de ahondar en el propósito que tiene la vigilancia epidemiológica frente al tema, con respecto a la reducción de los síntomas generados que deben ser contrarrestados antes de que ocasionen una patología.

Finalmente analizar y encontrar una estrategia de intervención que vaya acorde a la situación, y que permita el desarrollo de actividades que garanticen la reducción de riesgos, siempre

buscando aplicar acciones correctivas y preventivas, con el objetivo de corregir las condiciones de trabajo de los colaboradores afectados.

2. Justificación

La identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las entidades del sector salud, han generado gran interés a nivel mundial e importancia dentro del ámbito laboral, debido a los niveles potenciales que pueden generar una calidad de vida positiva o negativa según sea la circunstancia. Es por esta razón que se busca proteger el bienestar integral de los trabajadores a través de la aplicación de factores protectores, con el fin de evitar la aparición de diferentes patologías que deterioran y provocan reacciones psicológicas, físicas y comportamentales; lo anterior suele desencadenarse por la múltiple presencia de factores intralaborales recurrentes en donde el colaborador busca adaptarse y ajustarse a las condiciones del entorno.

Teniendo en cuenta el riesgo al que están expuestos los trabajadores del área de la salud, es importante evaluar lo que Moncada y otros (2007), refieren frente a los factores de riesgo psicosocial, debido a que representan un campo de gran importancia por su aumento progresivo, dado que se han realizado estudios acerca del estrés que es el segundo factor más relevante dentro del tema, y sus consecuencias demostradas, han evidenciado el aumento progresivo con respecto a las afecciones de salud.

La iniciativa de analizar el tema en mención, está ligado a la identificación, evaluación, prevención e intervención de las situaciones que se están generando, junto con las medidas de prevención y estrategia que pueden aplicarse para disminuir los riesgos y la aparición del estrés; de esta forma se garantizará la estabilidad físico emocional en los colaboradores, mientras se satisfacen las necesidades de los mismos durante el proceso de adaptación y mejoramiento en las condiciones presentadas en el lugar de trabajo.

3. Formulación del Problema

De acuerdo con Marin, Marrau (2002) “el trabajo es una construcción social, producto de las articulaciones que en colectivo se le han atribuido, con un significado que pasa de generación en generación perpetuándose mediante los procesos de socialización, junto con los patrones de comportamiento desplegados en torno a él como elemento en la vida del hombre en general, así como en el rol que ejerce en la vida de cada persona”. Considerando que el trabajo es una condición determinante de desarrollo del ser humano, es importante conocer los distintos riesgos o condiciones presentes en el entorno laboral, y que pueden ser condicionantes en la relación hombre trabajo.

Las actividades asistenciales demandan del personal de la salud no solo el conocimiento y las competencias necesarias para su ejecución, sino que también lleva consigo el desarrollo de habilidades para la relación con el usuario, el entorno y las condiciones propias de la organización, lo que ha generado en este tipo de trabajadores una exposición frecuente a riesgos de tipo psicosocial los cuales desencadenan en la presencia de respuestas por parte del trabajador a nivel biológico y emocional.

En salud laboral el riesgo psicosocial se encuentra estimado en un porcentaje alto según datos de vigilancia epidemiológica (Moncada y otros; 2007); se habla de integralidad desde el abordaje del individuo en cuanto a su desarrollo y respuesta a condiciones pocas favorables, los cuales sugieren que la salud de los colaboradores, y la alta posibilidad de exposición a los efectos negativos de factores físicos, químicos, biológicos o mecánicos, están relacionados con la

adaptación del individuo a sus condiciones de trabajo y de no ser debidamente identificados y controlados, afectan su calidad de vida y bienestar subjetivo

De acuerdo con lo anterior es importante conocer la relación que hay entre salud y trabajo, con el fin de promover el bienestar del empleado, para garantizar un análisis directo entre las actividades que deben desarrollarse, y el rol laboral desempeñado por parte del trabajador.

¿Cuáles son las acciones de mejora desde el enfoque de seguridad y salud en el trabajo, que deben tenerse en cuenta para disminuir factores de riesgo psicosocial en los trabajadores?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Identificar y evaluar los factores de tipo laboral que generan riesgo psicosocial en el personal de salud de un centro médico.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Caracterizar socio demográficamente la población objeto del estudio.
- ✓ Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población de estudio.
- ✓ Identificar los factores protectores a partir de la aplicación de instrumentos validados (encuesta karasek).
- ✓ Generar recomendaciones para la implementación de programas de intervención para el mejoramiento del entorno laboral.

4. Marco Teórico

El entorno laboral es considerado como un fenómeno complejo y variable, y el concepto de factores psicosociales que se maneja en la actualidad nos muestra los entornos específicos que están presentes en el ámbito laboral o extra laboral. Dentro de las diversas categorías de interacción respecto a las variables analíticas, existen tres ejes principales: el trabajo, el entorno y el individuo. Por lo anterior es importante encontrar la relación existente entre los tres factores, para abordar el tema de vigilancia epidemiológica del factor como mecanismo de prevención de los efectos nocivos para el trabajador en relación con el riesgo.

Desde siempre se ha tenido la concepción del elemento humano como factor y pieza fundamental en las cadenas de producción, considerado como el recurso más importante que permite incrementar no solo la productividad sino la competitividad de la organización, siendo este un intermediario entre lo económico y lo social en el ámbito laboral. En la actualidad el problema radica por los distintos factores de riesgo psicosocial que afectan a la población de trabajadores, en especial en trabajadores de la salud ya que suele ser un tema que genera mayor atención puesto que hay un análisis más minucioso por parte de los organismos de salud a nivel nacional e internacional; no solo por las implicaciones sanitarias sino por otras condiciones como calidad de vida y productividad. Es así como se propende por escenarios laborales más saludables y con condiciones óptimas que favorezcan el desarrollo del ejercicio de su profesión con el beneficio de salud física y emocional.

