

**Guía de promoción y prevención de salud enfocada en riesgo psicosocial para el personal
de una entidad de salud del municipio de Duitama**

Presenta:

Paula Andrea Orozco Sanabria

Directora del proyecto:

Angela Viviana García Salamanca, Psicóloga, Esp. Salud Ocupacional, Magíster en Educación

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

Escuela de Ciencias de la Salud

2024

Dedicatoria

El presente trabajo es una dedicatoria para mí, me demostró que tan fuerte y resiliente puedo llegar a ser a pesar de muchas adversidades y obstáculos presentados en el camino, ¡lo logre! Muchas veces lloré, y creí que lo mejor era tomar otras alternativas como opción de grado, pero nunca eh sido de rendirme, agradezco cada corrección, cada regaño e inclusive cada disgusto con mis docentes, de no ser así, no habría terminado con lo planteado anteriormente, este trabajo me permitió encontrar con una versión mía, llena de paciencia, resiliencia y más entusiasmo para salir adelante.

Resumen

La etapa laboral es necesaria en la vida de toda persona, ya que esta nos concede la adaptación a nuevos entornos, permitiéndonos salir de nuestra propia zona de confort asumiendo responsabilidades, por lo que estaremos enfrenándonos a un mundo desconocido lleno de oportunidades, los profesionales diariamente tienen la oportunidad de poner en práctica años de estudio, sin embargo, esta etapa nos permite forjar vínculos ya sea afectivos o laborales, lo cual es necesario para conocer nuestra propia versión con relación al clima organizacional, el ser humano tiene la capacidad de estar en constante aprendizaje, y el trabajo es el claro ejemplo de eso. Según estudios de, Julio Cesar Neffa, “El trabajo es el resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión, pero es preciso recordar que el impacto es percibido en primer lugar por el cuerpo en mayor o menor medida” por eso que surge la necesidad de la presente investigación, todo lo anterior está anclado a un término poco común en las poblaciones trabajadoras, cuyo término es “riesgo psicosocial”, lo que se busca en este proyecto es dar a conocer una visión un poco amplia a trabajadores de la salud que padecen afecciones negativas por causa de su trabajo.

Palabras clave: Salud Mental, Estrés, Riesgo, Impacto, Trabajadores.

Abstract

The working stage is necessary in the life of every person, since it grants us the adaptation to new environments, allowing us to leave our own comfort zone assuming responsibilities, reason why we will be facing an unknown world full of opportunities, the professionals. daily have the opportunity to put into practice years of study, however, this stage allows us to forge bonds whether affective or work, which is necessary to know our own version in relation to the organizational climate, the human being has the capacity to be in constant learning, and work is the clear example of that. According to studies by Julio Cesar Neffa, "Work is the result of a voluntary human activity carried out under tension, but it is necessary to remember that the impact is perceived first of all by the body to a greater or lesser extent" that is why the need arises. From the present research, all of the above is anchored to a term that is not very common in working populations, which is "psychosocial risk." What is sought in this project is to provide a somewhat broader vision to health workers who suffer negative conditions due to their work.

Keywords: Mental Health, Stress, Risk, Impact, Workers.

Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación.....	15
Objetivos.....	17
Marco Teórico.....	18
Factores Extralaborales: aspectos inherentes.....	24
metodología.....	26
Muestra.....	27
Entrevista.....	28
Técnica de análisis de instrumentos.....	29
Caracterización acorde a la función laboral del personal de una entidad de salud.....	31
Estructura funcional de la Entidad de Salud del municipio de Duitama.....	32
Evaluación de los factores de riesgo.....	47
Propuesta Guía de riesgo psicosocial.....	61
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	63
Referencias Bibliográficas.....	64
Apéndices.....	66

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Estructura funcional de la entidad de salud</i>	33
---	----

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Organigrama de la Entidad de Salud</i>	31
Figura 2 <i>Porcentaje de recompensa laboral</i>	58
Figura 3 <i>Porcentaje de Liderazgo</i>	59
Figura 4 <i>Porcentaje del Control de Trabajo</i>	60

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Descripción de la Entrevista realizada</i>	65
Apéndice B <i>Análisis Cuantitativo y Cualitativo</i>	77
Apéndice C <i>Caracterización por perfil de Riesgo</i>	134
Apéndice D <i>Guía de Promoción y Prevención</i>	136
Apéndice E <i>Diseño de la guía Visual (poster)</i>	151

Introducción

El trabajo, así como en la vida personal, las relaciones sociales, son las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano, el trabajo es el resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión, puede ejecutarse en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, sometida a determinadas condiciones y medio ambiente laboral, aunque el trabajo involucra al ser humano de forma integral, hay que recordar que el impacto lo percibe el cuerpo, en mayor o menor medida. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto organizacional, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, dicho riesgo es una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa, frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, ya sea de forma continua o intermitente, están interrelacionados potenciándose o minimizando sus efectos sobre la salud, es importante realizar una debida evaluación de este riesgo, para saber cómo actuar de manera efectiva y sin afectar la productividad de los trabajadores. Por tal motivo se llevará a cabo la presente investigación en la entidad de salud del municipio de Duitama, permitiendo conocer las causas asociadas al riesgo psicosocial, ejecutando una acción para mitigar la exposición, acorde a los resultados del instrumento aplicado, se realizará una guía de promoción y prevención de la salud, generando conciencia de autocuidado en los trabajadores de la salud, de la entidad, ya que se debe tener presente, la importancia de Prevenir los riesgos ocupacionales de promover y proteger la salud de la población trabajadora.

Planteamiento del problema

El riesgo psicosocial en la población trabajadora ha existido siempre, no obstante, hoy se ha convertido en un problema evidente que genera inconvenientes en la producción de una organización por el absentismo laboral. Según un estudio realizado por (Gil-Monte, pág. página 20), quien afirma que el mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante, la exposición a este tipo de riesgo no deteriora necesariamente la salud del trabajador a corto plazo, sino que la va destruyendo lentamente.

Por otra parte (Neffa, pág. 12) destaca que tal riesgo desencadena un sinnúmero de enfermedades que abordan un terreno ajeno a lo laboral, incluyendo patologías de carácter físico y mental afectando negativamente la integridad de los individuos. con base en lo primero (Méndez1, pág. 15) ha demostrado que los casos relacionados con riesgo psicosocial han cogido fuerza durante los últimos años, debido a que se han hecho presentes enfermedades tales como; trastornos de ansiedad, depresión, trastornos de adaptación, reacciones a estrés grave, asociando patologías que van un paso adelante de la salud mental, entre las cuales se destacan; hipertensión arterial secundaria, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras. Todos los trabajadores en algún momento de su vida laboral han estado expuestos al riesgo psicosocial, sin embargo, se resalta que el personal de la salud se encuentra más afectado por tal riesgo, a razón del índice de exposición en su área laboral, así lo describe, (Nelson, pág. 15). En vista de que se han registrado estudios que detallan las consecuencias notorias en el personal de la salud, Según la indagación de (Anzules) afirma que, el síndrome de burnout ha sido reconocido como un problema en la esfera profesional de la vida moderna, principalmente en la última década los médicos son las personas más agotadas emocionalmente y, al mismo tiempo, más satisfechas en la vida, estudios

realizados en diferentes hospitales, como en el servicio de emergencias indica la probabilidad del elevado cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal se atribuye, al trabajo nocturno, la tensión laboral y trastornos del sueño y sobre todo en los profesionales expuestos a un alto nivel de contacto con el sufrimiento. Por lo tanto, si los riesgos psicosociales son riesgos laborales habría que fijar a qué ámbito de la salud pertenecen, para establecer las medidas preventivas adecuadas, pues bien, se considera que se integran en el ámbito de la salud mental por los daños físicos producidos en el individuo, asimismo lo delimita (Sierra, pág. 12).

Los trabajadores en su vida laboral han estado expuestos al riesgo psicosocial, pero se resalta que el personal de la salud está más afectado por tal riesgo, a razón del índice de exposición en su área laboral, así lo describe, (Nelson, p. 15). En vista de que se han registrado estudios que detallan las consecuencias notorias en el personal de la salud, Según la indagación de (Anzules) afirma que, el síndrome de burnout ha sido reconocido como un problema en la esfera profesional de la vida moderna, principalmente en la última década los médicos son las personas más agotadas emocionalmente y, al mismo tiempo, más satisfechas en la vida, estudios realizados en diferentes hospitales, como en el servicio de emergencias indica la probabilidad del elevado cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal se atribuye, al trabajo nocturno, la tensión laboral y trastornos del sueño y sobre todo en los profesionales expuestos a un alto nivel de contacto con el sufrimiento. Por lo tanto, si los riesgos psicosociales son riesgos laborales habría que fijar a que ámbito de la salud pertenecen, para establecer las medidas preventivas adecuadas, pues bien, se considera que se integran en el ámbito de la salud mental por los daños físicos producidos en el individuo, asimismo lo delimita (Sierra, pág. 12).

Algunos estudios de, (Alegría, 2012, pág. 23) las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, obliga al empresario a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el compromiso con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: evitar riesgos, evaluar los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al trabajador, en particular en lo que respecta a la concepción de las áreas labores, así como en la elección de los equipos de trabajo en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Según la OMS, “los riesgos laborales tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral, y cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año, anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 % del Producto Interior Bruto global de cada año. (OMS, 2020, pág. 19).

A partir de estas cifras el ministerio de trabajo establece medidas preventivas, para mitigar la exposición al riesgo psicosocial, Entre las primeras medidas se busca que las entidades adopten la Batería de Instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial, establecida en la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, la cual comprende diversos protocolos de prevención y acción en diferentes aspectos relacionados con el entorno laboral, como acoso,

agotamiento, duelo, entre otros, con la finalidad de emprender programas de promoción y prevención (Colombia potencia de la vida, 2020, pág. 5).

Pregunta problema

¿Qué estrategias se podrían generar para mitigar la exposición a los factores de riesgo intralaboral de una entidad de salud en el municipio de Duitama?

Justificación

Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, ya que estos afectan de manera notable las organizaciones, las economías y lógicamente la salud mental de las personas, es decir qué; para la organización los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global, ya que las bajas tienden a ser más prolongadas, según la Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA, 2022), ha sugerido mantener los controles de vigilancia adecuados, para mitigar el riesgo y así mismo los factores contraproducentes de este.

En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en 2007, mostró que el 30 % de los trabajadores encuestados manifestó estrés laboral; mientras que, en la segunda encuesta, realizada entre 2009 y 2012, hubo un notable incremento, dado que el 43 % sufría este tipo de riesgo psicosocial. (Viloria, 2019).

Así mismo, el ministerio de trabajo plantea medidas de control y medición, para preservar salud mental de los trabajadores, diseñando instrumentos ejecutables por personal calificado. El presente proyecto de investigación se plantea a partir de las necesidades encontradas en la entidad de salud del municipio de Duitama, con el fin de mitigar la exposición a los factores de riesgo psicosocial, haciendo un importante énfasis en las relaciones sociales y laborales de los trabajadores, En Colombia son muchos los casos que se han presentado a razón del riesgo psicosocial, por el ausentismo laboral que este promueve, a razón de los factores intralaborales que no son tratados a tiempo, según la OMS Los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición; se ha demostrado que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud

que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, además, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen peores condiciones de trabajo en la mayoría de los casos. (OMS, 2010). El ministerio de trabajo ha diseñado estrategias para medir el deterioro por cuestión del riesgo psicosocial.

Como los profesionales de la salud tienen mayor responsabilidad que los trabajadores de otro sector, este es un asunto relevante, ya que interactúan constantemente con otros seres humanos y cuidan la vida y la salud de dichas personas, un error en esta profesión podría traducirse en consecuencias graves tanto para pacientes como para trabajadores de la salud. Por tanto, se ha percibido la importancia de realizar esta investigación en la entidad de salud del municipio de Duitama con el fin de identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales en el ambiente laboral de los funcionarios del área de la salud, así como sus efectos en el desempeño laboral, ya que se ha percibido un incremento notable del absentismo laboral y las patologías psicológicas al tema.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una guía de promoción y prevención de salud enfocada en el riesgo psicosocial para una entidad de salud del municipio de Duitama.

Objetivos específicos

Caracterizar los factores de riesgo psicosocial según la función laboral del personal de una entidad de salud en el municipio de Duitama.

Evaluar los factores de riesgo psicosocial del personal de una entidad de salud en el Municipio de Duitama.

Proponer una guía con estrategias de promoción y prevención de salud mental para el personal de una entidad de salud en el Municipio de Duitama.

Marco Teórico

Riesgo laboral

El riesgo laboral es alto y las consecuencias severas o importantes cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o siniestros que puedan provocar daños físicos y psicológicos. (Mancilla p, 2012).

Según la OMS, “los riesgos laborales tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia; 16% de pérdida de audición; 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% y 3 de asma; 8% de traumatismos; 9% de cáncer de pulmón; 2% de leucemia; y 8% de depresión”, Información de la OIT nos dice, que cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral, y cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año, anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 % del Producto Interior Bruto global de cada año. (OMS, 2020).

Los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, por lo que, ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos. En este medio ambiente de trabajo se mezclan los componentes genéticos, psicológicos, sociales y diferentes circunstancias que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. (Álvarez, 2009).

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales nacen de las deficiencias de una organización y la gestión del trabajo, dando una perspectiva diferente de una enfermedad laboral, en este caso el estrés, abordando patologías físicas y mentales asociadas directamente a este. Todo lo anterior hace que se conjuguen una serie de variables en las relaciones interpersonales de los trabajadores que influyen de manera positiva o negativa en la salud y bienestar de estos, “El mobbing o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral (Moreno, 2010).

Efectos de los riesgos psicosociales

Se ha determinado que “Un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación organizacional, la pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a mediano y largo plazo, datos de los últimos años reflejan que el 22% de los trabajadores de los 27 países de la EU (IV encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de trabajadores españoles que consideran que el trabajo afecta a su salud consideran al estrés como un efecto del mismo. (VI encuesta nacional de condiciones de

trabajo, 2007). Su repercusión a nivel social y económico es importante, estimando que lo experimentan unos 40 millones de europeos con un coste estimado de 20.000 millones al año” (Bernardo, Efectos de los riesgos psicosociales, 2010).

Efectos Mentales y Emocionales

Gran parte de los trastornos mentales registrados en los últimos años, tienen su origen en los altos niveles de estrés laboral o de disfunción en las relaciones interpersonales de los trabajadores y por lo tanto son motivo de preocupación organizacional, según un meta análisis realizado por Stansfeld y Candy en el 2006, muestra que el apoyo social es un factor protector que actúa como un amortiguador en circunstancias de crisis tensionales y psico-laborales mientras que el poco apoyo social está notablemente relacionado con síntomas de trastornos mentales (Candy, 2006), la ansiedad causada por asuntos laborales es otro de los efectos frecuentes de estar expuesto en el ambiente laboral, sin un seguimiento correctivo y preventivo adecuado. Esta entidad al igual que cualquier otro problema orgánico requiere evaluación y seguimiento especializado. La Asociación Americana de Psiquiatría ha publicado el DSM IV (Diagnostic and Statistica Manual of Mental Disorders), en su cuarta edición, este manual incluye la nomenclatura diagnóstica oficial que se usa actualmente para todas las alteraciones mentales. Este manual se basa en un sistema multiaxial logrando una valoración completa y organizada acerca de dichos diagnósticos. Los trastornos por ansiedad son cuadros donde predomina la aprensión, temores y preocupación excesiva en la vida psicológica del individuo, desproporcionado los peligros o amenazas reales (Rund Douglas, 2001).

