

Fecha de elaboración: 18.10.2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de riesgo psicosocial Intralaboral que afectan a los enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá			
Autor(es): Yubelly A Hernández, Arlen E de Vega y Luis E Parra			
Tutor(es): Juan Carlos Acosta			
Fecha de finalización: 14.10.2020			
Temática: Factores de riesgo psicosocial Intralaboral			
Tipo de investigación: mixta cuali-cuantitativa			
Resumen: Se encuentra a priori los riesgos psicosociales a lo largo del tiempo han tenido una tendencia de constante crecimiento y cobran gran importancia en todas las realidades organizacionales. La investigación tiene como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial Intralaboral que afectan a los enfermeros contratados por prestación de servicios del E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá. Se seleccionó una muestra de 110 enfermeros; se realizó búsqueda y aproximación de algunos conceptos claves para la investigación, posteriormente se realizó una encuesta al grupo de estudio, se tomaron en cuenta los resultados para establecer una serie de recomendaciones.			
Palabras clave: Batería; contrato por prestación de servicios; enfermeros; riesgo psicosocial Intralaboral, factores de riesgo psicosocial			
Planteamiento del problema: Durante el ciclo de vida del trabajador en una empresa, se presentan cambios comportamentales físicos, orgánicos o psicológicos/psicosociales que pueden llegar a interferir en su desempeño, en su seguridad y en su salud, poniendo en riesgo al empleado y a la empresa. Tales cambios están determinados por el ambiente laboral, la carga laboral, la estructura de la organización del tiempo de trabajo e incluso por el tipo de contratación al que se somete el empleado Hasta el momento no se ha realizado un estudio diagnóstico que determine los factores de riesgo psicosocial Intralaboral a lo que se encuentran expuestos el personal de enfermería contratado a prestación de servicios del Hospital San Rafael. Como indicios del problema se encuentra que a 2019 se reportaron 47 profesionales de enfermería en consulta por estrés laboral ligados a su situación laboral de acuerdo con el reporte anual de la oficina de SGSST			
Pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial Intralaboral que afectan al personal de enfermería contratado por prestación de servicios del Hospital San Rafael de Fusagasugá?			
Objetivos: Determinar los factores de riesgo psicosocial Intralaboral que afectan a los enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá. Objetivos Específicos Evaluar si las demandas del trabajo inciden en el riesgo psicosocial Intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia. Probar si el control incide en el riesgo psicosocial Intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia. Determinar si el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo inciden en el riesgo psicosocial Intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia.			

Valorar si la recompensa incide en el riesgo psicosocial Intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia.

Marco teórico:

Organización Mundial de la salud, definición de salud mental, p.21

La Organización Mundial de la Salud y el Comité Mixto de la Organización del Trabajo, definen los factores de riesgo psicosocial, p.21

Moreno *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*- p.23

Ministerio de Protección Social, *Resolución 2646 de 2008* –pp. 23 y 24;

Gonzales & Polo *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*, p. 25

Charria *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad de Salud Pública, pp. 27,28 y 29;

Método:

La investigación se realiza desde un enfoque mixto, de tipo descriptivo teniendo, en cuenta que se recolectaran y analizaran datos cualitativos y cuantitativos. Las variables trabajadas (riesgo psicosocial intralaboral, demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa) se analizarán a través de la batería de riesgo Psicosocial intralaboral del Ministerio de Salud y Protección Social a los enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

El 95% de los encuestados aseguró tener claridad de los objetivos y valores de la entidad, lo que refuerza el grado de identificación y de pertenencia hacia la empresa por parte de los enfermeros independiente de su modelo de contratación.

En la figura 8 se informa que el 59 % de los encuestados continúa pensando en su trabajo mientras se encuentra disfrutando de su tiempo de descanso, lo que puede generar que la productividad y la satisfacción con su trabajo empiecen a verse afectada por no tener un adecuado descanso.