4.1 Trabajo - salud

Considerando el trabajo como un escenario de desarrollo para el ser humano, es importante estudiar o considerar que la presencia de factores psicosociales favorece la salud de los colaboradores, en cuanto conceda al hombre se pueda reflejar en cuanto a su dimensión biológica, social, psicológica y su autorrealización. Por lo anterior se puede decir que un factor psicosocial es la condición que siente y percibe una persona cuando se relaciona con su entorno cotidiano, con las labores y con el ambiente de individuos; por esto mismo no puede catalogarse como riesgoso únicamente hasta el instante en que se torna potencialmente dañino para el bienestar del trabajador; puesto que las formas de afrontamiento o manejo no sean las adecuadas, o por el contrario, no posea las herramientas necesarias para su manejo o bien cuando existe un desequilibrio con el trabajo o el ambiente.

Partiendo desde este punto es importante establecer la definición que se tiene para salud y trabajo; según la OMS “la salud es una síntesis; es la síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional” (Alcántara, 2008).

Por otro lado la OIT según resolución (1975) dice: “El trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales. Estos principios se expresaron ya en 1963, en un informe del Tavistock Institute de Londres (documento núm. T813) que establecía las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo: 1. El puesto de trabajo

debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado. 2. El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo y tener en él un aprendizaje continuo. 3. El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar personalmente suyo. 4. Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo. 5. El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y la vida social. 6. El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable”

4.2 Salud Laboral

Por su parte la OMS y la OPS definen ambiente de trabajo como “Un lugar de trabajo adecuado y saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo” (OMS, 2010). De ahí la necesidad de establecer nuevos y mejores mecanismos de intervención frente a las demandas propias del entorno laboral y la forma como el hombre se adapta a los requerimientos del mismo.

Con relación a los mecanismos que deben emplearse, junto con los beneficios que deben brindarse a los trabajadores, considero que una buena práctica de los métodos de intervención de los factores psicosociales dentro de cualquier organización, siempre debe tenerse en cuenta el enfoque interdisciplinario como parte de la construcción y desarrollo de un plan de mejora; esto permitirá la integración de todo el equipo de trabajo (jefes y colaboradores), con el único fin de comenzar a mirar de una manera global las situaciones, para determinar los causales y por consiguiente las acciones de mejora que garanticen un mayor control sobre las mismas.

Es importante tener en cuenta que el personal del área asistencial con frecuencia se ve expuesto a riesgos derivados de su entorno laboral por su constante situación de vida y muerte que experimenta en la prestación del servicio, puede evidenciarse por las condiciones de trabajo, el estrés por la responsabilidad que se asume en la intervención directa con el usuario, la organización del mismo o lo demandante de su labor, debido a que la presencia de las mismas situaciones llega a generar efectos en la salud de las personas a través de manifestaciones psicológicas o fisiológicas; convirtiéndose muchas veces en un limitante ocupacional, además de generar en el profesional de la salud una serie de situaciones que van directamente ligados con la sensación de confort con respecto a su trabajo.

Se establece que los riesgos psicosociales derivados del entorno laboral, el estrés y el contenido propio de la tarea en los profesionales de la salud llevan consigo una serie de cargas adicionales a las que su labor implícitamente tiene, debido a que en la mayoría de los casos superan las capacidades propias del profesional con respecto a la adaptación, la exigencia y su respectiva respuesta frente al trabajo desarrollado.

El comité Mixto (OIT) – (OMS), “define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Los efectos o consecuencias de los factores de riesgo psicosocial son múltiples y están sujetos a las condiciones y/o características de cada individuo, de la respuesta y de los mecanismos de resistencia, y finalmente de las características propias del factor de riesgo detectado.

4.3 Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales son generados en primer lugar por las carencias o insuficiencias en la estructura, la distribución y el desarrollo del trabajo; y en segundo lugar un limitado entorno social del trabajo que pueden producir manifestaciones psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés generado por el trabajo y la extenuación.

“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).

Los riesgos psicosociales generados por la actividad laboral pueden presentarse por un deterioro en los siguientes aspectos:

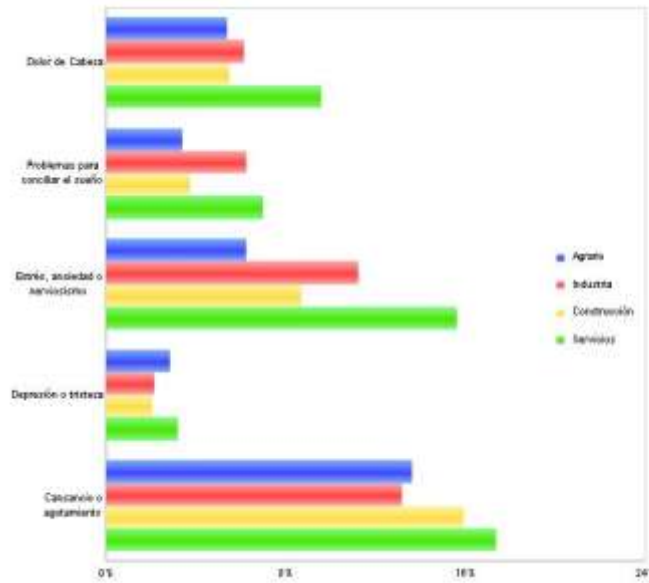
- a) Las especificaciones de la tarea
- b) Las especificaciones de la organización
- c) Las especificaciones del empleo
- d) La planeación y distribución del tiempo de trabajo