Una persona se desempeñe eficazmente y cómoda en su entorno de trabajo es muy importante, así no se vería afectada negativamente por razones asociadas a las labores que

desempeña, cabe destacar la importancia de tratar los trastornos psicológicos y físicos asociados por riesgos psicosociales, implementando los respectivos controles operativos para mitigarlos.

Los efectos del desgaste profesional surgen de la tarea misma, ya que la relación directa y constante en la prestación de servicio a otros, se presta para su padecimiento. Dichos efectos del síndrome de Burnout son ocasionados porque el esfuerzo profesional por lograr algunos objetivos es entorpecido por múltiples causas entre ellas la organización misma, es importante tener en cuenta que el Burnout es una respuesta disfuncional ²⁵ exclusivamente laboral, aunque inevitablemente tenga consecuencias más amplias fuera del ámbito laboral. (Bernardo, 2005).

Estrés

la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés) el estrés es una enfermedad emergente que cada año incrementa y que se percibe de manera diferente tanto en hombres como en mujeres, siendo las mujeres quienes experimentan estrés con mayor frecuencia en comparación con los hombres, en América latina, el estrés laboral es un factor psicosocial considerado una “epidemia de la vida laboral moderna”, el cual podría acrecentarse debido a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido un deterioro en la situación laboral, especialmente en mujeres y jóvenes por el incremento del desempleo, en Estados Unidos, los hispanos presentan mayores niveles de estrés comparados con otras poblaciones, lo cual genera problemas de salud entre los que destaca la hipertensión arterial. Se sabe que el estrés de tipo laboral representa entre 21-32% de esta enfermedad y que los eventos de angustia por estrés están fuertemente vinculados a la hipertensión ((APA), 2019), ante esa situación de desequilibrio, se produce el proceso de activación del cuerpo típico del estrés, en otros apartados, se convierte en un problema cuando se prolonga el tiempo, en este caso, los sentimientos y

emociones negativas terminan superando y dominando a los positivos y pueden desencadenar signos fisiológicos y alteraciones de conducta, los Factores psicosociales pueden estar muy relacionados con el estrés crónico, el cual se ha reportado como precursor de enfermedades cardiovasculares, este tipo de padecimiento es la principal causa de muerte en el mundo con 17.5 millones de defunciones anuales, lo que representa el 30% de las muertes registradas en el año 2012, además se estima que en el año 2030 esta suma rondará los 23.6 millones, por otro lado, se ha sugerido que el estrés contribuye en el desarrollo de cáncer (Herrera, 2012) (Masset, 2015).

Los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo esqueléticos como lumbalgias, las personas con trabajos demandantes y poco control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral (OIT, 2009).

Según la Encuesta Europea sobre Salud y Seguridad Ocupacionales, realizada con el apoyo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EUOSHA), la mitad de los trabajadores europeos (51%) percibe el estrés como algo habitual en su entorno de trabajo. (Masset, 2015).

Factores De Los Riesgos Psicosociales

Se resaltan algunas condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales, tales como; las cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias, falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador, falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la

dirección o los compañeros, acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

La aparición del Riesgo psicosocial dentro de los entornos laborales ha cobrado una importancia significativa en los últimos años, debido a que a razón de este se han hecho presentes diversas enfermedades, las cuales se clasifican como aquellas condiciones asociadas al entorno laboral, afectando de manera negativa, tanto la salud física, y psicológica de un determinado grupo de trabajadores, dichos factores de riesgo pueden ser clasificados mediante las siguientes situaciones;

Factores Intralaborales

son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Factores Intralaborales y Extralaborales que influyen en la conducta organizacional

- Condiciones sociodemográficas (nivel educativo, profesión, estrato socio económico).
- Relaciones familiares
- jornada de trabajo
- Condiciones del medio ambiente de trabajo
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Tiempo fuera del trabajo
- Formas de comunicación (Actitud defensiva, actitud ofensiva entre compañeros de trabajo).

Factores Extralaborales: aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral, como el entorno familiar, social y económico del trabajador, uso del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras

Factores o condiciones individuales

son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Aspectos generales sobre la evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones

El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores, se destaca la injerencia de organismos públicos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (eu- osha) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (insht) en España y el Ministerio de la Protección Social en Colombia con la Resolución 2646 de 2008, la cual establece responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación de estos factores ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales. Diferentes autores afirman que la dificultad radica en que las metodologías tradicionales para evaluar los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, son insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, así se ha sostenido que muchos de los cuestionarios y sistemas de diagnóstico utilizados son incompletos y en ocasiones, carentes de

procesos de estandarización, pues no presentan datos de fiabilidad y validez de los instrumentos de medida.

Al respecto, deben cumplirse dos condiciones: realizar una medición para identificar los posibles riesgos, y compararlos con valores de referencia establecidos para tomar una decisión acerca de las posibilidades de intervención, la medición inicial debe captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo (Víctor Sarsosa, 2011).

Metodología

Para este proyecto se emplea una metodología mixta que incluirá entrevistas semiestructuradas con trabajadores de diferentes áreas y la aplicación de cuestionarios para evaluar las condiciones de trabajo y los niveles de satisfacción laboral. Además, se hará una observación directa de los espacios de trabajo para identificar riesgos y deficiencias en seguridad y salud ocupacional. La metodología cualitativa se fundamenta en una descripción contextual, característica en la que concuerda la práctica de todos los autores, lo que puede implicar diversos matices es precisamente la forma de abordar tal descripción, se afirma que el propósito de esta es situar al lector en el marco, indicando lo que ocurre, pero sin incluir juicios, ya que pueden implicar puras inferencias distintas que especulaciones, se refieren a que los datos propios de la investigación cualitativa adoptan la forma de palabras, se considera que los datos son cualitativos en el sentido de que permiten el registro de acciones. (Argilaga, pág. 28). Esta metodología de investigación permitirá identificar el factor de riesgo intralaboral que afecta al personal de la salud en una entidad de salud del municipio de Duitama. Una vez aplicado el instrumento planteado, el objetivo es proponer estrategias de control operacional para mitigar la exposición al factor de riesgo psicosocial identificado. Principio del formulario Esta investigación llevó a la investigadora al terreno práctico, donde se identificaron y definieron las actividades necesarias para lograr los objetivos establecidos. En este sentido, se trazó una ruta de acciones que implicaba entrevistar a cinco trabajadores de diferentes cargos en una entidad de salud en el municipio de Duitama. El objetivo de estas entrevistas era proponer un plan de acción concreto para abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, en vez de un estudio detallado de casos individuales.

Muestra

Para el estudio, se ha establecido una muestra representativa de cinco trabajadores del área de la salud. Esta selección se hará aleatoria en la entidad de salud del municipio de Duitama, garantizando la diversidad y representatividad de los participantes, la muestra incluirá una variedad de roles y profesiones dentro del sector de la salud, lo que permitirá obtener una perspectiva amplia y completa de las condiciones laborales y los riesgos asociados en este ámbito. Entre los posibles participantes se encuentran enfermeros/as, médicos/as, coordinadores en salud, y otros profesionales que desempeñen funciones relevantes en la entidad de salud, la selección aleatoria de los participantes garantizará la imparcialidad y la validez de los resultados obtenidos, al evitar sesgos en la elección de los trabajadores incluidos en el estudio. Así, se buscará una muestra representativa que refleje las condiciones laborales y las percepciones de los trabajadores del área de la salud en el municipio de Duitama.

Herramientas para la recolección de datos

Para investigar, se ha seleccionado un instrumento basado en entrevistas previamente acordadas con el personal seleccionado de la entidad de salud. Este enfoque se eligió por su capacidad para comprender detallada y holísticamente las implicaciones y consecuencias del riesgo psicosocial en el ámbito laboral de los trabajadores de la salud en el municipio de Duitama.

La entrevista se ejecutará de forma consensuada con el personal colaborador, asegurando que aborde los aspectos relacionados con el riesgo psicosocial. Se estructurará un diálogo que permita explorar en profundidad las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes sobre su trabajo y su entorno laboral. Este enfoque flexible permitirá adaptar las preguntas y

seguir líneas de investigación emergentes durante la entrevista, lo que facilitará la captura de información relevante y significativa.

Entrevista

La entrevista psicosocial consiste en una toma de datos de las condiciones de trabajo o factores psicosociales presentes en el servicio por lo que no se entrevistará a todos los trabajadores de la organización. (PLANA).

La participación en el proceso será voluntaria ya que se aplicará en un área específica y el criterio de respuesta a las preguntas es libre por lo que si una persona no desea contestar alguna de las preguntas formuladas lo podrá manifestar abiertamente."Las entrevistas se llevarán a cabo utilizando un guion verbal compuesto por preguntas estándar para todos los participantes, aunque también se permitirá que surjan preguntas adicionales de manera orgánica durante el desarrollo de la entrevista. El número de preguntas será limitado para facilitar la recopilación de información relevante sobre las posibles causas de riesgo psicosocial, incluyendo experiencias y opiniones relacionadas con el contenido del trabajo y el desempeño laboral de los participantes." Los datos se analizarán globalmente, únicamente se pedirá la denominación del puesto de trabajo y sección/área, se resalta que previamente a efectuar tal entrevista, se realiza un acuerdo consensuado con los trabajadores ya que será grabada a manera de recopilar evidencias de su ejecución. La implementación en la investigación se refiere a cómo se llevará a cabo el proceso de análisis de los datos recopilados durante las entrevistas.

En este caso, se busca identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de salud en la entidad de salud del municipio de Duitama. Para ello, una vez que se

hayan realizado las entrevistas y se hayan grabado para recopilar evidencias de su ejecución, se procederá a analizar globalmente los datos obtenidos.

El análisis de los datos se centrará en la denominación del puesto de trabajo y la sección/área de cada trabajador entrevistado, lo que permitirá identificar patrones y tendencias relacionadas con el riesgo psicosocial en sus diferentes roles laborales y áreas de trabajo dentro de la entidad de salud. Este análisis global nos permitirá obtener una comprensión más completa de los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización de salud y orientará el diseño de estrategias de promoción y prevención de la salud mental para el personal que allí laboral.

Técnica del análisis de instrumentos

Una vez recopilados los datos a través de las entrevistas previamente acordadas con el personal seleccionado de la entidad de salud, se procederá a realizar el análisis de estos utilizando un enfoque cualitativo. Este análisis se hará con pasos que incluyen la categorización, codificación y análisis de los resultados obtenidos., la primera etapa del proceso de análisis consistirá en la transcripción y tabulación de las entrevistas, asegurando así una organización sistemática de los datos recopilados. Posteriormente, se procederá a la categorización de los diferentes temas y conceptos emergentes a partir del contenido de las entrevistas. Esto permitirá identificar patrones y tendencias significativas relacionadas con el riesgo psicosocial en el ámbito laboral de los trabajadores de la salud en el municipio de Duitama.

Tras la categorización, se codificarán los datos, asignando etiquetas o códigos a las unidades de información relevantes en cada categoría identificada. Este proceso facilitará la organización y la posterior interpretación de los datos, permitiendo identificar relaciones y conexiones entre los diferentes temas emergentes.

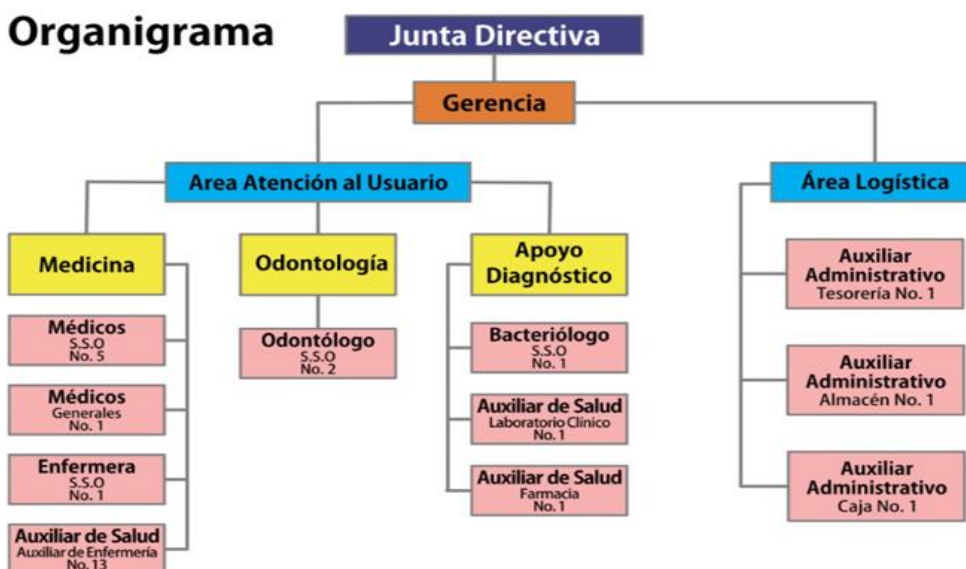
Finalmente, se realizará un análisis detallado de los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico de las frecuencias y las relaciones entre las diferentes categorías y códigos identificados. Este enfoque permitirá conocer los factores de riesgo psicosocial de la organización y sus posibles implicaciones en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Caracterización acorde a la función laboral del personal de una entidad de salud en el municipio de Duitama.

En este capítulo, estamos explorando y describiendo una entidad de salud en el municipio de Duitama. Comenzamos con una breve caracterización de la población que la integran, incluyendo sus funciones y responsabilidades, la estructura organizativa mediante un organigrama y los riesgos laborales que enfrentan, la entidad de salud del municipio de Duitama tiene un equipo de trabajadores pequeño, compuesto por 12 personas. Este equipo incluye profesionales de la salud, expertos en gestión del riesgo, contadores con conocimientos en primeros auxilios y respuesta ante emergencias, entre otros colaboradores, cada uno desempeña funciones específicas y todas son vitales para el funcionamiento de la organización.

Figura 1

Organigrama de una entidad de salud del municipio de Duitama



Nota. Representación de la estructura organizacional de la entidad de salud del municipio de Duitama

Estructura funcional de la Entidad de Salud del municipio de Duitama

Área funcional de dirección de una entidad de salud del municipio de Duitama

Conformada por la Junta Directiva y el Gerente con el cargo de mantener la unidad de objetivos e intereses de la organización en torno a la misión y objetivos empresariales, identificar las necesidades de los usuarios, determinar los mercados a atender, definir la estrategia de servicio, asignar recursos, adoptar normas de eficiencia y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional. Incluye las Unidades Asesoras de Control Interno

Área Funcional De Atención Al Usuario:

Conjunto de unidades encargadas de todo el proceso de producción y prestación de servicios de salud. Incluye las unidades funcionales de Internación, Ambulatorio, Apoyo Diagnóstico, Apoyo Terapéutico y el Servicio de Información y Atención al Usuario. Al frente de cada una de ellas, está un profesional de la salud encargado de la coordinación y el enlace necesarios.

Área Funcional De Logística.