En la figura 8 se informa que el 59 % de los encuestados continúa pensando en su trabajo mientras se encuentra disfrutando de su tiempo de descanso, lo que puede generar que la productividad y la satisfacción con su trabajo empiecen a verse afectada por no tener un adecuado descanso.

En la figura 11 se muestra que un número apreciable (47%) manifiesta que siempre o casi siempre han presentado dolores de espalda, cuello y tensión muscular lo cual se relaciona con la falta de espacios durante la jornada laboral para pausas activas e higiene postural.

En la figura 12 donde se evidencia que el 57 % de encuestados presentan desgano y se sienten cansados, situaciones que pueden estar en relación con no tener un descanso adecuado fuera de su jornada laboral, con una labor que requiere una concentración alta y sin espacios para pausas activas durante la jornada laboral

El 51% informa que no tienen autonomía para cambiar el orden de sus actividades lo que no permite innovación de ideas y propuestas que puedan generar mejores índices de productividad en sus colaboradores.

El 52 % de los encuestados manifiesta que nunca y casi nunca reciben el pago que merecen por su trabajo, lo que puede incidir en la motivación y el nivel de responsabilidad por el trabajo.

Conclusiones:

Se concluye que los principales factores de riesgo psicosocial para el grupo de enfermeros contratados por prestación de servicios es la demanda de trabajo representada en el esfuerzo mental que tienen que realizar los enfermeros al tener que estar totalmente concentrados durante su trabajo, situación necesaria para la correcta realización de sus actividades; lo que los hace propensos a pesar de salir de su lugar de trabajo continuar pensando en sus pacientes, sus diagnósticos, entre otros. Estas situaciones han generado que empiecen a sentir cansancio y dolores musculares.

Otro de los factores de riesgo psicosocial se encuentra en la falta de inducción y capacitación, desde un primer momento no es clara su inducción, sus unciones y si se presentan cambios estos no son explicados, ni socializados al personal. Adicionalmente dentro del Hospital no les permiten tener

autonomía para innovar en el desarrollo de sus actividades, lo que genera constante estrés al no tener la oportunidad de proponer, ni ser escuchados.

Finalmente, dentro del Hospital no es claro para su personal si existen incentivos, ni recompensas a su personal, no son socializadas las oportunidades con las que cuentan los profesionales para ascender; se percibe insatisfacción con respecto a la remuneración salarial, lo que genera que la falta de recompensas y reconocimientos se conviertan en otro factor de riesgo para el grupo de estudio.

Productos derivados:

Recomendaciones

**Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan a los enfermeros contratados
por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá**

Yubelly A Hernández

Cód. 11203149

Arlen E de Vega.

Cód. 11203212

Luis E Parra.

Cód. 11203236

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

26 de octubre 2020

**Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan a los enfermeros contratados
por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá**

Yubelly A Hernández

Cód. 11203149

Arlen E de Vega.

Cód. 11203212

Luis E Parra.

Cód. 11203236

Juan Carlos Acosta

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

26 de octubre 2020

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios, a nuestras familias y a todas las personas que nos han apoyado y han permitido que esta investigación haya sido realizada.

Agradecimientos

Agradecemos en un primer momento, a nuestro guía, al profesional asignado a esta investigación, pues diariamente nos invita a ser mejores profesionales, rectos y encaminados a la excelencia. Por ello, gracias, profesor Juan Carlos. A la Corporación Universitaria UNITEC, por darnos la oportunidad de formarnos en sus aulas; al personal sanitario y profesionales de la salud del Hospital San Rafael de Fusagasugá, por permitirnos conocer de fuentes directas los riesgos a los que están expuestos el personal de enfermería de dicha empresa, y coadyuvaron en nuestro camino de formación como especialistas en el manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A ustedes infinitas gracias.