La exposición a este tipo de riesgos no siempre perjudica 100% la salud del colaborador, pero si llega a ser un causal de riesgo potencial cuando no se manejan de manera asertiva, por lo cual el colaborador debe buscar distintas estrategias de afrontamiento funcionales que le permitan controlar la situación laboral con el fin de mitigar el riesgo presentado; o si es el caso deberá asumir un comportamiento alterno de ser necesario, así mismo variar sus conocimientos o sus emociones para lograr acoplarse a la situación presentada y coexistir con esta mientras no repercuta de manera negativa (permisible) y de esta forma se garantice que no van a generarse detonantes mayores que puedan volverse causales nocivos para el bienestar del colaborador. Se hace referencia a lo anterior, porque se ha evidenciado que los riesgos psicosociales en el trabajo suelen tener enfoque crónico, puesto que la exposición a situaciones de riesgo psicosocial fomenta una tensión psicológica permanente para cualquier trabajador. Es por este motivo que se puede decir que el inicio del problema en los escenarios de riesgo psicosocial no está en el colaborador, más si está ligado al entorno donde se desenvuelve la mayor parte del tiempo, debido a que de allí provienen dichas condiciones de riesgo a raíz de una errada estructura laboral y organización de las actividades. Finalmente se puede concluir que los riesgos psicosociales se manifiestan porque se presentan unos contextos laborales difíciles de tolerar para algunos trabajadores.

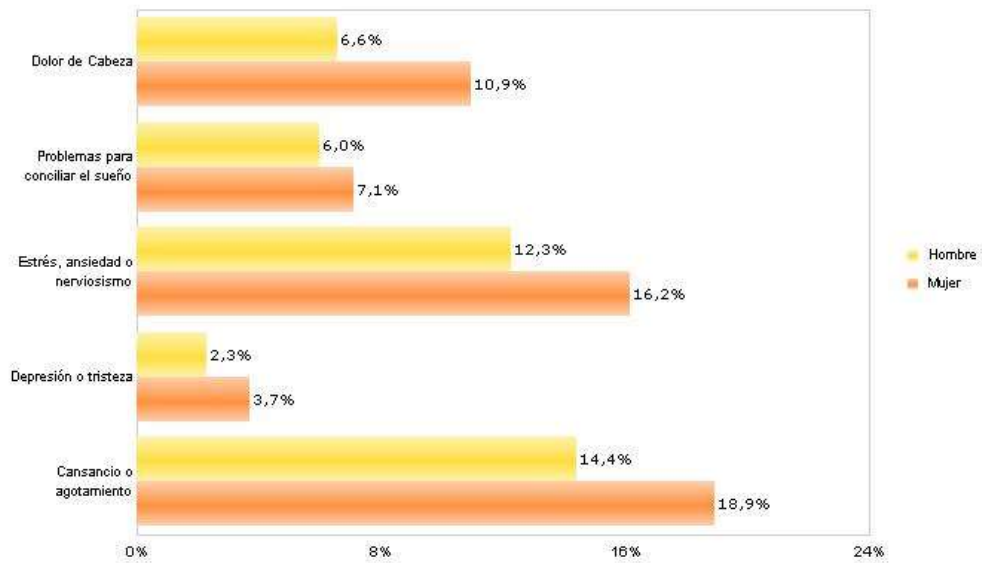
Según el OECT en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), se establece: “que los síntomas que con mayor frecuencia los trabajadores consideran que están agravados o producidos por su trabajo son el cansancio o agotamiento (16,5%), el estrés, ansiedad o nerviosismo (14,1%) y el dolor de cabeza (8,6%)”.

Es el sector Servicios se presenta altos índices (%) en todos los síntomas evidenciados; puntualmente un 9,6% de los trabajadores del sector Servicios presenta dolores de cabeza de los trabajadores. En los problemas de sueño también destacan con porcentajes de 7,0%, respectivamente. Lo mismo ocurre en el estrés, ansiedad o nerviosismo donde los porcentajes de trabajadores afectados son más elevados, 15,6%. También los porcentajes de empleados que exponen cansancio o debilidad por sus actividades son elevados, 17,3%. El último síntoma analizado, la depresión o tristeza, presenta valores similares (3,2%)

Se puede establecer otras variables anexas como son la clasificación por sexo y edad de estos síntomas generados o agravados por las labores, se evidencia que son la población femenina y el grupo de mayor edad (45 años o más) los que presentan altos porcentajes en todos los síntomas evaluados.



(Gráfica, 1) Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sector de actividad.



(Gráfica, 2) Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sexo.

4.4 Factores Psicosociales y Salud Laboral

La presencia de factores psicosociales en los distintos espacios de actuación puede beneficiar o afectar las tareas y la calidad de vida de los colaboradores. En el primer caso se permite el desarrollo personal de las personas, mientras que al ser perjudiciales deterioran su salud y su bienestar; es aquí donde se habla de riesgo psicosocial, ya que es origen de estrés laboral, y tiene el potencial de provocar alteración psicológica, física, o social a cualquier persona involucrada en el entorno.

De acuerdo a la OIT y OMS “los factores psicosociales se definen como interacciones entre el trabajo, ambiente, satisfacción en el trabajo y condiciones de la Entidad, así como las capacidades del colaborador, sus necesidades su cultura, y su situación personal fuera del trabajo”.