Conformada por el Subgerente y el grupo de funcionarios administrativos encargados de ejecutar los procesos de planeación, adquisición, manejo, utilización, y control de los recursos humanos, financieros, físicos y de información necesarios para alcanzar y desarrollar los objetivos de la Empresa y orientar la modernización y mantenimiento de la estructura física de manera que garantice condiciones de seguridad para los clientes internos y externo

Tabla 1*Estructura funcional de la Entidad de Salud del municipio de Duitama*

<i>Identificación del cargo</i>		
Nombre del cargo	Médico(a) servicio social obligatorio	
Dependencia	Dirección ejecutiva municipal	
Jefe inmediato	Director ejecutivo municipal.	
Objeto del cargo	Responder por la adecuada prestación de los servicios de salud en medicina general, ejecutando acciones que permitan promover hábitos saludables y brindar tratamiento médico a las enfermedades.	
<i>Competencias Nivel Asistencial</i>		
Competencia	Descripción de la competencia	Conductas Observables
Autonomía y resolución De Problemas	Ofrecer y adoptar soluciones efectivas ante situaciones relacionadas con las funciones del cargo.	Actuando con seguridad y propiedad Resuelve conflictos Demuestra autonomía en la toma de decisiones.
Adaptabilidad En Las Circunstancias	Identificar oportunidades y fortalezas en diversas actividades o situaciones que se presenten continuamente para lograr el cumplimiento	Es tolerante y respetuoso ante situaciones adversas o de especial cuidado Ofrece alternativas novedosas y efectivas en

	de los diferentes objetivos.	situaciones críticas asociadas con el desempeño de sus funciones
		Facilita la toma de decisiones con base en contextos y dinámicas institucionales asociadas
Efectividad	Realizar las labores en forma eficiente y eficaz que contribuyen al desarrollo de los objetivos propuesto	<p>Conocimiento y Desarrollo específico del cargo y la institución</p> <p>Desarrollo del plan de trabajo de acuerdo con la naturaleza de su cargo</p> <p>Retroalimentación en la ejecución y coordinación de actividades.</p>

Funciones y responsabilidades del cargo

- ✓ Realizar consulta médica asistencial.
 - ✓ Realizar los procedimientos mínimos derivados de la consulta.
 - ✓ Participar en el diagnóstico del estado de salud de la población que se atiende.
 - ✓ Presentar una programación y evaluación de las actividades de salud que se realicen en el área asignada.
 - ✓ Apoyar en los procesos que se requieran para la habilitación de los servicios nuevos a prestar en la IPS de la Unidad.
-

-
- ✓ Participar de las Unidades Móviles de Salud que se realicen desde la Dirección Seccional de Salud cuando se le notifique su asistencia, sin remuneración extra alguna.
 - ✓ Evaluar las actividades e impacto de la prestación de los Servicios de Salud.
 - ✓ Reportar oportunamente las anormalidades en la prestación del servicio y proponer las alternativas de solución.
 - ✓ Participar del Comité Científico y el de Historias Clínicas.
 - ✓ Capacitar en temas de salud al equipo de trabajo del área como a los voluntarios de la Unidad.
 - ✓ Realizar los turnos de alistamiento al mes que se requiera por necesidad del servicio.
 - ✓ Velar por el cumplimiento de normas, procedimientos y protocolos para lograr una adecuada prestación de los servicios.
 - ✓ Manejar y cuidar los equipos e instrumentos que se le asignen.
 - ✓ Aplicar las normas de bioseguridad de acuerdo con instrucciones recibidas y competencia.
 - ✓ Elaborar y entregar los informes periódicos de las actividades realizadas solicitados por su superior inmediato.
 - ✓ Responder por el inventario de los recursos de su Dependencia y su adecuado manejo
 - ✓ Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos e información y en general sobre aquellos asuntos de la institución que estén a su alcance o sean de su conocimiento.
 - ✓ Cumplir con la políticas y responsabilidad es descritas en el sistema de gestión para la salud y seguridad en el trabajo (S.O)
-

-
- ✓ Cumplir con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la Institución.
 - ✓ Mantener en orden adecuado los equipos y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
 - ✓ Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por su superior inmediato, inherentes al cargo.
-

Competencias Organizacionales

Competencia	Descripción de la competencia	Conductas Observables
Trabajo En Equipo	Analizar, procesar y actuar de manera integral para alcanzar el resultado previsto en conjunto con otras personas	Escucha y participa, facilitando el consenso en pro del logro de los objetivos y metas organizacionales. Respeto las diferencias llegando a acuerdos de ser necesario y reconoce sus limitaciones Transfiere y difunde la información relacionada con los procesos orientando hacia el logro de resultados en grupo.
	Desarrollar e implementar de forma integral los recursos	Atiende las necesidades del cliente interno y externo,

Capacidad Integral Del Servicio	humanos, administrativos, físicos y técnicos en función de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos	generando respuestas óptimas y oportunas. Identifica los recursos humanos, administrativos, físicos y técnicos con los que cuenta la institución para satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos, haciendo buen uso de ellos. Brinda al cliente interno y externo una buena actitud de servicio y empatía.
Salvaguardar la Integridad	Ayudar y proteger a las personas, procesos y medios de subsistencia.	Desarrolla acciones de prevención encaminadas a salvaguardar la integridad de las personas, los procesos y de sí mismo. Reconocer en los otros sus necesidades y capacidades respetando los límites de interacción.

Identificación del cargo

Nombre del cargo	Auxiliar de enfermería
Dependencia	Dirección ejecutiva municipal.
Jefe inmediato	Director ejecutivo municipal.
Objeto del cargo	Realizar acciones relacionadas con la prestación de los servicios en salud habilitados por la institución, de acuerdo con su competencia laboral

Competencias Nivel Asistencial

Competencia	Descripción de la competencia	Conductas Observables
Aptitudes Intelectuales	Es indispensable para ello una amplia capacidad de análisis y síntesis, alto nivel de atención y concentración, capacidad para análisis y solución de conflictos y creatividad.	resultados de la evaluación del desempeño
Actitudes Personales	son los conocimientos, la planeación, ejecución, control y seguimiento al proceso de formación.	
Efectividad Laboral	Se requiere que la persona tenga excelentes relaciones interpersonales y buena	

comunicación, liderazgo y cooperación; abierta al cambio y al diálogo; con disposición para trabajar en equipo. capaz de ser asertivo(a) y proactivo(a).

Funciones y responsabilidades del cargo

- ✓ Realizar acciones de enfermería de baja complejidad, de acuerdo con lo establecido en las normas de habilitación de servicios de salud.
 - ✓ Esterilizar, preparar y responder por el material y equipos a su cargo
 - ✓ Responder por la organización y dotación del consultorio de medicina general, vacunación y procedimientos mínimos derivados de la consulta
 - ✓ Atender a los usuarios de los servicios de salud según su competencia, aplicando la normatividad legal y los protocolos establecidos
 - ✓ Orientar a los usuarios sobre los servicios de una entidad de salud del municipio de Duitama Solicitar oportunamente ante la Dirección de Salud, los elementos e insumos necesarios para la ejecución de sus actividades.
 - ✓ Asistir a los pacientes que soliciten consulta médica, de acuerdo con las instrucciones del médico.
 - ✓ las actividades propias de los procesos de la dependencia, para hacer seguimiento y proponer acciones de mejora, según los procedimientos definidos y la normatividad aplicable.
-

-
- ✓ Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos e información y en general sobre aquellos asuntos de la institución que estén a su alcance o sean de su conocimiento.
 - ✓ Proyectar, según su competencia, respuestas a las consultas, peticiones, quejas y reclamos radicadas en la Institución por clientes internos y externos, considerando los términos de Ley y los procedimientos internos establecidos.
 - ✓ Vigilar el periodo de vigencia de los medicamentos próximos a vencer y reportándose oportunamente al jefe inmediato con una antelación mínima de tres (3) meses antes de su vencimiento.
 - ✓ Clasificar y ordenar de conformidad con el Manual Normas y Procedimientos establecidos, las existencias de la droguería.
 - ✓ Cumplir con la políticas y responsabilidad es descritas en el sistema de gestión para la salud y seguridad en el trabajo (S.O)
 - ✓ Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por su superior inmediato, inherentes al cargo.
-

Identificación del cargo

Nombre del cargo	Coordinadora de salud
Dependencia	Dirección ejecutiva municipal.
Jefe inmediato	Director ejecutivo municipal.
Objeto del cargo	Coordinar y evaluar la actividad de los diferentes servicios y unidades incluidos en su área asistencial. Elaborar los turnos del equipo médico en su ámbito, ya sea el hospital, los centros de salud, los quirófanos, las urgencias, la hospitalización o el medio rural

Competencias Organizacionales

Competencia	Descripción de la competencia	Conductas Observables
Trabajo en equipo	analizar, procesar y actuar de manera integral para alcanzar el resultado previsto en conjunto con otras personas	escucha y participa, facilitando el consenso en pro del logro de los objetivos y metas organizacionales. respeto las diferencias llegando a acuerdos de ser necesario y reconoce sus limitaciones Transfiere y difunde la información relacionada con los procesos orientando hacia el logro de resultados en grupo.

Capacidad integral del servicio	desarrollar e implementar de forma integral los recursos humanos, administrativos, físicos y técnicos en función de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos	atiende las necesidades del cliente interno y externo, generando respuestas óptimas y oportunas. Identifica los recursos humanos, administrativos, físicos y técnicos con los que cuenta la institución para satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos, haciendo buen uso de ellos. brinda al cliente interno y externo una buena actitud de servicio y empatía.
Salvaguardar la integridad	ayudar y proteger a las personas, procesos y medios de subsistencia.	desarrolla acciones de prevención encaminadas a salvaguardar la integridad de las personas, los procesos y de sí mismo. reconocer en los otros sus necesidades y capacidades respetando los límites de interacción.

Funciones y responsabilidades del cargo

- ✓ Coordinar, y evaluar la actividad de los diferentes servicios y unidades incluidos en el macroproceso Asistencial.
 - ✓ Elaborar los cuadros de turnos de los médicos generales y rurales en los procesos de consulta externa, hospitalización, promoción y prevención, quirófano, sala de partos y urgencias
 - ✓ Promover y verificar el uso de guías de práctica clínica, protocolos y otras herramientas semejantes para realizar una atención adecuada a los pacientes.
 - ✓ Participar activamente en el proceso de verificación del convenio docente asistencial.
 - ✓ En colaboración con la oficina de gestión de calidad, evaluar la calidad de la atención prestada en su Área Asistencial y promover acciones de mejora.
 - ✓ Propiciar las relaciones de coordinación necesarias para lograr una eficaz prestación de los servicios de salud
 - ✓ Colaborar en desarrollo de acciones de mejora necesarias para lograr la calidad esperada en los servicios asistenciales de la Institución.
-

Identificación del cargo

Nombre del cargo	Bacteriólogo (a)
Dependencia	Dirección ejecutiva municipal
Jefe inmediato	Director ejecutivo municipal.
Objeto del cargo	Ejecución de labores de secretariado y recepción en la unidad municipal.

Competencias Nivel Asistencial

Competencia	Descripción de la competencia	Conductas Observables
trabajo en equipo	Analizar, procesar y actuar de manera integral para alcanzar el resultado previsto en conjunto con otras personas	<p>Escucha y participa, facilitando el consenso en pro del logro de los objetivos y metas organizacionales.</p> <p>Respeto las diferencias llegando a acuerdos de ser necesario y reconoce sus limitaciones</p> <p>Transfiere y difunde la información relacionada con los procesos orientando hacia el logro de resultados en grupo.</p> <p>Atiende las necesidades del cliente interno y externo, generando respuestas óptimas y oportunas.</p>
capacidad integral del servicio	Desarrollar e implementar de forma integral los recursos humanos, administrativos, físicos y técnicos en función de satisfacer las necesidades	<p>Atiende las necesidades del cliente interno y externo, generando respuestas óptimas y oportunas.</p> <p>Identifica los recursos humanos, administrativos,</p>

	de los clientes internos y externos	físicos y técnicos con los que cuenta la institución para satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos, haciendo buen uso de ellos. Brinda al cliente interno y externo una buena actitud de servicio y empatía.
salvaguardar la integridad	Ayudar y proteger a las personas, procesos y medios de subsistencia.	Desarrolla acciones de prevención encaminadas a salvaguardar la integridad de las personas, los procesos y de sí mismo. Reconocer en los otros sus necesidades y capacidades respetando los límites de interacción.

Funciones y responsabilidades del cargo

- ✓ Manejar el archivo correspondiente al servicio de recolección de muestras
 - ✓ Recolectar muestras
 - ✓ Aplicar los procesos y procedimientos para el manejo de los residuos, de acuerdo con el Plan de gestión integral.
 - ✓ Asistir a las actividades extramurales programadas por la institución.
-

-
- ✓ Participar en los comités asignados.
 - ✓ Identificar y reportar los casos sujetos a vigilancia epidemiológica, que se presenten en las diferentes áreas o servicios asignados.
 - ✓ Asistir a las actividades de capacitación programadas.
 - ✓ Presentar oportunamente al jefe inmediato las situaciones de emergencia y que generen riesgo presentadas en el área.
 - ✓ Acatar aquellas actividades o funciones que le sean asignadas, a fin de lograr los objetivos corporativos de la entidad de salud del municipio de Duitama
 - ✓ Participar en reuniones, seminarios, capacitaciones o eventos programados por la entidad
 - ✓ Establecer y mantener buenas relaciones interpersonales e interdisciplinarias necesarias para lograr una eficaz prestación de los servicios.
 - ✓ Cumplir con todas las normas de higiene y bioseguridad, utilizando los implementos y equipos adecuados con el fin de prevenir accidentes y riesgos de trabajo, mejorando el ambiente físico de trabajo
-

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial del personal de una entidad de salud en el Municipio de Duitama

Desarrollo del segundo objetivo específico de la investigación, que consiste en evaluar los factores de riesgo psicosocial del personal de una entidad de salud en el Municipio de Duitama. Se entrevistaron a 5 trabajadores de la empresa de salud de la ciudad de Duitama, usando un cuestionario basado en factores de riesgo intralaboral, como las demandas de trabajo, el control del trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. El análisis detallado de estas entrevistas proporcionará información crucial para comprender y evaluar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de una entidad de salud.

Ejecución del instrumento

Encontrando estos resultados: Durante las entrevistas con los cinco trabajadores de una entidad de salud en Duitama, se recopilaron datos y testimonios que arrojan luz sobre los desafíos psicosociales del personal en su entorno laboral. A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos conforme a demandas cuantitativas y cualitativas, acorde a la ejecución de las entrevistas

Resultados

Se logra evidenciar un alto índice de demandas cuantitativas del trabajo, conforme a los resultados obtenidos, según la entrevista realizada con Juan Pérez, un enfermero con más de 5 años de experiencia en la entidad de salud, se evidencia una carga de trabajo abrumadora que supera su capacidad para completar las tareas dentro de su horario laboral. Juan mencionó que a menudo se ve obligado a llevar trabajo a casa para poder finalizar sus labores, lo que afecta

negativamente su tiempo con la familia y sus actividades personales. "No puedo terminar todas mis actividades en el horario laboral", afirmó Juan. "Siempre llevo trabajo a casa y eso interfiere con mi tiempo libre y con la atención que puedo brindar a mi familia".

Control sobre el Trabajo

Respecto al control sobre su trabajo, Juan expresó sentir que no tiene la autonomía suficiente para organizar su tiempo y sus actividades laborales de manera eficiente. "A veces siento que no tengo el control sobre mi trabajo", comentó. "Las exigencias son tantas que no puedo priorizar adecuadamente las tareas más importantes".

Liderazgo y Relaciones Sociales

En cuanto al liderazgo y las relaciones sociales en el lugar de trabajo, Juan señaló que la falta de comunicación efectiva y el apoyo insuficiente por parte de los superiores dificultan aún más su capacidad para manejar el estrés laboral. "A veces me siento solo en este ambiente de trabajo", admitió. "No hay una buena comunicación con los supervisores y eso afecta mi motivación y mi bienestar emocional".