Tabla de contenido

	Resumen	12
	Palabras claves	12
	Planteamiento del Problema	13
	Justificación	15
	Pregunta	16
	Objetivos	17
Objetivo general		17
Objetivos Específicos		17
	Marco de teórico y estado del arte	18
Antecedentes		18
Marco Conceptual		32
Factores de Riesgo de Salud Laboral		34
Marco Legal		38
	Estado del Arte	41
	Método	46
Tipo y diseño del estudio		46
Participantes o fuentes de datos		47
<i>Población Objeto</i>		48
	Resultados y hallazgos	51
Control de trabajo		58
Liderazgo y relaciones sociales		61
Reconocimiento y recompensas		67
	Conclusiones	70
	Recomendaciones	71
	Cronograma de las actividades sugeridas al Hospital San Rafael de Fusagasugá	72
	Referencias	73

Tabla de Figuras

Figura 1 Elementos de Evaluación de Factores Psicosociales Autoridad Colombiana	24
Figura 2 <i>El objeto contractual/vinculación está relacionado de técnico auxiliar y profesional</i>	51
Figura 3 <i>Genero</i>	52
Figura 4 <i>Distribución por edad</i>	52
Figura 5 <i>Distribución por antigüedad en la empresa</i>	53
Figura 6 <i>Distribución por nivel de estudios</i>	53
Figura 7 <i>Dominio recompensa</i>	54
Figura 8 <i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	55
Figura 9 <i>Control sobre el trabajo</i>	55
Figura 10 <i>Puedo tomar pausas cuando las necesito</i>	56
Figura 11 <i>Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular</i>	57
Figura 12 <i>Cansancio, tedio o desgano</i>	57
Figura 13 <i>Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo</i>	58
Figura 14 <i>Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades</i>	59
Figura 15 <i>Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo</i>	60
Figura 16 <i>Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo</i>	60
Figura 17 <i>Me informan con claridad cuáles son mis funciones</i>	61
Figura 18 <i>La relación entre compañeros de la oficina donde laboro es</i>	62
Figura 19 <i>Consideras que tu superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo</i>	63
Figura 20 <i>Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades</i>	63
Figura 21 <i>El trato que recibo de mi supervisor - líder es respetuoso</i>	64
Figura 22 <i>Recibo de mi supervisor-líder retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de la ejecución de las actividades</i>	65
Figura 23 <i>La comunicación e integración del grupo de trabajo es adecuado</i>	66

Figura 24 <i>Existe un nivel adecuado de comunicación entre los diferentes procesos de la entidad</i>	66
Figura 25 <i>El pago que recibo es el que me ofreció la empresa</i>	67
Figura 26 <i>El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo</i>	68
Figura 27 <i>En mi trabajo tengo posibilidades de progresar</i>	69
Tabla 1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	18
Tabla 2 <i>Antecedentes Nacionales</i>	19
Tabla 3 <i>Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial</i>	25
Tabla 4 <i>Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo</i>	27
Tabla 5 <i>Cuadro comparativo para contratación laboral y OPS</i>	31
Tabla 6 <i>Referencias Legales de la investigación</i>	38
Tabla 7 <i>Documentos soportes para el desarrollo de la investigación</i>	41
Tabla 8 <i>Relación del personal de enfermería de la E.S.E. Hospital San Rafael</i>	48
Tabla 9 <i>Ficha Técnica de la investigación</i>	49
Tabla 10 <i>El objeto contractual/vinculación está relacionado de técnico auxiliar y profesional</i>	51
Tabla 11 <i>Genero</i>	51
Tabla 12 <i>Puedo tomar pausas cuando las necesito</i>	56
Tabla 13 <i>Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular</i>	56
Tabla 14 <i>Cansancio, tedio o desgano</i>	57
Tabla 15 <i>Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo</i>	58
Tabla 16 <i>Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades</i>	59
Tabla 17 <i>Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo</i>	59
Tabla 18 <i>Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo</i>	60
Tabla 19 <i>La relación entre compañeros de la oficina donde laboro es</i>	61
Tabla 20 <i>Mi supervisor – líder, tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el proceso</i>	62
Tabla 21 <i>Consideras que tu superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo</i>	62