El estudio de los semblantes organizacionales - psicosociales y su correlación con la salud laboral, ha obtenido gran reconocimiento en los últimos tiempos (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). “En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores” (Villalobos, 2004). Como consecuencia de los importantes cambios a nivel empresarial y los procesos de globalización presentes, se puede constatar que la exposición a los riesgos psicosociales cada vez es más habitual y aguda, posiblemente porque no se han generado las acciones pertinentes en cuanto a la

identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

Según estudios realizados por la OIT y la OMS en el año 2010, ha tenido mayor relevancia la salud laboral y ha sido de mayor impacto en todas las empresas desde muchos años atrás. Frente a la situación dimensionada, es importante abarcar a nivel mundial el tema en donde está estimada la promoción y prevención del bienestar físico y mental de los colaboradores; lo anterior con el fin de prevenir riesgos ocasionados por las condiciones de trabajo. Es decir, la salud laboral tiene por objetivo prevenir las enfermedades y así promover la salud, siempre teniendo en cuenta la dirección adecuada con respecto a las condiciones de trabajo.

De acuerdo con Moncada y otros (2007), se ratifica este pensamiento cuando señalan que “Para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo de creciente interés, especialmente desde que en las últimas décadas la investigación epidemiológica ha aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud”. Por lo anterior se estima que los factores psicosociales han tenido gran incidencia, dado que los avances relacionados con el estrés y las consecuencias demostradas, han denotado el aumento progresivo con respecto a las afecciones de salud, esencialmente en la población trabajadora.

Existen investigaciones relacionadas con los factores psicosociales elaboradas por la OIT en el año 1984, donde se busca explicar lo relacionado con las relaciones laborales, el ambiente, la identificación en el plano de trabajo, las solicitudes de la empresa, las aptitudes - actitudes de cada colaborador y sus peticiones. Cox y Griffiths lo precisaron como “los exteriores del trabajo,

de la empresa y del proceso de desempeño” (1996), Martín Daza y Pérez Bilbao lo detallan como “la relación existente entre el trabajo, la empresa y las actividades, que provoca alteraciones orgánicas (físicas) y emocionales”. Según una significativa resolución de la OIT en el año 1975, “el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales”. Estos principios se expresaron ya en 1963, en un informe del Tavistock Institute de Londres (documento núm. T813).

4.5 Estrés Laboral

Se entiende como una manifestación que genera deterioro interno y externo del cuerpo, y se produce cuando las personas tienen exigencias físicas y psicosociológicas que perciben del entorno en el que se desenvuelven a diario. Relacionándolo al personal de salud, existe un gran índice de consecuencia nociva, debido a que es considerada una ocupación muy estresante con altos índices de trastornos psicológicos relacionados con el estrés. Lo anterior se genera por la combinación de elementos tales como las exigencias percibidas, las características del trabajador, y el apoyo que este reciba frente a la situación vivida.

El estrés se desencadena por la cantidad de necesidades exteriores que se generan en un lugar, sin embargo; generalmente se presentan manifestaciones fisiológicas, psicológica y de comportamiento cuando se intenta encontrar una adaptación y ajuste a presiones internas y externas.

En el ámbito de trabajo surge cuando se da una inestabilidad entre el colaborador, el puesto de trabajo y la organización. Generalmente el colaborador observa que no tiene a su alcance todos los recursos y herramientas necesarias para enfrentar la situación laboral negativa, y es ahí donde surge el conocido estado de “desbordamiento”, y está denominado como un estrés producido por presiones que se denominan estresores.

Entre los estresores exteriores se destacan los siguientes:

- Cantidad excesiva de trabajo
- Infracarga de trabajo
- Infrautilización de habilidades
- Trabajo repetitivo
- Ritmo de trabajo
- Ambigüedad de rol
- Conflicto de rol
- Relaciones laborales
- Inseguridad en el trabajo
- Promoción laboral
- Falta de participación
- Control sobre las tareas
- Formación profesional
- Cambios en la organización
- Responsabilidad con el trabajo
- Contexto estructural

En las últimas décadas trabajos afines con medicina y enfermería, han relacionado el estrés laboral con las profesiones que se eligen por vocación “área de la salud”. Por consiguiente los efectos negativos que llegan a generarse por las condiciones laborales y sus consecuencias, generan situaciones más críticas. Son profesiones en las cuales se desarrolla la labor mientras se busca satisfacer el bienestar del usuario, lo que trae por consecuencia mayor exigencia por parte del trabajador, y por ende una mayor vulnerabilidad al estrés.

Se considera el estrés laboral como el 2º problema de salud más frecuente en Europa, con relación al trabajo; posterior se encuentran los trastornos musculoesqueléticos. Estimando un balance global, se puede determinar que de la mitad de la población laboral refieren que es usual en su lugar de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, pienso que es determinante evaluar el sector de la salud como un área cambiante y vulnerable frente a los factores de riesgo psicosocial, puesto que su actividad diaria y continua llega a presentar situaciones recurrentes que ocasionan frecuentemente alteraciones a esta población, lo que está generando un mayor índice de daño con cada trabajo desarrollado durante la jornada.

4.6 Vigilancia Epidemiológica

El propósito que desea implementarse con este sistema en relación a los factores de riesgo psicosocial, está orientado en el contexto de la Prevención Primaria, la cual se aplica bajo las normas de Políticas de Salud determinadas; en este sentido la forma de implementación que quiere lograrse dentro de una organización, no busca como fin principal prevenir las enfermedades causadas por las situaciones generadas del estrés, sino por el contrario se quiere emplear para sensibilizar y promover en los colaboradores de la organización mayor control de las situaciones estresantes, esto con la intención de disminuir la posible aparición de enfermedades asociadas a la exposición de factor de riesgo psicosocial laboral.