Recompensa

Finalmente, en relación con la recompensa, Juan expresó sentir que su esfuerzo y dedicación no son adecuadamente reconocidos por una entidad de salud. "Trabajo duro todos los días, pero no siento que mi trabajo sea valorado", afirmó. "Una mayor valoración de mi labor podría ayudar a mitigar el estrés y la insatisfacción que experimento en mi trabajo diario". Esta entrevista con Juan Pérez proporciona una visión valiosa de los desafíos que enfrentan los trabajadores de una entidad de salud en relación con los factores de riesgo psicosocial. Su experiencia refleja la realidad de muchos empleados en situaciones similares y destaca la

importancia de abordar estas preocupaciones para promover un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

Juan Pérez destacó la sobrecarga de trabajo como un factor significativo que afecta su bienestar psicosocial. Explicó que la alta demanda de atención médica y el número limitado de personal resultan en jornadas laborales extenuantes y la necesidad de llevar trabajo a casa para completar las tareas pendientes. Esto ha generado un aumento en los niveles de estrés y agotamiento entre él y sus colegas.

Durante la entrevista con María Gómez, una médica con una larga trayectoria en la entidad de salud se reveló que enfrenta una carga de trabajo considerable que excede su capacidad para completar las tareas en su horario laboral. María compartió que, debido a la alta demanda de pacientes y las limitaciones de tiempo, a menudo se ve obligada a extender sus jornadas laborales y llevar trabajo a casa. "Es difícil cumplir con todas las responsabilidades en el tiempo asignado", comentó María. "A veces, tengo que sacrificar mi tiempo personal para poder atender todas las necesidades de los pacientes".

Control sobre el Trabajo

En relación con el control sobre su trabajo, María expresó sentirse limitada en su capacidad para organizar sus actividades laborales de manera eficiente. "A veces me siento abrumada por la cantidad de trabajo y la falta de flexibilidad en mi agenda", explicó. "No siempre puedo priorizar las tareas de manera adecuada debido a las restricciones de tiempo y recursos".

Liderazgo y Relaciones Sociales

María destacó la importancia de un liderazgo efectivo y unas relaciones sociales sólidas en el lugar de trabajo para gestionar el estrés laboral. Sin embargo, señaló que la falta de comunicación y el apoyo insuficiente por parte de la dirección han contribuido a un ambiente laboral tenso y desmotivador. "La falta de apoyo y reconocimiento por parte de los superiores afecta nuestra moral y nuestro bienestar emocional", dijo María. "Necesitamos un liderazgo que nos brinde orientación y respaldo en momentos difíciles".

Recompensa

En cuanto a la recompensa, María expresó sentirse desmotivada por la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo. "Nos esforzamos mucho para brindar la mejor atención a nuestros pacientes, pero a veces no recibimos el reconocimiento que merecemos", afirmó. "Un mayor reconocimiento y recompensa podrían aumentar nuestra motivación y satisfacción en el trabajo".

La entrevista con María López proporciona una perspectiva valiosa sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores de la entidad de salud en relación con los factores de riesgo psicosocial. Sus experiencias resaltan la necesidad de abordar estas preocupaciones para promover un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

María compartió su experiencia sobre la falta de control sobre su trabajo y la limitada autonomía en la toma de decisiones. Señaló que las políticas y procedimientos rígidos dificultan la flexibilidad en la organización de sus actividades laborales, lo que a su vez afecta su capacidad para gestionar eficazmente su carga de trabajo y mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Durante la entrevista con Carlos Sánchez, un coordinador con experiencia en el ámbito de la salud, se identificó una carga de trabajo significativa que supera su capacidad para completar las tareas dentro de su jornada laboral. Carlos explicó que, debido a las múltiples responsabilidades y la presión por cumplir con los objetivos establecidos, a menudo se ve obligado a trabajar fuera de su horario laboral para mantenerse al día. "La cantidad de trabajo es abrumadora en ocasiones", comentó Carlos. "Me resulta difícil terminar todas mis responsabilidades dentro del tiempo asignado y a menudo tengo que trabajar desde casa para ponerme al día".

Control sobre el Trabajo

En cuanto al control sobre su trabajo, Carlos mencionó que a veces se siente limitado en su capacidad para organizar y priorizar las tareas de manera efectiva. "La falta de flexibilidad en los plazos y la presión constante por alcanzar los objetivos dificultan mi capacidad para gestionar mi trabajo de manera eficiente", explicó Carlos. "A menudo me encuentro luchando por equilibrar las demandas del trabajo con mi vida personal".

Liderazgo y Relaciones Sociales

Carlos señaló que el liderazgo deficiente y las relaciones sociales tensas en el lugar de trabajo han contribuido a su nivel de estrés. "La falta de comunicación y apoyo por parte de los superiores ha generado un ambiente laboral tenso y desmotivador", expresó Carlos. "Nos falta un liderazgo que inspire confianza y nos brinde el respaldo necesario para enfrentar los desafíos diarios".

Recompensa

En relación con la recompensa, Carlos compartió su preocupación por la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo por parte de la entidad de salud. "A veces siento que mi dedicación y esfuerzo no son completamente conocidos", dijo Carlos. "Un mayor reconocimiento por parte de la dirección podría aumentar mi motivación y satisfacción en el trabajo".

La entrevista con Carlos Sánchez ofrece una visión relevante sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores de la entidad de salud en relación con los factores de riesgo psicosocial. Sus experiencias subrayan la importancia de abordar estas preocupaciones para mejorar el ambiente laboral y el bienestar de los empleados.

Carlos hizo hincapié en la importancia del liderazgo efectivo y las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Comentó que la falta de comunicación clara y el apoyo insuficiente por parte de la dirección han generado un ambiente laboral tenso y desmotivador. Esto ha afectado negativamente la moral del equipo y la cohesión entre los colegas.

En la entrevista con Laura García, administrativa con experiencia en salud, se observó una carga de trabajo considerable superior a la capacidad de completar tareas en su jornada laboral. Laura explicó que, debido al volumen de trabajo y la presión por cumplir con los plazos, a menudo se ve obligada a trabajar fuera del horario establecido. "Hay días en los que simplemente no puedo terminar todo lo que se me asigna", compartió Laura. "Me veo obligada a llevar trabajo a casa para poder terminarlo a tiempo".

Control sobre el Trabajo

En relación con el control sobre su trabajo, Laura mencionó que a veces se siente limitada en su capacidad para organizar y gestionar sus tareas de manera eficiente. "La falta de flexibilidad en los plazos y la constante presión por cumplir con las expectativas dificultan mi capacidad para mantener el control sobre mi carga de trabajo", explicó Laura. "Me resulta difícil priorizar las tareas más importantes y administrar mi tiempo de manera efectiva".

Liderazgo y Relaciones Sociales

Laura destacó la importancia de un liderazgo sólido y relaciones sociales positivas en el lugar de trabajo para mitigar el estrés laboral. "La comunicación abierta y el apoyo por parte de los superiores son fundamentales para mantener un ambiente de trabajo saludable", expresó Laura. "Cuando hay una falta de comunicación y conflicto interpersonal, el ambiente laboral se vuelve tenso y desmotivador".

Recompensa

En cuanto a la recompensa, Laura compartió su preocupación por la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo. "A veces siento que mi esfuerzo y dedicación no son completamente reconocidos por la dirección", dijo Laura. "Un mayor reconocimiento y recompensa por mi trabajo podrían aumentar mi motivación y satisfacción en el trabajo". la entrevista con Laura García proporciona una perspectiva valiosa sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores administrativos de la entidad de salud en relación con los factores de riesgo psicosocial. Sus experiencias resaltan la importancia de abordar estas preocupaciones para mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar de todos los empleados.

Laura mencionó la falta de reconocimiento y recompensa por parte de la organización como un factor desmotivador en su trabajo. Expresó su frustración por la ausencia de incentivos o programas de reconocimiento para valorar el desempeño del personal, lo que ha contribuido a una sensación de falta de aprecio y satisfacción en el trabajo.

En la entrevista con Andrés Rodríguez, psicólogo con amplia experiencia en salud, se destacó la gran carga de trabajo que dificulta las actividades en su horario laboral. Andrés señaló que la naturaleza compleja de las tareas psicológicas y el número de pacientes que atiende diariamente contribuyen a esta sobrecarga laboral. "La demanda de atención psicológica es alta, y a menudo me veo desbordado por la cantidad de casos que debo manejar", compartió Andrés. "Esto me obliga a extender mi jornada laboral y llevar trabajo a casa para poder brindar la atención adecuada a mis pacientes".

Control sobre el Trabajo

En relación con el control sobre su trabajo, Andrés expresó que, si bien tiene autonomía en la aplicación de sus métodos terapéuticos, a veces se enfrenta a limitaciones en la gestión de su tiempo y la organización de sus tareas. "Aunque tengo libertad para diseñar los tratamientos, la presión por cumplir con los plazos y la falta de recursos a veces afectan mi capacidad para ejercer un control total sobre mi trabajo", explicó Andrés. "Es difícil equilibrar la calidad de la atención con las demandas del tiempo".

Liderazgo y Relaciones Sociales

Andrés destacó la importancia de un liderazgo sólido y relaciones interpersonales positivas en el equipo de trabajo para garantizar un ambiente laboral saludable. "La colaboración y el apoyo entre colegas son fundamentales para enfrentar los desafíos que enfrentamos como profesionales de la salud mental", comentó Andrés. "Sin embargo, a veces la falta de comunicación efectiva y el conflicto interpersonal pueden obstaculizar nuestro trabajo y afectar negativamente la calidad de la atención que brindamos".

Recompensa:

En cuanto a la recompensa, Andrés expresó su preocupación por la falta de reconocimiento y valoración de su labor como psicólogo. "A menudo siento que el trabajo del psicólogo no se valora adecuadamente en comparación con otras profesiones de la salud", compartió Andrés. "Un mayor reconocimiento de la importancia de la salud mental y el trabajo del psicólogo podría contribuir a mejorar nuestra motivación y satisfacción laboral".

La entrevista con Andrés Rodríguez ofrece una visión valiosa de los desafíos específicos que enfrentan los profesionales de la salud mental en el entorno laboral de la entidad de salud. Sus experiencias resaltan la importancia de abordar estas preocupaciones para garantizar un ambiente laboral más equilibrado y propicio para brindar una atención de calidad a los pacientes.

Andrés resaltó la importancia de abordar los factores de riesgo psicosocial para garantizar el bienestar emocional y mental del personal. Sugirió la implementación de programas de apoyo psicológico y sesiones de capacitación en gestión del estrés para ayudar a los empleados a desarrollar estrategias de afrontamiento saludables y a fortalecer su resiliencia frente a los desafíos laborales. Los testimonios de los cinco trabajadores reflejan una variedad de

preocupaciones relacionadas con las demandas laborales, el control sobre el trabajo, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa en el entorno laboral de la entidad de salud en Duitama. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar los riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral más saludable y equilibrado para el bienestar integral del personal.

Demandas Cuantitativas del Trabajo:

En cuanto a las demandas cuantitativas del trabajo, es evidente que muchos empleados se enfrentan a exigencias que sobrepasan su capacidad para completarlas dentro de su jornada laboral establecida. Esta situación se manifiesta en la imposibilidad de algunos trabajadores para ejecutar todas sus actividades laborales dentro del tiempo asignado. La necesidad de llevar trabajo a casa y la falta de tiempo para atender responsabilidades personales son indicadores claros de una sobrecarga laboral significativa, esta sobrecarga laboral puede tener graves repercusiones en la salud emocional de los trabajadores, ya que se ven presionados por la cantidad de trabajo que deben realizar en un período de tiempo limitado. El estrés, la ansiedad y la frustración son emociones comunes entre aquellos que enfrentan estas demandas cuantitativas abrumadoras. La percepción de no poder cumplir con todas las tareas asignadas no solo afecta su bienestar emocional, sino también su percepción de eficacia en el trabajo.

Además, la falta de tiempo para actividades extralaborales debido a esta carga de trabajo puede impactar negativamente en las relaciones familiares y sociales de los trabajadores. La necesidad de destinar tiempo fuera del trabajo, incluso durante momentos dedicados a la familia, para terminar las tareas laborales crea un desequilibrio entre la vida laboral y personal. Este desequilibrio no solo afecta la calidad de vida de los empleados, sino que también puede erosionar la cohesión familiar y social, generando tensiones adicionales en su entorno personal,

las personas seleccionadas como muestra de estudio para este proyecto son trabajadores del área de la salud en el municipio de Duitama. Esta muestra incluye enfermeros/as, médicos/as, coordinadores en salud y otros profesionales que desempeñen funciones relacionadas con la atención médica y la gestión de servicios de salud en la entidad de salud del municipio.

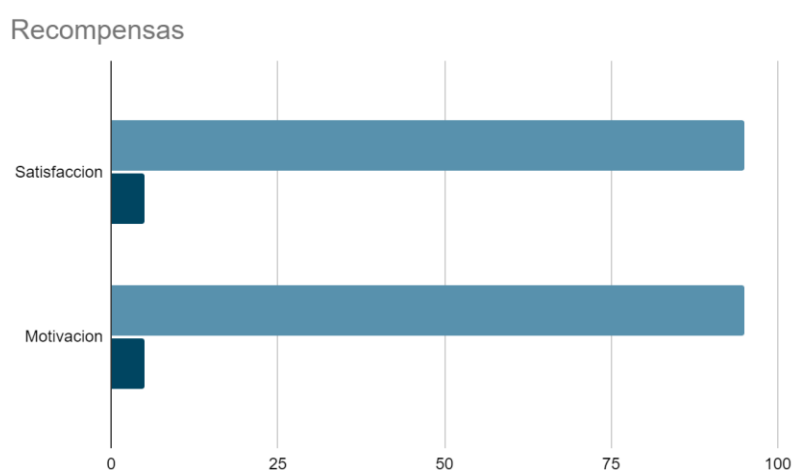
La selección de esta muestra se realizó de manera aleatoria dentro de la entidad de salud, garantizando así la representatividad y diversidad de experiencias dentro del ámbito laboral de la salud en el municipio. Esto significa que los participantes se seleccionaron al azar, sin sesgo preestablecido, lo que permite una visión más amplia y precisa de las percepciones y experiencias relacionadas con el riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

Recompensa

El 97 % de las personas encuestadas presentan inconformidades, según la satisfacción y motivación en su trabajo, se asume que el 5 % de la población no encuestada cumple con las recompensas de la entidad de salud para mitigar la exposición al riesgo psicosocial.

Figura 2

porcentaje de recompensa de los trabajadores en su vida laboral



Nota: Representación estadística de las recompensas de los trabajadores asociadas a su entorno laboral, destacando la satisfacción y la motivación que los impulsa en continuar ejerciendo su profesión en la entidad de salud del municipio de Duitama.