Tabla 22 <i>Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades</i>	63
Tabla 23 <i>El trato que recibo de mi supervisor - líder es respetuoso</i>	64
Tabla 24 <i>Recibo de mi supervisor-líder retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de la ejecución de las actividades</i>	65
Tabla 25 <i>La comunicación e integración del grupo de trabajo es adecuado</i>	65
Tabla 26 <i>Existe un nivel adecuado de comunicación entre los diferentes procesos de la entidad</i>	66
Tabla 27 <i>El pago que recibo es el que me ofreció la empresa</i>	67
Tabla 28 <i>El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo</i>	68
Tabla 29 <i>En mi trabajo tengo posibilidades de progresar</i>	69

Resumen

La investigación tiene como principal objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan a los enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá. Se aplica una metodología cuantitativa, alcanzado un nivel descriptivo transversal, a través del método de análisis. Se selecciona una muestra de 110 enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá a la que se aplica la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia. Se encuentra a priori los riesgos psicosociales a lo largo del tiempo han tenido una tendencia de constante crecimiento y cobran gran importancia en todas las realidades organizacionales. Diferentes académicos coinciden en que los riesgos psicosociales son considerados la mayor fuente de daño a la salud, bienestar y productividad de los trabajadores (Mezza, 2019). Su diagnóstico reviste de importancia para las organizaciones en la medida que estos ocasionan en algunas ocasiones accidentes de trabajo, ausentismos por enfermedades comunes e incluso enfermedades profesionales que pueden llegar a alterar la productividad, generando perjuicios en la calidad de vida de los trabajadores.

Palabras claves

Batería; contrato por prestación de servicios; enfermeros; riesgo psicosocial intralaboral.

Planteamiento del Problema

Durante el ciclo de vida del trabajador en una empresa, se presentan cambios comportamentales físicos, orgánicos o psicológicos/psicosociales que pueden llegar a interferir en su desempeño, en su seguridad y en su salud, poniendo en riesgo al empleado y a la empresa. Tales cambios están determinados por el ambiente laboral, la carga laboral, la estructura de la organización del tiempo de trabajo e incluso por el tipo de contratación al que se somete el empleado. La actual crisis socio económica derivada del COVID-19 ha incidido en el aumento del desempleo en la mayor parte de los países iberoamericanos, por tanto, la inestabilidad laboral se ha convertido en un estresor macro contextual que inunda tanto la vida personal como profesional (Leibovich, 2002, p.3)

Otro aspecto importante es lo planteado en el año 1993 por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, en la que se estableció que un asalariado se encuentra en la modalidad de empleo informal cuando su relación laboral de derecho o, de hecho no está regida por la legislación laboral de cada país (CIET 1993)

En los últimos años, ha aumentado el trabajo temporal en los países desarrollados, el trabajo temporal, a tiempo parcial y en precario se han relacionado con mayores exigencias laborales, menor seguridad en el empleo, menor control sobre las condiciones de trabajo y mayor probabilidad de salir del mercado laboral (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- INSST, 2018, p. 38)

En las dos últimas décadas la flexibilización en el mercado laboral se ha incrementado en todo el mundo, de acuerdo con lo manifestado por la Organization for Economic Cooperation and Developments en el 2014, como consecuencia se tiene un mayor número de contratos temporales.

Según el estudio realizado por parte del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2006) titulado Relaciones laborales en el sector salud -El Sistema General de Seguridad Social en Salud de Colombia, el 39 % de los profesionales en enfermería estaban contratados por la modalidad prestación de servicios en el sector público y privado.