El análisis de los factores de riesgo psicosocial está delimitada en dos aspectos que son importantes tener en cuenta al momento de validar y direccionar un enfoque aún más exacto

respecto a la situación: En primer lugar se debe identificar e intervenir todo aspecto relacionado con el bienestar de la población de colaboradores; y en segundo lugar, deberá identificarse e intervenir no sólo para optimar las condiciones de bienestar, sino también para tener en cuenta la prevención de las enfermedades derivadas de los mismas. De acuerdo a lo anterior, es necesario instaurar un SVE que permita monitorear el factor de riesgo con el fin de garantizar la salud del empleado, y de esta forma prevenir la presencia de patologías; o en su defecto si ya el caso es de presencia de alguna enfermedad, será necesario emplearlo para establecer un proceso de rehabilitación.

Dentro de los principios éticos que rigen el desarrollo e implementación del SVE de factores psicosociales en una organización, se encuentra uno que sobresale y es de mayor relevancia: Hablamos de la preservación y promoción de la salud de los trabajadores; esto hace referencia a la forma consecuente con el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional en el cual se asume que “El objetivo principal del ejercicio de la salud en el trabajo es preservar y promover la salud de los trabajadores, promover un medio ambiente de trabajo sano y seguro, proteger la capacidad laboral de los trabajadores y su acceso al empleo. Para el logro de estos objetivos, los profesionales de la salud ocupacional deben utilizar métodos válidos de evaluación de riesgos, proponer medidas eficaces de prevención y realizar el seguimiento de su aplicación”.

Pueden establecerse diferentes enfoques del SVE, pero existe una de mayor impacto que favorece a la mitigación de enfermedades: “Vigilar la presentación del factor de riesgo para prevenir la presencia de patologías”. Se considera el más asertivo dado que ayuda a prevenir, y

no da el tiempo de ocurrencia para generar situaciones negativas, esto quiere decir que se actúa de manera inmediata y de esta forma pueden ser registradas para comenzar un seguimiento oportuno. En la actualidad todas las organizaciones tienen unas características concretas que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial, y que pueden afectar la salud de sus colaboradores, su enfoque y rendimiento.

Finalmente se puede determinar la importancia de la implementación y aplicación de un programa que permita estudiar las variables que intervienen en las condiciones trabajo y de salud, y que están contextualizados con los factores de riesgo psicosocial detectados; además con el fin de permitir el diseño de medidas de intervención correctivas y preventivas para disminuir el efecto de dichos factores. Mientras se aplica este programa se genera alterno el bienestar del colaborador, la estabilidad en lo que respecta a su salud, y el beneficio general de los trabajadores de la organización; además se mejora la productividad junto con la calidad de trabajo, y por último se da cabal cumplimiento a los requerimientos de la legislación.

4.7 Factores Protectores

Los distintos escenarios laborales deben ser considerados como espacios de integración, desarrollo y que promuevan la salud de los colaboradores. 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 (OMS, 2010).

Según Astudillo, Alarcón & Lema (2009) definieron a los protectores psicosociales, como aquellas características propias del individuo y/o del ámbito laboral, o incluido todo lo que en él

se encierra, cuando estos factores están presentes son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar. Por esta razón, y debido a las alteraciones y condiciones adversas generadas por el estrés, el enfoque del protector psicosocial, es atenuar los efectos lesivos, con el fin de evitar la vulnerabilidad y la oportunidad de que se genere alguna enfermedad; es decir, son todas aquellas “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar en el trabajador” (Ministerio de Protección Social, 2008, p.2).

Con relación a lo anterior, Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010), explican que los factores protectores psicosociales son cualquier situación psicosocial actual en el trabajo de un individuo entorno general, estos pueden o no estar identificados y por ende no se puede establecer que trabajador posee herramientas personales de afrontamiento; estas respuestas protectoras se presenta cuando dicha condición aminora o elimina un riesgo, y además despliega un resultado efectivo sobre la salud, el bienestar, el desempeño y también su adecuado progreso personal. Complementando la información, Salcedo (2011), señala que los factores protectores no solo se evidencian en la persona sino que son aquellos aspectos de la planificación de la empresa que se hallan en el ambiente laboral y que ayudan a propiciar el bienestar de los empleados, creando complacencia personal, y por ende, aumento de la eficacia.

Desde la perspectiva de la política organizacional, el (NIOSH,1999) reconoce como factores protectores en el plano laboral, todas aquellas acciones encaminadas a la mejora constante no solo de los procesos, sino de todo el equipo que interviene para que haya un correcto funcionamiento en relación a las políticas manifiestas de reconocimiento por un rendimiento asertivo en las actividades, oportunidades para el crecimiento y el desarrollo de cada profesión,

una cultura organizacional que valore al colaborador de manera individual y unas acciones en la administración confluentes con las decisiones y los valores organizacionales, por tanto, la cultura, valores y la administración organizacional, en la actualidad se pretenden aplicar, mantener y replicar esquemas transparentes, saludables y afines, desde políticas organizacionales sanas y determinadas, en pro del crecimiento del empleado y el fortalecimiento de la entidad.

Al relacionarlo con la condición individual entre el trabajador y sus condiciones laborales, la OIT, 1997 indica que los factores psicosociales o las variables que determinan la presencia de los mismos pueden tener un efecto positivo siempre y cuando las condiciones sean favorables para permitir al empleado su desarrollo, es decir cumplen una función protectora del bienestar y la salud del trabajador.