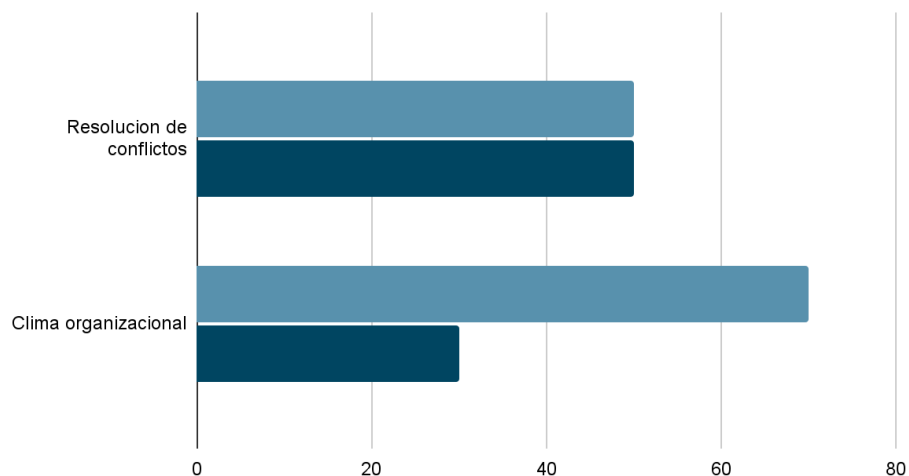
Liderazgo y Relaciones Sociales.

El 50% de los trabajadores se encuentra en riesgo muy alto, seguido de que la entidad no presta mucha atención a la asignación de trabajo, la consecución de resultados o en la solución de problemas, además de contar con un deficiente apoyo psicosocial para la construcción del clima organizacional.

Figura 3

Porcentaje de liderazgo y relaciones sociales de los trabajadores de una entidad de salud del municipio de Duitama.

Liderazgo y Relaciones Sociales



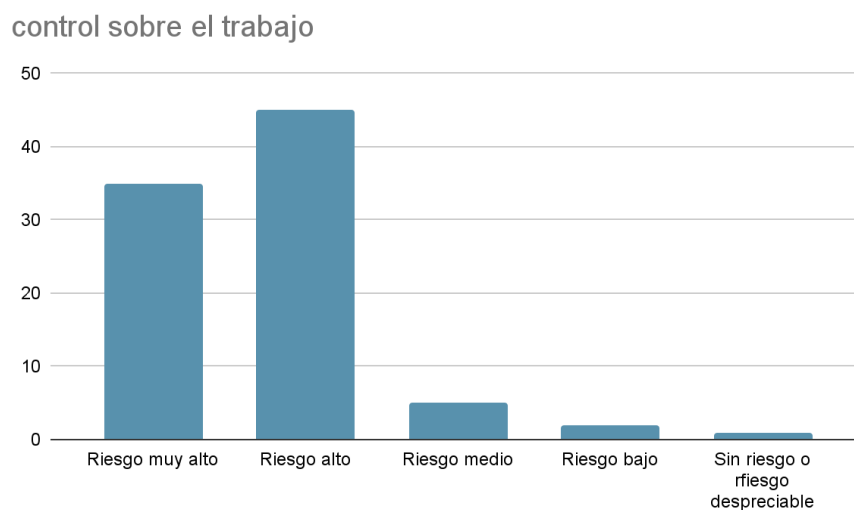
Nota: Representación estadística del liderazgo y las relaciones sociales, en cuanto a la resolución de conflictos asociado al clima organizacional de una entidad de salud del municipio de Duitama, destacando la intervención por parte del gerente o responsables de la vida laboral saludable dentro de la entidad.

Control sobre el trabajo.

Aproximadamente el 50% de las personas encuestadas se encuentran en riesgo Alto y otro 30% de los profesionales se encuentra en riesgo Muy Alto relacionado con tener muy pobre control sobre lo que realizan en el trabajo. Menos del 15% se encuentran en riesgos Medio, Bajo y sin riesgo o riesgo despreciable.

Figura 4

porcentaje respecto al control sobre el trabajo



Nota: Representación estadística de los riesgos identificados para el gerente general, se realiza la valoración del riesgo teniendo en cuenta el nivel de exposición, desde un índice muy bajo, hasta uno muy alto.

Propuesta de una guía con estrategias de promoción y prevención de salud mental para el personal de una entidad de salud en el municipio de Duitama

En el presente capítulo se propone el diseño de una guía visual, proyectada a en la salud mental de los trabajadores de una entidad de salud del municipio de Duitama, dicha guía está enfocada en promover la importancia del autocuidado mental, resaltando las necesidades de los trabajadores previamente encontradas.

En este análisis hay dos asuntos transversales a los problemas abordados: la estigmatización del estrés laboral y el desinterés de los empleadores. Lo grave de estos fenómenos es que promueven conductas y comportamientos que normalizan el daño y fragilizan la comunicación en las relaciones laborales, propician la mayor ocurrencia de trastornos mentales y constituyen un contexto social de vulnerabilidad ante él. Para ello, se propone un diseño de una guía visual que sensibilizará al personal, respecto al cuidado de la salud mental asociada al trabajo. Tal guía fue elaborada en el recurso digital conocido como Canva, su diseño llamativo será expuesto y divulgado en lugares estratégicos de la entidad de salud, para que sea de interés de los trabajadores y visitantes. (El diseño se podrá apreciar en la lista de apéndices).

Nota: ver guía en el Apéndice D

Conclusiones

Caracterización de los factores de riesgo psicosocial

Tras realizar entrevistas con el personal de la entidad de salud del municipio de Duitama, se pudo caracterizar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores en sus funciones laborales. Se identificaron demandas de trabajo excesivas, falta de control sobre las tareas asignadas, problemas en el liderazgo y relaciones sociales negativas como los principales factores de riesgo.

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Mediante la evaluación de los datos recopilados, se confirmó la presencia significativa de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la entidad de salud. Estos factores son causantes de estrés y malestar entre los trabajadores, lo que puede afectar negativamente su salud mental y su desempeño laboral.

Planificación de una guía de promoción y prevención de salud mental

Con base en los hallazgos obtenidos, se propone la elaboración de una guía integral de promoción y prevención de la salud mental dirigida al personal de la entidad de salud del municipio de Duitama. Esta guía contendrá estrategias y recomendaciones específicas para abordar los factores de riesgo psicosocial identificados y promover un ambiente laboral saludable y equilibrado.

En conclusión, este proyecto ha permitido identificar los principales riesgos laborales presentes en la organización y proponer intervenciones para su prevención y mitigación. Se destaca la importancia de abordar de manera integral la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales para garantizar el bienestar de los trabajadores y el éxito a largo plazo de la organización.

Recomendaciones

Las empresas deben ser más pertinentes con sus trabajadores, ya que solo se enfocan en los riesgos eventualmente presentados, pero son pocas las compañías que se preocupan por el bienestar y la salud mental de cada colaborador, no debemos normalizar el estrés, es una afección que nos daña y nos enferma, dentro y fuera de un contexto organizacional, cada empresa debería contar con un profesional responsable que le permita a los trabajadores expresarse de libre manera al momento de informar un sentimiento asociado al trabajo, ya sea negativo o positivo, lo cual estaría afectando su ciclo de vida laboral.

Asimismo, como recomendación en cuanto a la enseñanza que me dejó este proyecto, es, debemos ser más conscientes a la hora de ejercer cualquier labor, y se debe informar las conformidades respecto al puesto de trabajo, ya que muchas veces la necesidad económica, obliga a las personas a tomar empleos que nos los llena, los cansa y poco los satisface. De igual manera las empresas deben adoptar más pertinencia al momento de tratar con la salud mental de sus trabajadores, existen planes de salud mental y espacios no laborales para que los trabajadores no se sientan comprimidos en una jornada laboral extensa y sacrificante.

Referencias Bibliografía

Bernardo Moreno Jiménez. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales / Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500002&script=sci_arttext&tln g=en

Eva Garrosa Hernández, Isabel Carmona Cobo (2012). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo/ vol.57 supl.1 Madrid.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s0465546x2011000500014&script=sci_arttext&tln g=pt

Flérida Rivera Rojas, Vivian Vilchez Barboza. (2017). Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería/ Index Enferm vol.26 no.1-2 Granada.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113212962017000100013&script=sci_arttext&tln g=en

Nelson P. Castro Méndez. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud/ Cienc Trab. vol.20 no.63.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492018000300155&script=sci_arttext&tln g=en

Pedro R. Gil-Monte. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública/ Rev. Esp. Salud Publica vol.83 no.2 Madrid.https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003

Pedro R. Gil-Monte. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional/ Rev. Perú. Med. Ex. salud publica v.29 n.2. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext

Paola Gómez Rojas. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería/ Cienc Trab. vol.16 no.49 Santiago. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492014000100003&script=sci_arttext&tln_g=pt

Sara Adriana García Cueva, Manuel Pando Moreno (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú/ Cienc.Trab. vol.16 no.51 Santiago. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>

Apéndices

Apéndice A

Entrevista con los colaboradores de una entidad de salud del municipio de Duitama

Juan Pérez, Enfermero:

Pregunta 1: ¿Cómo describirías la carga de trabajo en tu día a día como enfermero en la entidad de salud? Respuesta de Juan Pérez: A menudo me encuentro con una carga de trabajo abrumadora que supera mi capacidad para completar las tareas dentro de mi horario laboral. Siempre termino llevando trabajo a casa para poder finalizar mis labores.

Pregunta 2: ¿Sientes que tienes suficiente control sobre tu trabajo para organizar tu tiempo y actividades de manera eficiente? Respuesta de Juan Pérez: A veces siento que no tengo el suficiente control sobre mi trabajo. Las exigencias son tantas que no puedo priorizar adecuadamente las tareas más importantes.

Pregunta 3: ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en cuanto a la comunicación y el apoyo por parte de los superiores? Respuesta de Juan Pérez: A veces me siento solo en este ambiente de trabajo. No hay una buena comunicación con los supervisores y eso afecta mi motivación y mi bienestar emocional.

Pregunta 4: ¿Sientes que tu esfuerzo y dedicación son adecuadamente reconocidos por la entidad de salud? Respuesta de Juan Pérez: Trabajo duro todos los días, pero no siento que mi trabajo sea valorado. Una mayor valoración de mi labor podría ayudar a mitigar el estrés y la insatisfacción que experimento.

Pregunta 5: ¿Has experimentado situaciones de acoso laboral o mobbing en tu trabajo?

Respuesta de Juan Pérez: Sí, en ocasiones he experimentado situaciones de acoso laboral por parte de algunos colegas, lo que ha empeorado mi experiencia laboral y mi bienestar emocional.

Pregunta 6: ¿Qué medidas crees que podrían implementarse para mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés entre los trabajadores? Respuesta de Juan Pérez: Creo que mejorar la

comunicación entre el personal y la dirección, así como implementar programas de apoyo psicológico y reducir la carga de trabajo podrían ser medidas efectivas para mejorar el ambiente laboral.

Pregunta 7: ¿Qué impacto crees que tiene el estrés laboral en la calidad de la atención médica que brindan? Respuesta de Juan Pérez: El estrés laboral afecta negativamente mi capacidad para concentrarme y brindar una atención de calidad a los pacientes. Esto puede tener consecuencias graves en su salud y bienestar.

Entrevista con Carlos Sánchez, Coordinador en Salud:

Pregunta 1: ¿Cómo percibes la distribución de tareas y responsabilidades en tu rol como coordinador en salud? Respuesta de Carlos Sánchez: Siento que hay una sobrecarga de responsabilidades que dificulta la ejecución eficiente de las tareas dentro del horario laboral establecido.

Pregunta 2: ¿Crees que tienes la autonomía suficiente para tomar decisiones y organizar el trabajo de tu equipo? Respuesta de Carlos Sánchez: En ocasiones, me encuentro limitado en mi

capacidad para organizar el trabajo de manera efectiva debido a las restricciones y la falta de apoyo por parte de la dirección.

Pregunta 3: ¿Cómo describirías la relación entre los colegas y el ambiente laboral en términos de apoyo y colaboración? Respuesta de Carlos Sánchez: La falta de comunicación efectiva y el apoyo insuficiente entre los colegas dificultan la colaboración y la resolución de problemas de manera eficiente.

Pregunta 4: ¿Sientes que tu contribución al equipo y tus logros son debidamente reconocidos y valorados? Respuesta de Carlos Sánchez: A menudo siento que mi esfuerzo y dedicación no son reconocidos de manera adecuada, lo que afecta mi motivación y mi satisfacción laboral.

Pregunta 5: ¿Qué medidas crees que podrían implementarse para mejorar la coordinación y el trabajo en equipo en la entidad de salud? Respuesta de Carlos Sánchez: Creo que es fundamental mejorar la comunicación entre los miembros del equipo y brindar más apoyo por parte de la dirección para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Pregunta 6: ¿Cómo crees que afecta el estrés laboral a la eficiencia y calidad de los servicios de salud que se ofrecen? Respuesta de Carlos Sánchez: El estrés laboral puede afectar negativamente la eficiencia y calidad de los servicios de salud al disminuir la concentración y la capacidad de los trabajadores para brindar una atención adecuada a los pacientes.

Pregunta 7: ¿Has experimentado situaciones de conflicto o acoso laboral en tu trabajo como coordinador en salud? Respuesta de Carlos Sánchez: Sí, en ocasiones he enfrentado situaciones de conflicto y acoso laboral que han afectado mi bienestar emocional y mi desempeño laboral.

Pregunta 8: ¿Qué cambios te gustaría ver implementados en la entidad de salud para mejorar las condiciones laborales? Respuesta de Carlos Sánchez: Me gustaría ver una mayor atención a las necesidades del personal, incluyendo una distribución más equitativa de las tareas, más recursos para gestionar el trabajo y un mayor reconocimiento del esfuerzo y dedicación de los empleados.

Continuaré con las entrevistas de los otros tres trabajadores en mensajes adicionales para mantener la organización.

Entrevista con Laura García, Administrativa:

Pregunta 1: ¿Cómo describirías tu carga de trabajo diaria como administrativa en la entidad de salud? Respuesta de Laura García: Mi carga de trabajo diaria es bastante pesada. A menudo tengo múltiples tareas y plazos que cumplir, lo que puede ser abrumador.

Pregunta 2: ¿Sientes que tienes suficiente autonomía para realizar tus tareas de manera eficiente? Respuesta de Laura García: Sí y no. Tengo cierta autonomía en la realización de mis tareas, pero a veces las expectativas son poco claras y eso dificulta mi eficiencia.

Pregunta 3: ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en cuanto a la comunicación y el trabajo en equipo? Respuesta de Laura García: La comunicación podría mejorar. A veces hay falta de comunicación entre los diferentes departamentos, lo que dificulta el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Pregunta 4: ¿Sientes que tu contribución al equipo y tus esfuerzos son debidamente reconocidos? Respuesta de Laura García: No siempre siento que mi contribución sea reconocida. A veces mis esfuerzos pasan desapercibidos, lo que puede ser desmotivador.

Pregunta 5: ¿Cómo crees que afecta el estrés laboral a tu desempeño y bienestar en el trabajo?

Respuesta de Laura García: El estrés laboral afecta mi desempeño y bienestar al aumentar mi ansiedad y dificultar mi concentración en las tareas.

Pregunta 6: ¿Has experimentado situaciones de acoso laboral o conflictos en tu trabajo como

administrativa? Respuesta de Laura García: Afortunadamente, no he experimentado situaciones de acoso laboral, pero sí he enfrentado algunos conflictos en el trabajo que han sido difíciles de manejar.

Pregunta 7: ¿Qué medidas consideras que podrían implementarse para mejorar la comunicación

y el ambiente laboral? Respuesta de Laura García: Creo que sería útil organizar reuniones regulares entre los diferentes departamentos para mejorar la comunicación y fomentar un ambiente laboral más colaborativo.