Con respecto a lo anterior, se describen los factores protectores psicosociales como las características que encierran tres aspectos tales como: el individuo, la organización y la situación; en donde el objetivo está enfocado en proteger – mitigar - equilibrar y/o modificar el contexto vivido, para evitar que esto pueda llegar alterar la salud física o mental del colaborador. Por tal motivo es muy importante evaluar y aplicar estos factores, ya que generan una condición beneficiosa sobre el estado de salud del trabajador en cuanto a su adaptación al entorno laboral, con el único fin de disminuir la probabilidad de sufrir cualquier enfermedad provocada por las actividades desarrolladas.

Teniendo en cuenta que debe existir una intervención óptima, creo que deben realizarse actividades enfocadas en el bienestar integral del colaborador, con el único objetivo de cambiar actitudes o respuestas por parte de los trabajadores frente a las situaciones que se puedan generar en su entorno. Estas actividades deberán tener un seguimiento permanente y ejecutarse de manera semejante a la reforma de las condiciones laborales; esto permitirá comprender la percepción que tiene el colaborador frente a su trabajo, para poderlo ligar a las buenas prácticas que desean desarrollarse.

5. Resultados

Con el fin de poder establecer la percepción del trabajador frente a su labor diaria, y poder estimar como el empleado percibe no solo su rol frente a la tarea, sino las distintas redes de apoyo por parte de sus jefes y compañeros frente a sus necesidades; se hace uso de la encuesta Karasek la cual aborda de manera íntegra los ítems antes relacionados. Desde la óptica del riesgo psicosocial, se busca evidenciar en el trabajador aspectos relacionados al uso de habilidades, toma de decisiones, control sobre las tareas, demandas psicológicas y las redes de apoyo en el desarrollo de sus actividades. (Sauter)

Bajo este modelo y con referencia al riesgo psicosocial se puede establecer como el trabajador puede afrontar el rol y la respuesta a la demanda de la tarea, y de esta forma comprender que el modelo Karasek utiliza la combinación de altas y bajas demandas frente a un alto o bajo control de la actividad realizada, determinando de esta manera que en un mismo ambiente laboral se pueda tener un trabajo con tensión laboral donde el empleado se ve expuesto a altas demandas y poco control sobre la tarea; trabajo activo que corresponde altas demandas y alto control sobre las mismas, siendo este el escenario ideal para desempeño y crecimiento del empleado; trabajo aburrido donde las bajas demandas y un alto control sobre las mismas no le permite crecimiento profesional y/o intelectual y por último trabajo pasivo que establece bajas demandas y bajo control de las mismas, siendo estos últimos los escenarios de desempeño menos favorables.

Podemos determinar entonces que en la población sujeto de estudio, los cargos de tipo auxiliar como enfermería y odontología experimentan trabajos donde se evidencia altas demandas y bajo control, lo que conlleva a que la participación en el proceso de toma de

decisiones o autonomía en su ejercicio no sea viable, haciendo que el empleado sea sujeto de riesgo psicosocial; por el contrario los profesionales como médicos y enfermeras presentan escenarios laborales favorables, ya que a pesar de contar con altas demandas en las tareas el control sobre las mismas es alto, así mismo la capacidad de toma de decisiones permite en este tipo de trabajador un proceso dinamizador y de crecimiento continuo.

6. Estrategia De Intervención

6.1 Población objeto de la estrategia:

Personal que presta servicios de atención asistencial: médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, auxiliares de odontología, fisioterapeutas, farmacéutas y nutricionistas.

6.2 Alcance de la estrategia:

La estrategia de intervención está enfocada en el abordaje de diferentes factores relacionados con las siguientes características: emocional, jornadas de trabajo, actividades desarrolladas y tiempos de gestión. Con respecto a las demandas emocionales pueden implementarse habilidades de afrontamiento en los trabajadores, en las demandas derivadas de la jornada de trabajo emplear actividades puntuales, y referente a los tiempos de gestión se pueden plantear acciones de intervención organizacional para prevenir y controlar el estrés.

6.3 Implementación de la estrategia:

La decisión de intervenir para la ejecución de recomendaciones y sugerencias, está centrada en buscar acciones correctivas y preventivas dentro del centro médico, con el objetivo de optimizar las condiciones laborales de los colaboradores que se ven afectados.



Figura 1. Esquema de Entorno Saludable

6.4. Recomendaciones:

Cada riesgo psicosocial, según sus características demandará unas medidas u otras para su prevenir, disminuir o eliminación.

Algunas de las medidas preventivas que son necesarias para crear un ambiente apto y agradable junto con un trabajo saludable, se encuentran relacionadas de esta forma:

- Promover el soporte entre los colaboradores y los jefes durante la realización de actividades.
- Aumentar las oportunidades para emplear conocimientos y habilidades del colaborador, que consientan el aprendizaje y el desarrollo de nuevas destrezas.
- Impulsar la autonomía de los colaboradores en la realización de las actividades
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las actividades asignadas y el límite de libre albedrío.
- Suministrar toda la información oportuna, correcta y puntual para garantizar la realización de actividades y la adaptación a los cambios.
- Establecer condiciones para la participación de los trabajadores: consultar con las personas implicadas y realizar reuniones de retroalimentación que ayuden a proponer ideas por parte de los trabajadores.
- Adecuar y si es necesario reorganizar la cantidad de trabajo respecto al tiempo de la jornada laboral.
- Realizar pausas activas que permitan la recuperación efectiva del trabajador tanto a nivel físico como psicológico.