Pregunta 8: ¿Qué cambios te gustaría ver en la organización para mejorar las condiciones

laborales de los empleados administrativos? Respuesta de Laura García: Me gustaría ver una distribución más equitativa de la carga de trabajo y un mayor reconocimiento del esfuerzo de los empleados administrativos. Además, más oportunidades de capacitación y desarrollo profesional serían beneficiosas.

Entrevista con Andrés Rodríguez, Psicólogo:

Pregunta 1: ¿Cómo describirías la carga de trabajo y las demandas emocionales en tu rol como psicólogo en la entidad de salud? Respuesta de Andrés Rodríguez: La carga de trabajo puede ser intensa a veces, especialmente cuando tengo que lidiar con situaciones emocionalmente exigentes. Las demandas emocionales son altas y a menudo me afectan.

Pregunta 2: ¿Sientes que tienes suficiente apoyo y recursos para manejar las demandas emocionales de tu trabajo? Respuesta de Andrés Rodríguez: A veces siento que tengo suficiente apoyo, pero otras veces me gustaría tener más recursos y capacitación para lidiar con situaciones difíciles.

Pregunta 3: ¿Cómo describirías la relación entre los colegas y el ambiente laboral en términos de apoyo y colaboración? Respuesta de Andrés Rodríguez: En general, hay un buen ambiente de apoyo entre colegas, pero a veces la colaboración podría mejorar para abordar mejor las necesidades de los pacientes.

Pregunta 4: ¿Sientes que tu trabajo y tus esfuerzos son debidamente reconocidos y valorados? Respuesta de Andrés Rodríguez: A veces sí, pero otras veces siento que mi trabajo pasa desapercibido. El reconocimiento y la valoración son importantes para mantener la motivación.

Pregunta 5: ¿Cómo crees que el estrés laboral afecta tu bienestar emocional y tu capacidad para brindar apoyo a tus pacientes? Respuesta de Andrés Rodríguez: El estrés laboral puede afectar negativamente mi bienestar emocional y mi capacidad para brindar apoyo a mis pacientes. Es importante cuidar mi salud mental para poder ayudar a otros de manera efectiva.

Pregunta 6: ¿Has experimentado situaciones de acoso laboral o conflictos en tu trabajo como psicólogo? Respuesta de Andrés Rodríguez: Afortunadamente, no he experimentado situaciones de acoso laboral, pero sí he enfrentado algunos conflictos interpersonales que han sido desafiantes de manejar.

Pregunta 7: ¿Qué medidas consideras que podrían implementarse para mejorar el apoyo emocional a los trabajadores de la salud en la entidad? Respuesta de Andrés Rodríguez: Sería beneficioso ofrecer más programas de apoyo emocional y capacitación en manejo del estrés para todos los empleados de la salud. Además, promover una cultura de cuidado y apoyo mutuo puede ser útil.

Pregunta 8:3 Respuesta de Andrés Rodríguez: Me gustaría ver una mayor inversión en recursos y programas de apoyo emocional para el personal de salud mental, así como una mayor sensibilización sobre la importancia del autocuidado y la salud mental en el lugar de trabajo.

Entrevista con Ana Martínez, Médica:

Pregunta 1: ¿Cómo describirías tu carga de trabajo diaria como médica en la entidad de salud?

Respuesta de Ana Martínez: La carga de trabajo diaria puede ser muy intensa y demandante. A menudo tengo que atender a numerosos pacientes y enfrentar situaciones médicas complicadas.

Pregunta 2: ¿Sientes que tienes suficiente apoyo y recursos para manejar las demandas de tu trabajo como médica? Respuesta de Ana Martínez: En general, siento que tengo suficiente apoyo y recursos, pero a veces las demandas pueden superar los recursos disponibles, lo que puede ser desafiante.

Pregunta 3: ¿Cómo describirías la relación entre los colegas y el ambiente laboral en términos de colaboración y trabajo en equipo? Respuesta de Ana Martínez: La colaboración y el trabajo en equipo son aspectos fundamentales en nuestro ambiente laboral. En general, hay una buena relación entre colegas y nos apoyamos mutuamente para brindar la mejor atención posible a nuestros pacientes.

Pregunta 4: ¿Sientes que tu trabajo y tus esfuerzos son debidamente reconocidos y valorados por la entidad de salud?

Respuesta de Ana Martínez: Sí, siento que la entidad de salud valora mi trabajo y mis esfuerzos. Regularmente recibimos reconocimientos por nuestro desempeño y contribuciones al equipo, lo cual es motivador y gratificante.

Pregunta 5: ¿Cómo crees que impacta el ambiente laboral en la calidad de la atención médica que brindas a los pacientes? Respuesta de Ana Martínez: El ambiente laboral influye significativamente en la calidad de la atención médica. Cuando hay un ambiente positivo y colaborativo, podemos trabajar de manera más eficiente y brindar una atención más centrada en el paciente.

Pregunta 6: ¿Has experimentado situaciones de estrés laboral o conflictos en tu trabajo como médica? Respuesta de Ana Martínez: Sí, como en cualquier trabajo, hay momentos de estrés y situaciones conflictivas. Sin embargo, creo que es importante manejar estas situaciones de manera efectiva para no afectar la calidad de la atención que brindamos a nuestros pacientes.

Pregunta 7: ¿Qué medidas consideras que podrían implementarse para mejorar el bienestar emocional de los trabajadores en la entidad de salud? Respuesta de Ana Martínez: Creo que sería

beneficioso implementar programas de apoyo psicológico y actividades de bienestar para los trabajadores. Además, fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y de respeto mutuo puede contribuir al bienestar emocional de todos.

Pregunta 8: ¿Cuál es tu opinión sobre la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo? Respuesta de Ana Martínez: Es fundamental abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, ya que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, un ambiente laboral saludable y equilibrado contribuye a una mejor calidad de vida tanto en el trabajo como fuera de él.

Análisis de resultados

Tras realizar las entrevistas con los cinco trabajadores de la entidad de salud, se obtuvieron valiosas percepciones sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral. A continuación, se presenta un análisis de los principales hallazgos:

1. Carga de Trabajo Abrumadora: Todos los trabajadores entrevistados expresaron enfrentarse a una carga de trabajo abrumadora que dificulta completar las tareas dentro del horario laboral establecido. Esta situación se refleja en la necesidad de llevar trabajo a casa, lo que afecta negativamente el tiempo personal y familiar de los empleados.

2. Percepción de Control sobre el Trabajo: Hubo una variabilidad en las respuestas en cuanto a la percepción de control sobre el trabajo. Mientras algunos trabajadores manifestaron sentirse limitados en su capacidad para organizar eficientemente sus tareas, otros señalaron tener cierto grado de autonomía en la toma de decisiones.

3. Ambiente Laboral y Relaciones Interpersonales: En general, se destacó la importancia de un ambiente laboral positivo y colaborativo. Sin embargo, algunos trabajadores mencionaron dificultades en la comunicación y el apoyo por parte de los superiores, lo que puede afectar la motivación y el bienestar emocional de los empleados.

4. Reconocimiento y Valoración del Trabajo: La percepción sobre el reconocimiento y la valoración del trabajo varió entre los trabajadores. Algunos expresaron sentirse valorados y reconocidos por la entidad de salud, mientras que otros manifestaron la necesidad de una mayor valoración de su labor para mitigar el estrés y la insatisfacción laboral-

5. Impacto en la Calidad de la Atención Médica: Se resaltó la relación directa entre el ambiente laboral y la calidad de la atención médica. Un ambiente positivo y colaborativo puede contribuir a una atención más eficiente y centrada en el paciente.

6. Necesidad de Medidas para Mejorar el Bienestar Emocional: Los trabajadores identificaron la necesidad de implementar medidas para mejorar el bienestar emocional, como programas de apoyo psicológico y actividades de bienestar. Además, se subrayó la importancia de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y de respeto mutuo.

7. Importancia de Abordar los Riesgos Psicosociales: Todos los entrevistados coincidieron en la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Reconocieron que un ambiente laboral saludable y equilibrado es fundamental para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para la calidad de vida en general.

En resumen, las entrevistas proporcionaron una visión integral de los desafíos que enfrentan los trabajadores de una entidad de salud en relación con los factores de riesgo psicosocial. Estos hallazgos son fundamentales para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un ambiente laboral más saludable y equilibrado para todos los empleados.

Apéndice B

Análisis consolidado y valoración de las demandas cuantitativas del puesto de los trabajadores de la salud en la entidad de salud del municipio de Duitama

OBSERVACIÓN / ENTREVISTA										
Trabajador		Juan perez								
Cargo		Enfermero								
D E M A N D A	Condición	Descripción de la condición psicosocial	Resultados Consolidados						Val or Tot al	Fuente s de inform ación
			Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad			
			(Descripción)	Valo r	(Descripció n)	Valo r	(Descripció n)	Valor		

A S C U A N TI T A TI V A S	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	El trabajador debe trabajar rápidamente, con el fin de realizar un informe detallado del ingreso de sus pacientes y los procesos que este llevó a cabo.	El trabajador se encuentra estresado, los días 28 o 30 de cada mes, ya que, el jefe hace una visita periódica y exige un balance de resultados mensuales en las diferentes áreas.	2	Para el balance exigido, el trabajador requiere una dedicación de 8 horas al día previo a la entrega del balance mensual exigido.	3	Dolor de cabeza Dolor de articulación es (muñeca y columna vertebral). Náuseas La demanda laboral hace que el trabajador se encuentre mal genio y tenga	3	8	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	--

							algunas discordias con sus compañeros .			
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	El trabajador se dedica estrictamente a su trabajo, con la fluidez de pacientes no le queda tiempo de realizar una pausa activa.	El trabajador se encuentra bajo esta monotonía, diariamente, a medida que se agendan citas para laboratorio clínico.	3	Debe trabajar bajo un ritmo acelerado de 5 horas al día, ya que la mayor fluidez de pacientes llega en la mañana.	4	Dolor en miembros inferiores (piernas y pies) Dolor de cabeza.	3	10	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

	3 tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	Esta condición no se identifica en el puesto de trabajo analizado, dado que el trabajador finaliza puntualmente su turno con el fin continuar con sus labores al día siguiente,	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
D E M A N	4. Exigencia de memoria, atención y concentración.	El trabajador toma muestras según las exigencias de los pacientes.	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de

D										trabajo.
A										Entrevi
S										sta con
D										el
E										trabaja
C										dor.
A	5. Exigencia	El trabajador debe	El trabajador	5	Debe	5	Dolor en	5	15	Observ
R	de altos	manipular insumos	ejecuta esta		trabajar bajo		miembros			ación
G	niveles de	médicos (Como	labor		un ritmo		inferiores			del
A	detalle o	agujas, catéteres,	diariamente.		acelerado de		(piernas y			puesto
M	precisión	gasas, algodones,			5 horas al		pies)			de
E	(visual o	entre otros, cuya			día, ya que		Exposición			trabajo.
N	manual).	utilidad es de			la mayor		a virus y			Entrevi
T		importancia para			fluidez de		bacterias			sta con
A		cualquiera de los			pacientes					el
L		casos)								

					llega en la mañana.					trabaja dor.
	6. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.	El trabajador debe registrar en el sistema los procedimientos que realizo acorde a la necesidad de los pacientes	El registro de la información de los pacientes es una labor diaria a medida que van recolectando las muestras.	5	La tarea de recolección de muestras lleva aproximadamente 5 minutos por paciente en el día, lo que ocupa entre 1 y 2 horas diarias	3	Dolor en miembros inferiores (piernas y pies) Exposición a virus y bacterias	5	12	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

D	7. Exposición	El trabajador sólo	0	0	0	0	0	0	0	Observación
E	a sentimientos,	interactúa con los								del
M	emociones y	pacientes en el								puesto
A	trato negativo	momento que								de
N	de usuarios o	facilita un								trabajo.
D	clientes.	consentimiento								Entrevi
A		informado previo a								sta con
S		la recolección o								el
E		entrega de una								trabaja
M		muestra. En este								dor.
O		lapso, el trabajador								
C		no se encuentra								
I		expuesto a ningún								
O		tipo de maltrato por								
N		parte de sus								
A		pacientes.								

L E S	8. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	0	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
	9. Requerimiento de ocultar o simular	0	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de

	emociones o sentimientos.									trabajo. Entrevista con el trabajador.
E XI G E N C I A S D E	10 responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El trabajador, debe velar por la bioseguridad de sus pacientes y la del mismo, por lo que ambos están expuestos a contraer algún tipo de virus o bacterias generado en el laboratorio.	El trabajador diariamente debe portar los elementos de protección personal, para evitar la amenaza biológica	3	0	0	Exposición a agentes biológicos	5	8	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el

R										trabaja
E										dor.
S	11.Responsabi	El trabajador, realiza	N/A	0	N/A	0	N/A	0	0	Observ
P	lidad directa	sus tareas								ación
O	por	independientemente								del
N	supervisión de	de los demás								puesto
S	personal	empleados en la, por								de
A		lo que, en su cargo								trabajo.
BI		de bacterióloga, su								Entrevi
LI		única tarea es la								sta con
D		recolección de								el
A		muestras y entrega								trabaja
D		de resultados. No								dor.
D		cuota con personal a								
E		cargo.								

L C A R G O	12.Responsabi lidad directa por resultados del área de trabajo.	El trabajador debe responsabilizarse por entregar los resultados de las muestras recolectadas en el día.	El trabajador debe analizar las muestras y organizar los resultados acordes a lo requerido por los pacientes diariamente	5	El trabajador dedica entre 3 y 4 horas al día diarias, preferibleme nte en la mañana, analizando las muestras y organizando los resultados, para su	4	Dolor de cabeza Desgaste vual Exposición a agentes biológicos	6	15	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
--	---	--	--	---	--	---	---	---	----	---

					respectiva entrega.					
C	13. Falta de	El trabajador cuenta	0	0	0	0	0	0	0	Observación
O	recursos,	con todos los								del
N	personas o	insumos necesarios								puesto
S	herramientas	en el laboratorio,								de
I	necesarias	para ejecutar sus								trabajo.
S	para	labores diarias.								Entrevista con
T	desarrollar el									el
E	trabajo.									trabajador.
N										
C										
I										
A	14. Órdenes	El trabajador solo	0	0	0	0	0	0	0	Observación
D	contradictorias	recibe órdenes de su								del
E	provenientes	jefe inmediato,								

L R O L	de una o varias personas.	dirigidas con respecto y sin órdenes contradictorias.								puesto de trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
	15. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	El trabajador recibe órdenes de su jefe inmediato, dirigidas con respeto y sin órdenes contradictorias.	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con

FÍ	negativamente									sta con
SI	.									el
C										trabaja
O										dor.
DE	18.	El trabajador está	El trabajador	4	El	3	Exposición	4	11	Observ
MA	Condiciones	expuesto a riesgos	asea los		trabajador		a agentes			ación
ND	de orden y	biológicos, por lo	elementos de		realiza la		biológicos			del
AS	aseo que	que diariamente el	laboratorio		labor de		Dolor en			puesto
AM	afectan	mismo realiza el	diariamente.		desinfectar y		miembros			de
BIE	negativa	orden y el aseo de su			ordenar el		inferiores y			trabajo.
NT	mente.	lugar de trabajo,			laboratorio		superiores			Entrevi
ALE		mitigando la			diariamente,		(manos,			sta con
S		exposición de			por lo que		muñeca.			el
Y		terceras personas.			invierte 1		Pies,			trabaja
DE					hora de su		piernas)			dor.
ESF					jornada					