DATOS DEMOGRÁFICOS

NOMBRE	PROFESIÓN							EDAD	SEXO		ESTADO CIVIL				TIPO DE CONTRATO		TIEMPO DE VINCULACIÓN
	médico	enfermera	aux. de enfermería	fisioterapeuta	farmaceuta	nutricionista	aux. de odontología		F	M	casado	soltero	separado	unión libre	definido	indefinido	
CARLOS HUMBERTO GIRÓN	x							55	x	x					x	3 años	
DIEGO MARTÍNEZ PEÑA	x							36	x				x		x	2 años	
CARLOS ANDRÉS JOYA	x							27	x	x					x	1 año	
ALEJANDRO GUZMÁN			x					31	x		x				x	14 meses	
CAROLINA VALERO					x			27	x		x				x	8 años	
NANCY STELLA SÁNCHEZ	x							36	x		x				x	5 años	
MARCELA VILLALOBOS	x							38	x		x				x	9 años	
DIANA MARÍA CUERVO	x							31	x		x				x	3 años	
RUTH FABIOLA OSORIO	x							48	x		x				x	10 años	
FARRAT GIGLIOLA GUZMÁN	x							35	x		x				x	3 años	
GINA ANDREA ACOSTA	x							42	x		x				x	8 años	
LILIAM ALEXANDRA PARRA			x					29	x			x			x	5 años	
JANNETH DIAZ FERNANDEZ			x					49	x				x		x	19 años	
CARLA FERNANDA CASTRO			x					34	x				x		x	2 años	
CARHERINE RODRIGUEZ			x					29	x			x			x	5 años	
LILIANA CHITIVA			x					39	x				x		x	8 años	
VANESSA ARDILA							x	26	x				x		x	5 años	
DIANA MARCELA DAZA						x		32	x			x			x	4 años	
MARCELA RODRIGUEZ				x				37	x		x				x	7 años	
MALLERLY POSADA				x				33	x		x				x	1 año	
MARTHA CECILIA ZULUAGA				x				38	x		x				x	7 años	
EDITH BARRERIRO		x						39	x			x			x	15 meses	
YUDANNI MATEUS		x						32	x			x			x	2 años	
ANDREA DEL PILAR VIDAL		x						39	x			x			x	9 años	
CARMENZA ROJAS		x						53	x			x			x	8 años	
GLORIA ESPERANZA PINEDA		x						36	x			x			x	19 meses	
STEFANNY DELGADO			x					20	x			x			x	1 año	
CINDY JOHANNA MORENO			x					21	x			x			x	11 meses	
CAROLINA PÉREZ			x					26	x			x			x	6 años	
HAZEL ORELLANOS			x					51	x				x		x	12 años	
ERIKA JULIETH CUBIDES			x					26	x			x			x	2 años	
NELLY ANDREA RIVERA			x					32	x		x				x	3 años	
GLORIA HELENA MORENO			x					26	x				x		x	4 meses	
MAYARY BRILLIT PASTRAN			x					42	x		x				x	10 años	
ERNESTO SILVA VEGA	x							57	x	x					x	20 años	
CHRISTIAN ALARCÓN	x							56	x	x					x	3 años	
JONATHAN VALENZUELA	x							37	x				x		x	5 años	
YOHANNA BOHORQUEZ		x						30	x				x		x	6 años	

(Tabla 1)

QUESTIONARIO	CARLOS GRÓN	DIEGO MARTINEZ	CARLOS JOYA	ALEJANDRO GUZMÁN	CAROLINA VALERO	NANCY SANCHEZ	MARCELA VILLALOBOS	DIANA CUERVO	RUTH OSORIO	FARRAT GUZMÁN	GINA ACOSTA	LILIAN PARRA	JANETH DIAZ	CARLA CASTRO	CATHERINE RODRIGUEZ	LILIANA CHITIVA	VANESSA ARDILA	DIANA DAZA	MARCELA RODRIGUEZ	MALLERLY POSADA	MARTHA ZULLAGA	EDITH BARRERO	YUDANNI MATEUS	ANDREA VIDAL	CARMENZA ROJAS	GLORIA PINEDA	STEFANNY DELGADO	CINDY MORENO	CAROLINA PÉREZ	HAZEL ORELLANOS	ERIKA CUBIDES	NELLY RIVERA	GLORIA MORENO	MAIARI PASTRAN	ERNESTO SILVIA	CHRISTIAN ALARCON	JONATHAN VALENZUELA	YOHANNA BOMBORQUEZ		
q1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
q2. Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	
q3. Para mi trabajo necesito ser creativo(a).	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	
q4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mi mismo(a).	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	4	3	3	3	4		
q5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
q6. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3		
q7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3		
q8. Mis opciones cuentan mucho en mi trabajo.	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3		
q9. Mi trabajo es aburrido	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2		
q9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3		
q10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido.	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
q11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3		
q12. Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico.	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	
q13. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1		
q14. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	3	3	4	2	2	3	2		
q15. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	3	3	3	1	4	3	2	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2		
q14b. No tengo el tiempo suficiente para terminar mi trabajo	2	3	3	3	2	4	4	1	4	3	2	4	4	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2		
Q16. La estabilidad en mi empleo es buena.	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
q17. Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo.	2	4	3	2	4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2		
q18. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo.	3	3	3	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
q19. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice.	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3		
q20. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	3	4	3	3	4	1	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	
q21. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor.	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	
q22. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal.	3	4	3	2	3	1	4	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
q23. Mis compañeros de trabajo son amigables.	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3		
q24. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice.	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	
q25. ¿Que tan estable es su empleo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
q26. ¿Durante el último año con qué frecuencia estuvo en situación de que lo(a) despidieran?	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
q27. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer consentirlo. ¿Que tan probable es que usted pierda su empleo en los próximos dos años?	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	

(Tabla 2)

REFERENCIAS

Andrea B.Cabrejo (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012*. Recuperado de:
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>

Alcántara Moreno, Gustavo, La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinarietàadSapiens. Revista Universitaria de Investigación [en línea] 2008, 9 (Junio-Sin mes): [Fecha de consulta: 29 de marzo de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>> ISSN 1317-5815

Amalia M.C., Daniela C., Daniela G., Elisa A., Gonzalo M. y Juan M.P. (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Chile: Ministerio de Salud, Gobierno de Chile.

Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). *Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos*. Temuco, Chile. Ciencia y Enfermería, 15 (3), 111-122

Bernardo M. J y Carmen B.L. (Noviembre 2010). *Factores de Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas: Los Riesgos Psicosociales*. España, Madrid.

- Blogspot (Abril 2008). “*El estrés laboral: Información sobre su incidencia, síntomas, consecuencias, estresores, variables mediadoras del mismo...*” Recuperado de <http://stresslabora.blogspot.com.co/2008/04>
- Charria O, Víctor H., Sarsosa P & Kewy V.; Arenas O, Felipe *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391 Universidad de Antioquia
- Colombiana de Salud (Noviembre 2016). *Programa de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial*. Colombia, Bogotá. CDS ITH 8.3.1 – 17
- DUAZARY y Universidad Magdalena (2015). *Riesgo Psicosocial en el Personal de Enfermería: Servicio de Urgencias en Hospital Universitario de Cartagena*. Colombia, Cartagena. *Revistas Internacional de Ciencias de la Salud*, Vol. 12, Núm. 1 (2015).
- Elisa A.M. & Juan P.T. (2010). *Actores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera*. Artículo Salud de los Trabajadores v.18 n.1 Maracay jun. 2010, versión impresa ISSN 1315-0138. Maracay: SCIELO.
- Fabiola C.C. (2012). *Sistemas de Vigilancia Epidemiológica: Gestión del riesgo ocupacional para la prevención y control de la Enfermedad Profesional – Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME)*, PDF. Colombia: SURA.

Fernando M. Izquierdo y Alejandra F. Cuevas. *Factores de Riesgo Psicosocial*. España, Madrid.

Revista de los especialistas en prevención y salud laboral, N° 17 Febrero 2015.

Fernando M.I. *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. España,

Valencia: Recuperado de <https://es.scribd.com/document/49366777/Manual-de-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo>

IBV, ERGODEP y UPV. *Riesgos Psicosociales: Aspectos Generales*. España, Valencia.

Documentos de Formación, Copyright IBV camino de Vera s/n 46022.

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/

ISTAS. *Intervención en Origen*. Recuperado de:

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3946>

Izaskun U.A. (Noviembre 2014). *Guía de prevención de riesgos psicosociales*. España, Vasco:

OSALAN, IVSSL, Depósito Legal: BI-1956-2014.

Josep L. y Meliá N. (2011). *¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa?*

Metodologías, Oportunidades y Tendencias. España, Valencia. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391 Universidad de Antioquia .png, Colombia.

July R.R. y Yuleisy A.P. (2015). *Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud*. Colombia, Bucaramanga. Recuperado de <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/305/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20en%20entidades%20prestadoras%20de%20servicios%20de%20salud.pdf>

Manuel G. Amador (2009). *El cuestionario en la investigación: El cuestionario aplicado a la investigación*. Colombia, Santander.

María A.H. (2004). *Estrés Laboral*. España, Madrid: INSHT

María A.H. (Julio 2012). *Estrés y otros síntomas relacionados con el trabajo* España. Madrid: INSHT.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Abril 2013). *Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo: Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Argentina*. Argentina: SRT.

OECT (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Octubre 19. España, Madrid. Memoria de actividades 2012.

OECT (2011). *Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sector de actividad. Año: 2011* [Gráfica 1]. Recuperado de <http://www.oect.es/Observatorio/4%20Indicadores%20evolutivos/Accidentes%20de%20t>

rabajo%20y%20otros%20danos%20a%20la%20salud/Otros%20danos%20a%20la%20sa
lud/segun%20sector%20de%20actividad%20Anyo%202011.jpg

OECT (2011). *Trabajadores que refieren determinados síntomas relacionados con el trabajo según sexo. Año: 2011*. [Gráfica 2]. Recuperado de
<http://www.oect.es/Observatorio/4%20Indicadores%20evolutivos/Accidentes%20de%20trabajo%20y%20otros%20danos%20a%20la%20salud/Otros%20danos%20a%20la%20salud/segun%20sexo%20Anyo%202011.jpg>

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

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

Organización Internacional del Trabajo OIT (2006). *Estrategias de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo*.

Paula C.B., Sandra V.S. y Tatiana P.K. (2014). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*. Colombia. Bogotá. Artículo de Revisión *av.enferm.*, XXXII (2): 271-279.

PYME. *Detección de Riesgos Psicosociales: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PYME*

España. Recuperado de

http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/recursos/contenidopdf/Nivel_1.pdf

Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrell y Lennart Lev. (1966). *Factores*

Psicosociales y de Organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

España, Madrid.

TORO, F., LONDOÑO, M.E., SANÍN, A. Y VALENCIA M. *Modelo analítico de factores*

psicosociales en contextos laborales. 2010. Revista Interamericana de psicología

ocupacional. 29 (2).

Universidad Industrial de Santander (Junio 2011). *Programa de Vigilancia Epidemiológica para*

Factores de Riesgo Psicosocial. Colombia, Santander. Recuperado de

[https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/talento%20humano/SALUD%20OC](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/talento%20humano/SALUD%20OCUPACIONAL/PROGRAMAS/PGTH.04.pdf)

[UPACIONAL/PROGRAMAS/PGTH.04.pdf](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/talento%20humano/SALUD%20OCUPACIONAL/PROGRAMAS/PGTH.04.pdf)

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación*

conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197 – 201