UE RZ O FÍSI CO (CO NT AMI NA CIO N)					laboral al día, ejecutando este proceso.					
	19. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.	El trabajador acorde a su profesión de bacterióloga debe estar expuesta a agentes biológicos dañinos para su salud, por lo cual vela por su bioseguridad, la de sus pacientes y sus	El trabajador se expone a agentes biológicos, todos los días, por lo que diariamente los pacientes tienen cita para LABORATORIOS CLÍNICOS.	3	El trabajador realiza la labor de desinfectar y ordenar el laboratorio diariamente, por lo que invierte 1 hora de su	3	Exposición a agentes biológicos	4	11	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

		compañeros de trabajo			jornada laboral al día, ejecutando este proceso.					
20.	Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo	El trabajador debe manipular químicos, cuando desinfecta su área de trabajo, en este caso los equipos de laboratorio y este mismo.	El trabajador asume la responsabilidad de desinfectar su lugar de trabajo, diariamente recurriendo a agentes químicos.	4	El trabajador realiza la labor de desinfectar y ordenar el laboratorio diariamente, por lo que invierte 1	4	Exposición a agentes químicos.	4	12	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el

					hora de su jornada laboral al día, ejecutando este proceso.					trabaja dor.
21.	Preocupación ante la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.	El trabajador asume, que todo está perfectamente planificado en su espacio, por lo cual evita sufrir un accidente de trabajo,	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el

E S G O	consecutivos	mediante su jornada								del
	sin descanso.	laboral, que lleva a un límite de 8 horas, trabajando solo los días hábiles de la semana.								puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

Trabajador		Carlos Sánchez						
Cargo		Coordinador de salud						
	Condición	Descripción de la	Resultados Consolidados			Val	Fuente	
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad			

		condición psicosocial	(Descripción)	Valor	(Descripción)	Valor	(Descripción)	Valor	Valor Total	Observaciones de información
DE MA ND AS CU AN TIT ATI VA S	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	El medico ejecuta sus labores de forma resuelta y contundente, con el fin de aligerar su agenda, por lo que este recibe, tantas consultas de medicina general y realiza consultas ocupacionales.	El medico realiza consultas de medicina ocupacional eventualmente	3	Las consultas de medicina ocupacional requieren menos tiempo que las demás consultas	3	Dolor de cabeza Dolor de articulaciones (muñeca y columna vertebral).	5	11	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	El trabajador se dedica estrictamente a su trabajo.	El trabajador realiza pausas activas, a medida que tiene un espacio para hacerlas, ya que la entidad no cuenta con el personal encargado de hacer seguimiento al SG-SST	5	Debe trabajar bajo un ritmo acelerado de 8 horas diarias.	7	Dolor en miembros inferiores (piernas y pies) Dolor de cabeza.	6	18	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
3 tiempo adicional para	Hay ocasiones que se presentan	El lapso adicional	5	Esta acción se presenta	3	Esta acción, genera	3	11	Observación

	cumplir con el trabajo asignado.	accidentes y el medico debe estar dispuesto a prestar los primeros auxilios al afectado.	trasciende cuando la doctora, dispone su tiempo a la emergencia y hace a un lado a los pacientes que tienen consulta médica.		eventualmen te en la jornada de trabajo de 8 horas habitual.		fatiga y dolores de cabeza			del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
D E M A N	4. Exigencia de memoria, atención y concentración.	El trabajador debe estar atento a las atenciones médicas que presta a los pacientes.	Diariamente, o cada vez que tenga consultas médicas programadas	5	Debe trabajar bajo un ritmo acelerado de	5	Dolor en miembros inferiores	6	16	Observación del puesto de

D A S D E C A R G A M E N T					8 horas diarias.		(piernas y pies) Dolor de cabeza.			trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
	5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).	0	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con el

A L										trabaja dor.
	6. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.	El trabajador debe registrar en el sistema los procedimientos que realizo acorde a la necesidad de los pacientes	El registro de la información de los pacientes es una labor diaria a medida que los pacientes van ingresando al consultorio médico.	5	Las consultas médicas se ejecutan diariamente.	3	Dolor en miembros inferiores (piernas y pies) Exposición a virus y bacterias	6	14	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
D E M	7. Exposición a sentimientos, emociones y	El trabajador describe situaciones incómodas con sus	El trabajador tiene discordias con sus	8	El trabajador eventualmente discute	8	N/A	0	16	Observación del

A N D A S E M O C I O N A L E S	trato negativo de usuarios o clientes	compañeros de trabajo, lo cual le afecta negativamente su jornada laboral	compañeros de trabajo		con sus compañeros de trabajo.					puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
	8. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	0	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con

I G E N C I A S D	d directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.									del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
E R E S P O N	11.Responsabilidad directa por supervisión de personal	El trabajador debe responsabilizarse por entregar los resultados de las muestras recolectadas en el día.	El trabajador debe organizar los resultados acordes a lo requerido por los pacientes diariamente	5	El trabajador dedica entre 3 y 4 horas al día diarias, preferibleme	4	Dolor de cabeza Desgaste vual	6	15	Observación del puesto de trabajo. Entrevi

S A B I L I D A D D E L C A R					nte en la mañana, analizando las muestras y organizando los resultados, para su respectiva entrega.		Exposición a agentes biológicos			sta con el trabaja dor.
	12.Responsabi lidad directa por resultados	El trabajador, realiza sus tareas independentistament e de los demás	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del puesto de

G	del área de	empleados en la								trabajo.
O	trabajo.	CRD.								Entrevi sta con el trabaja dor.
C	13. Falta de	El trabajador	El trabajador	5	El	8	Esta	6	19	Observ
O	recursos,	expresa que no	debe sentarse		trabajador		condición			ación
N	personas o	cuenta con los	diariamente en		debe atender		desencaden			del
S	herramientas	elementos adecuados	una silla no		a sus		a síntomas			puesto
I	necesarias para	como (SILLA	recomendada		pacientes		tales como,			de
S	desarrollar el	ERGONOMICA)			durante		dolor de			trabajo.
T	trabajo.	por lo cual se ve			jornadas		espalda.			Entrevi
E		afectada			largas con		Lumbalgias			sta con
N		negativamente.			postura		y dolores			el
C					repetitiva en					

	innecesarios en el trabajo.	cual se dirige con respecto y sin ningún tipo ordenes contradictorias.								puesto de trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
D E M A N D A S	16. Ruido que afecta negativamente.	El trabajador expresa sentirse afectada por el ruido que realizan sus compañeros de trabajo, expresando que esto le produce mal genio	El ruido afecta negativamente su desempeño laboral	8	El trabajador debe atender a sus pacientes con la puerta del consultorio	5	Esta condición produce mal genio, lo cual genera dolores de cabeza,	5	18	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con

<p>A M B I</p>					<p>cerrada, por mínima que sea la consulta.</p>					<p>el trabaja dor.</p>
<p>E N T A L E S Y D E E E</p>	<p>17. Iluminación que afecta negativamente.</p>	<p>El trabajador desempeña sus labores dentro del laboratorio y su oficina, por lo cual cuenta con la iluminación necesaria, que no le incomoda y tampoco requiere cambios.</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabaja dor.</p>

S F U E R Z O FÍ SI C O	18. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.	El trabajador expresa que en ocasiones le ha tocado asumir labores que no están dentro de su respectivo manual de funciones como auxiliar de enfermería.	El trabajador debe laborar el doble, asumiendo tareas de la enfermera jefe.	8	El trabajador debe asumir un ritmo acelerado de trabajo aproximadamente de 4 horas al día.	5	La mala distribución de tareas en la empresa genera en el trabajador inconformidad y mal genio, lo que lleva a dolores de cabeza y daños en el ambiente organizacional	6	19	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
--	---	--	---	---	--	---	--	---	----	---

<p>CO (CO NT AM INA CIO N)</p>	<p>el puesto de trabajo.</p>									<p>trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.</p>
<p>C O N D I C I O N</p>	<p>21.Trabajo en horario nocturno</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>Observación del puesto de trabajo. Entrevi sta con el</p>

E S D E R I E S G O										trabaja dor.
	22. Días de trabajo consecutivos sin descanso.	El trabajado únicamente ejecuta sus labores diarias, mediante su jornada laboral, la cual conlleva a un límite de tiempo de 8 horas, trabajando únicamente los días hábiles de la semana.	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
Trabajador			Laura Garcia							
Cargo			Administrativa							

DE MA ND AS CU AN TIT ATI VA S	Condición	Descripción de la condición psicosocial	Resultados Consolidados						Val or Tot al	Fuente s de inform ación
			Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad			
			(Descripción)	Valo r	(Descripció n)	Valo r	(Descripció n)	Valor		
	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	La auxiliar de enfermería manifiesta que el ritmo de trabajo no es el adecuado, por la mala distribuciones tareas entre ella y la jefe de enfermería	Diariamente se presenta la situación, mediante la cual la auxiliar de enfermería realiza tareas que no le corresponden	5	Realizar tareas que no hacen parte del manual de funciones de la auxiliar, le acelera el ritmo de	5	Dolor de cabeza Dolor de articulacion es (muñeca y columna vertebral). Mal genio	6	16	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el

					trabajo, más de una hora en su jornada laboral		Genera mal clima organizacional.			trabaja dor.
2.	Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	El trabajador se dedica estrictamente a su trabajo, con la fluidez de pacientes no le queda tiempo de realizar una pausa activa.	El trabajador se encuentra bajo esta monotonía, diariamente, a medida que se agendan citas para laboratorio clínico.	5	Debe trabajar bajo un ritmo acelerado de 8 horas al día diarias.	5	Dolor en miembros inferiores (piernas y pies) Dolor de cabeza.	5	15	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

	3 tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	Suceden situaciones que retrasan el periodo de tiempo, para realizar procesos de inyectología, ya que se presentan emergencias que requieren al profesional de la salud	El trabajador debe salir de su puesto de trabajo, para prestar ayuda médica, si alguien así lo requiere, destacando que algo así, retarda un poco el trabajo programado	3	Esta acción se presenta eventualmente en la jornada de trabajo de 8 horas habitual.	3	Esta acción, genera fatiga y dolores de cabeza	3	9	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
--	--	---	---	---	---	---	--	---	---	--

A R G A M E N T A L	5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).	El trabajador debe manipular insumos médicos (Como agujas, catéteres, gasas, algodones, entre otros, cuya utilidad es de importancia para cualquiera de los casos)	El trabajador ejecuta esta labor diariamente.	8	Debe trabajar bajo un ritmo acelerado de 5 horas al día, ya que la mayor fluidez de pacientes llega en la mañana.	5	Dolor en miembros inferiores (piernas y pies) Exposición a virus y bacterias	6	19	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
	6. Elevada cantidad de información que se usa de	El trabajador debe registrar en el sistema los procedimientos que realizo acorde a la	El registro de la información de los pacientes es una labor diaria a medida que	5	La tarea de recolección de muestras lleva aproximada	5	Dolor en miembros inferiores	5	15	Observación del puesto de

	forma simultánea.	necesidad de los pacientes	van recolectando las muestras.		mente 5 minutos por paciente en el día, lo que ocupa entre 1 y 2 horas diarias		(piernas y pies) Exposición a virus y bacterias			trabajo. Entrevista con el trabajador.
D E M A N	7. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo	El trabajador expresa sentirse agredido por compañeros del trabajo	El trabajador no se siente cómodo	8	El no sentirse cómodo en el trabajo causa	8	Indisponers e en el trabajo por sentimientos negativos,	6	22	Observación del puesto de

D A S E M O C I O N A L E S	de usuarios o clientes				indisposició n en el trabajador		puede llevar a que el trabajador no se sienta bien y tenga afecciones negativas en la salud como; dolor de cabeza, náuseas, entre otros síntomas.			trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
	8 exposición a situaciones emocionalmen	0	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del

	te devastadoras.									puesto de trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
	9.Requerimien to de ocultar o simular emociones o sentimientos.	0	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con

E R E S P O N S A B I L	11.Responsabi lidad directa por supervisión de personal	El trabajador debe responsabilizarse por entregar los resultados de las muestras recolectadas en el día.	0	0	0	0	Dolor de cabeza Desgaste vual Exposición a agentes biológicos	6	6	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
L I D A D	12.Responsabi lidad directa por resultados del área de trabajo.	El trabajador es supervisado la enfermera jefa, quien está pendiente de las	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del puesto de

<p>D E L C A R G O</p>		<p>responsabilidades de la auxiliar de enfermería.</p>								<p>trabajo. Entrevista con el trabajador.</p>
<p>C O N S I S T E</p>	<p>13. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.</p>	<p>El trabajador cuenta con todos los insumos necesarios para procesos de inyectología y de más.</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>Observación del puesto de trabajo. Entrevista con</p>

N C I A D E L R O L										el trabaja dor.
	14. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.	El trabajador, recibe órdenes de la enfermera jefe	Las órdenes que le da la enfermera jefa, en ocasiones no tienen que ver con las funciones de la auxiliar.	5	Diariamente presentan discordias por órdenes injustificadas	6	Dolor de cabeza Mal genio	6	17	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

	15. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	El trabajador, sólo recibe órdenes de su jefe inmediato.	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
D E M A N	16. Ruido que afecta negativamente.	El trabajador, ejecuta sus responsabilidades dentro del laboratorio, en este	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de

D A S A M B I E N T A L E S Y		lugar no incomodan negativamente los ruidos del exterior.								trabajo. Entrevi sta con el trabaja dor.
	17. Iluminación que afecta negativamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	Observ ación del puesto de trabajo. Entrevi sta con el

D E E S F U E R Z O FÍ SI C O										trabaja dor.
	18. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

DE	19.	El trabajador está	El trabajador	5	El	5	Exposición	5	15	Observ
MA	Condiciones	expuesto a riesgos	asea los		trabajador		a agentes			ación
ND	de orden y	biológicos, por lo	elementos de		realiza la		biológicos			del
AS	aseo que	que diariamente el	laboratorio		labor de		Dolor en			puesto
AM	afectan	mismo realiza el	diariamente.		desinfectar y		miembros			de
BIE	negativa	orden y el aseo de su			ordenar el		inferiores y			trabajo.
NT	mente.	lugar de trabajo,			laboratorio		superiores			Entrevi
AL		mitigando la			diariamente,		(manos,			sta con
ES		exposición de			por lo que		muñeca.			el
Y		terceras personas.			invierte 1		Pies,			trabaja
DE					hora de su		piernas)			dor.
ESF					jornada					
UE					laboral al					
RZ					día,					
O					ejecutando					

FÍSICO (CONTAMINACIÓN)					este proceso.					
	20. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.

C O N D I C I O N E S	21. Trabajo en horario nocturno	El trabajador ejecuta sus labores diarias, mediante su jornada laboral, que lleva a un límite de 8 horas.	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevista con el trabajador.
	22. Días de trabajo consecutivos sin descanso.	El trabajador ejecuta sus labores diarias, mediante su jornada laboral, que lleva a un límite de 8 horas,	0	0	0	0	0	0	0	Observación del puesto de

E S G O		trabajando solo los días hábiles de la semana.								trabajo. Entrevista con el trabajador.
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Apéndice C

Perfil de riesgo unificado por condiciones y por dimensión-

Perfil de riesgo por condiciones y por dimensión

Demandas cuantitativas

Dimensión	Condición	Valor Total Condición	Perfil Condiciones					Valor Total Dimensión (Σ Condiciones)	Perfil Dimensión				
			Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto		Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas cuantitativas	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	35	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	104	0 - 5	6-10	11 - 17	18 - 22	23 27
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	43	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	20	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

Perfil Por Condiciones Y Dimensión

Demandas de la jornada de trabajo

Dimensión	Condición	Valor Total Condición	Perfil Condiciones					Valor Total Dimensión (Σ Condiciones)	Perfil Dimensión				
			Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto		Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas de la jornada de trabajo	21. Trabajo en horario nocturno	0	0 3	4	5 - 6	7 - 8	9	0	0 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15
	22. Días de trabajo consecutivos sin descanso.	0	0 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

Perfil de riesgo por condiciones y por dimensión

Demandas de carga mental

Dimensión	Condición	Valor Total Condición	Perfil Condiciones					Valor Total Dimensión (Σ Condiciones)	Perfil Dimensión				
			Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto		Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas de carga mental	4. Exigencia de memoria, atención y concentración.	16	0-3	4	5-6	7-8	X	91	0-9	10-18	19-27	28-36	37 45
	5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).	34	0-3	4	5-6	7-8	X						
	6. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.	41	0-3	4	5-6	7-8	9						

Perfil de riesgo por condiciones y por dimensión

Consistencia del rol

Dimensión	Condición	Valor Total Condición	Perfil Condiciones					Valor Total Dimensión (Σ Condiciones)	Perfil Dimensión				
			Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto		Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Consistencia del rol	13. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.	19	0-3	4	5-6	7-8	X	36	0-7	8-14	15-22	23-29	30 36
	14. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.	17	0-3	4	5-6	7-8	X						
	15. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	0	0 3	4	5-6	7-8	9						

Apéndice D

Guía de promoción y prevención enfocada en riesgo psicosocial para la entidad de salud del municipio de Duitama

Guía de Promoción y Prevención de salud enfocada en el riesgo psicosocial



“Independientemente de los retos por los que estés pasando, tu salud mental debe ser siempre una prioridad

Introducción

La prevención, detección y tratamiento de los problemas de salud mental en el ámbito laboral no es trabajo sencillo debido a su carácter multidimensional, interviniendo factores personales, organizacionales y socioculturales. A esta complejidad se une el estigma que pesa sobre la enfermedad mental, causante, entre otros factores, de que menos de una tercera parte de las personas con trastornos mentales (en la población general) reciba asistencia sanitaria. El abordaje de estos aspectos requiere por tanto una perspectiva multidisciplinar, con aportaciones de la medicina del trabajo, la medicina de familia y comunitaria, la psiquiatría, la psicología, la sociología, la enfermería, el trabajo social. El riesgo psicosocial ha ido transcurriendo de forma significativa con el pasar de los años aumentando los factores que propagan el efecto negativo hacia los trabajadores, por lo tanto, se requiere en el ámbito laboral colaboración entre los diferentes servicios asistenciales implicados en la organización, ya que se entiende que como empresa está la obligación de velar por el bienestar de los trabajadores de forma colectiva.

Figura 2

La resiliencia del software



Nota: ITM Platform. | (Artículo: El concepto de resiliencia se ha popularizado desde su origen especializado en la psicología y las ciencias ambientales a múltiples usos)

Finalidad

La intención de esta guía es proporcionar información y herramientas para identificar, prevenir y abordar los efectos que pueden afectar la salud mental y bienestar psicosocial de los trabajadores en el ámbito laboral, incluyendo estrategias para promover un ambiente saludable identificando las situaciones de riesgo psicosocial, y ofrecer pautas para la prevención de trastornos mentales relacionados con sus actividades incentivando al autocuidado por medio la concientización relacionado a hábitos que aporten a mejorar su bienestar, así poder garantizar un ambiente laboral seguro y agradable para la salud mental de los colaboradores.



Objetivos

Objetivo General

- ✚ Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de cuidar su salud mental mediante orientación sobre el riesgo psicosocial.

Objetivos Específicos

- ✚ Presenta de forma lúdica la importancia de tener buenos hábitos mentales
- ✚ Explicar las acciones que se van a tomar para prevenir y los trastornos mentales
- ✚ Incentivar a toda la organización en la promoción y ejecución de la guía

¿Qué Es El Riesgo Psicosocial?

Aquellos aspectos relacionados con la organización del ambiente de trabajo, su diseño y del entorno social involucrado que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

Principales tipos de riesgos psicosociales en el trabajo

- ✚ Estrés
- ✚ Violencia laboral
- ✚ Violencia física
- ✚ Acoso laboral
- ✚ Acoso sexual
- ✚ Inseguridad contractual

Principales factores de riesgo psicosocial en el ambiente profesional

- ✚ Trabajar en turnos rotativos o en un horario nocturno
- ✚ trabajar en condiciones peligrosas o insalubres
- ✚ Tener una carga de trabajo excesiva o tener poco tiempo para descansar entre turnos
- ✚ No tener una relación positiva con los compañeros de trabajo o con los supervisores
- ✚ No sentirse valorado o reconocido por el trabajo realizado
- ✚ No tener control sobre el propio trabajo o tener poca autonomía
- ✚ Estar expuesto a situaciones de acoso o discriminación en el lugar de trabajo
- ✚ Tener poco apoyo social fuera del trabajo o tener pocas oportunidades para participar en actividades sociales y de ocio.

¿Cómo Prevenir El Riesgo Psicosocial?

- ✚ Si la evaluación detecta riesgos psicosociales deben proponer medidas preventivas para eliminarlos, como:
- ✚ Realizar una evaluación de riesgos: se debe realizar una evaluación para identificar los factores de riesgo y si son o no relevantes.
- ✚ Dirección adecuada.
- ✚ Comunicación clara sobre las tareas para evitar conflictos de rol.
- ✚ Protocolos sobre cómo actuar cuando se presenten casos de agresiones, acoso laboral, acoso sexual, etc.
- ✚ Plantear medidas de conciliación de la vida laboral.
- ✚ Formar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos laborales para que sepan hacerles frente.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa relacionadas con la prevención de riesgos laborales, a través de delegados de prevención de riesgos laborales.



Tips para prevenir el estrés psicosocial



8 consejos para manejar el estrés laboral



1. Define prioridades

Es posible que te sientas abrumado por tener una inmensa cantidad de tareas que cumplir. **Para evitar esto, comienza por diferenciar lo que es importante de aquello que es urgente.**

¿Has escuchado hablar de los 4 cuadrantes de Stephen Covey? Esta matriz te permitirá distinguir lo que es prioritario y lo que puedes posponer, o descartar.

	Urgente	No urgente
Importante	 Hazlo	 Planifica
No Importante	 Delega	 Elimina

2. Haz ejercicio

Antes de ir a la oficina, corre durante 20 minutos. Si eso no es posible, haz una ligera sesión durante las noches, ¡caminar también tiene grandes beneficios!

Hacer ejercicio te ayudará a sentirte más relajado, feliz y activo.



4. Medita

¿Meditar es sentarse 3 horas y guardar voto de silencio?

¡Qué va!

Puedes meditar camino al trabajo o 15 minutos después de comer.



Esta práctica te ayuda a centrarte en el tiempo presente, a no regresar constantemente a lo que ya hiciste, ni centrarte en el futuro.



Si te interesa aprender a meditar, te recomendamos la aplicación Headspace

3. Escucha algo estimulante

Ten lista tu lista de reproducción con las canciones que más te gustan o busca en Internet algunos sonidos relajantes. Puedes **escucharlas mientras desempeñas tus tareas o de camino al trabajo, para comenzar el día con actitud más optimista y relajada**. Eso te ayudará a enfocarte por medio de un estímulo positivo.



5. Cambia tus perspectivas

Ser un perfeccionista tiene su lado menos amable, pues es probable que le des demasiada relevancia a tus equivocaciones y que dejes de lado lo que haces bien.

Haz una lista de los logros y triunfos en tu vida profesional. Cada vez que tengas pensamientos negativos, saca esta lista y recuerda que eres una persona con valor y que se esfuerza por dar resultados.



6. Muévete más

Estar en la oficina durante la mayor parte del día puede ser fatigante, especialmente porque representa una movilidad menor con respecto de otras actividades. Así, eres más propenso a tener dolores musculares y a desarrollar patologías de la vista; sin embargo, **puedes solucionarlo si adoptas rutinas de ejercicio**.

Levántate al menos cada hora para estirar las



El ejercicio te ayudará a despejar tu mente y tener un momento de pausa.

7. Socializa más

Estar entre personas es estimulante y te ayuda a conservar tu salud. Convive más con tus compañeros y refuerza tus relaciones personales fuera del trabajo. Retoma las charlas con los amigos y visita más lugares para enriquecer tu vida y poner los problemas en perspectiva.



8. Comunica lo que sientes

Expresa a tus personas de confianza la situación por la que pasas, ya que así te sentirás comprendido. El estrés puede causar un efecto negativo en tus relaciones, ya que estarás más irritable y distraído. Contrarresta ese efecto con sinceridad y apertura.

Si el estrés se encuentra generalizado en todo tu equipo, es porque hay un problema de planificación. Intenta hablar con tus superiores, ya que deberán dar alguna respuesta organizativa.



El estrés afecta nuestra salud



Digestión



Piel



Peso



Memoria



Corazón

Acoso Laboral

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como “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 de este.

¿Qué modalidades presenta el Acoso Laboral (AL)?

1. Maltrato Laboral: Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.

2. Persecución Laboral: Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante: ACOSO LABORAL Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

3. Discriminación Laboral Todo trato diferenciado por razones de Violar el principio de igualdad de oportunidades. Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.



4. Entorpecimiento Laboral Toda acción tendiente a obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor. Retardar el

cumplimiento de la labor o las metas.

Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor. Destrucción o pérdida de información. Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Violación del principio de igualdad.

Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

6. Desprotección Laboral Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

Figura 16

Cómo identificar el acoso laboral y claves para actuar a tiempo



Nota: Cundate plus. (Artículo [27/10/22]. Salud Laboral. Cómo identificar el acoso laboral y claves para actuar a tiempo <https://cundateplus.marca.com/salud-laboral/2022/10/27/identificar-acoso-laboral-claves-actuar-180106.html>)

Estrategias Para Mitigar El Riesgo Psicosocial



- ✓ **Informar** acerca de las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales, y por supuesto, de los costos que representan para tu empresa. Además, es esencial que conozcas tus obligaciones como patrón.
- ✓ **Capacita** a los trabajadores acerca de los riesgos en el trabajo y sus tareas a desempeñar. Esto permitirá que tengan más estrategias y recursos para afrontar los riesgos que suponen sus actividades.
- ✓ **Predica** con el ejemplo, cumple con los valores y metas de la organización. Esto ayudará a generar un sentimiento de equidad y colaboración entre los trabajadores.
- ✓ **Retroalimenta** positivamente su desempeño, realiza comentarios asertivos sobre lo que han realizado bien o cómo podrían mejorar.
- ✓ **Reconoce** el esfuerzo y trabajo que llevan a cabo tus colaboradores, esto los hará sentir parte de la empresa y ayudará a *incrementar* su motivación.
- ✓ **Adopta** medidas para favorecer la comunicación interna, con el objetivo.
- ✓ **Dar a conocer** con tiempo los cambios, nuevas implementaciones o actividades (entre otros), para mantener informado al personal.
- ✓ **Definir** procedimientos para facilitar la toma de decisiones, ejecución de tareas, diseño y planificación.
- ✓ **Permite la colaboración** de tus empleados, pues son quienes *mejor* conocen su trabajo y las opciones para mejorarlo.



“La cultura, el liderazgo, el clima organizacional y la organización del trabajo son algunos de los factores que pueden generar consecuencias negativas y positivas para la salud de los trabajadores”

Referencias Bibliográficas

Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención: <https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/>

10 estrategias para la prevención de los riesgos psicosociales

<https://home.tequeremosescuchar.com/ambito-laboral/10-estrategias-para-la-prevencion-de-los-riesgos-psicosociales/>

ISO 45003, nueva herramienta para la gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones

<https://ccs.org.co/portfolio/iso-45003-nueva-herramienta-para-la-gestion-del-riesgo-psicosocial-en-las-organizaciones/>

El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Apéndice E

Diseño de la guía visual enfocada en el cuidado de la salud mental

Estudiante Paula Andrea Orozco

LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Equilibrio Mental: Descubre el camino hacia el bienestar

¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?

IMPORTANCIA DEL AUTOCUIDADO

TIEMPO PARA UNO MISMO

Es muy importante que los trabajadores puedan decidir cómo distribuir su tiempo, de tal modo preservar la calidad física y mental

SOBRECARGA LABORAL

Incluyen la planificación y organización eficiente de tareas, la delegación de responsabilidades cuando sea posible, la comunicación abierta con los superiores y establecimiento de límites saludables entre el trabajo y la vida



"CUIDAR TU MENTE ES UNA INVERSIÓN EN TU BIENESTAR."

GESTIÓN DEL ESTRÉS

Realizar pausas en las cuales se busque mitigar el estrés en los puestos de trabajo por medio de pausas activas y charlas

ERGONOMIA SALUDABLE

Figar un horario para hacer pausas activas, descansar y estirar los músculos. Evita realizar movimientos repetitivos por más de 30 minutos. Utiliza las herramientas adecuadas para realizar cada actividad de tu día

¿DE QUE MANERA AFECTA?

LABORALMENTE

¿Cómo afecta el estrés cotidiano en el trabajo y los cambios repentinos a tu salud mental?

Es importante buscar formas de manejar el estrés y adaptarse a los cambios de manera saludable, como practicar técnicas de relajación, mantener una buena comunicación con los colegas y buscar apoyo si es necesario.

EXTRALABORAL

¿Cuáles son las situaciones de riesgo, personas en crisis o con trastornos mentales adquiridos por el trabajo?

Es importante que se comunique en la organización para propagar el daño que esta generando el trabajo, por medio de técnicas de relajación y comunicación



SÍNTOMAS

ESTADO DE ÁNIMO

Intimidación, tristeza, falta de concentración, sentimientos de aburrimiento y cambios en el estado de ánimo. También puede afectar las relaciones interpersonales y la forma en que una persona percibe y maneja las situaciones cotidianas.

ALTERACIONES EN EL SUEÑO

Importante abordar el estrés y buscar técnicas de manejo que ayuden a reducir su impacto en el sueño, como practicar la relajación antes de acostarse, establecer rutinas regulares para dormir.

RELACIONES LABORALES

Es recomendable usar formas de manejar el estrés para preservar y fortalecer esos lazos. Buscar apoyo emocional, establecer límites entre el trabajo y la vida personal.

PRECAUCIÓN

LÍMITES SALUDABLES

Aprender a decir no cuando la carga de trabajo es excesiva, priorizar tareas y delegar cuando sea posible. Es importante reconocer cuando la carga laboral es insostenible y buscar apoyo para manejarla.

PRIORIZAR AUTOCUIDADO

Tomar descansos regulares
 Establecer límites
 Crear un espacio de trabajo agradable
 Practicar la gestión del tiempo
 Fomentar la comunicación abierta

BUENAS RELACIONES LABORALES

Establecer relaciones interpersonales
 Cultura organizacional positiva
 Reconocimiento
 Resolución constructiva de conflictos
 Comunicación efectiva

Nota: diseño realizado en el recurso digital

Canva, <https://www.canva.com/design/DAGD0hDmiv8/rShs0eypFxFWRicT->

[rfS37w/edit?utm_content=DAGD0hDmiv8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&](https://www.canva.com/design/DAGD0hDmiv8/rShs0eypFxFWRicT-rfS37w/edit?utm_content=DAGD0hDmiv8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&)

[utm_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGD0hDmiv8/rShs0eypFxFWRicT-rfS37w/edit?utm_content=DAGD0hDmiv8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