La inseguridad en el empleo y el miedo al despido pueden ser fuentes importantes de ansiedad, sobre todo si, al mismo tiempo, las organizaciones esperan que sus empleados se muestren comprometidos. El sentido de desigualdad puede agravar los episodios de estrés. A partir de estudios sobre las consecuencias para la salud de la amenaza de despido, así como del desempleo, se ha obtenido información sobre trabajadores con empleos precarios. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- INSST, 2018, p. 45)

Agrega Moreno Jimenez (2011), los actuales profesionales de la salud se encuentran enfrentados a situaciones de inestabilidad laboral e incluso desempleo, que por los niveles de miedo a los que están expuestos ponen en riesgo su salud mental. Hasta el momento no se ha realizado un estudio diagnóstico que determine los factores de riesgo psicosocial intralaboral a lo que se encuentran expuestos el personal de enfermería contratado a prestación de servicios del Hospital San Rafael. Como indicios del problema se encuentra que a 2019 se reportaron 47 profesionales de enfermería en consulta por estrés laboral ligados a su situación laboral de acuerdo con el reporte anual de la oficina de SGSST (Oficina de SGSST hospital San Rafael, 2019).

Justificación

La presente investigación es pertinente en la medida que aborda el estudio de la prevención de riesgos en el trabajo desde un enfoque práctico en una institución prestadora de servicios de salud, y a través de la evaluación se miden los riesgos psicosociales presentes en los profesionales de enfermería del Hospital San Rafael, Fusagasugá.

Bustillo et al. (2015) destaca la importancia de detectar e intervenir los factores de riesgos psicosociales en la medida en que se procura el bienestar personal y social de los trabajadores. En este sentido un trabajo favorable propiciara buena salud o, por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo que desencadenarán malestar y patologías.

De este modo, el análisis la literatura establece un referente para la revisión de las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud en las organizaciones hospitalarias, a la luz de los autores. De modo que facilite en gran medida el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial, para que luego de su aplicación, se generen estrategias de prevención que minimicen dichos riesgos.

Es por ello, que se hace necesario avanzar en realizar el diagnóstico que permita la identificación de los factores de riesgo, de manera que se tomen las decisiones pertinentes para la disminución del impacto de las consecuencias asociadas a estos factores y que puedan influenciar la calidad de vida de los enfermeros por prestación de servicios. Debido a la alta incidencia de factores de riesgo psicosocial presentes en las organizaciones y en los grupos de la sociedad en general.

Los trabajadores del sector salud se constituyen en una población en riesgo, expuestos a factores psicosociales específicos, teniendo en cuenta las características de su actividad laboral y los cambios en el mercado laboral de este sector.

Pregunta

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan al personal de enfermería contratado por prestación de servicios del Hospital San Rafael de Fusagasugá?

Objetivos

Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan a los enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, estableciendo recomendaciones para la gestión de este riesgo.

Objetivos Específicos

Evaluar si las exigencias del trabajo inciden en el riesgo psicosocial intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia.

Probar si el control incide en el riesgo psicosocial intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia.

Determinar si el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo inciden en el riesgo psicosocial intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia.

Valorar si la recompensa incide en el riesgo psicosocial intralaboral de enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael del municipio de Fusagasugá a través de la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia.

Establecer recomendaciones para la gestión del riesgo psicosocial intralaboral de los enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael de Fusagasugá.

Marco de teórico y estado del arte

Antecedentes

En los últimos años las empresas de diferentes sectores empezaron a centrar su atención en el bienestar y salud de sus trabajadores teniendo en cuenta que numerosos estudios e investigaciones han concluido que un trabajador con vida saludable y gran bienestar aumenta su productividad lo que genera que las empresas logren disminuir en gran porcentaje los factores de riesgos psicosociales.

Tabla 1

Antecedentes Internacionales

Antecedentes Internacionales			
Nombre	Objetivo y método de investigación	Resultados obtenidos	Conclusiones
Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte,2018; Lima, Perú	Busco establecer en los conductores de la empresa de transporte TAHUANTINSUYO SAC los factores de riesgos psicosociales. Enfoque cuantitativo, descriptivo.	Se realizaron estadísticas, ingresando datos en formatos de Excel estableciendo promedios mínimos, máximos y promedios totales	A través de la medicina ocupacional determinar actividades de prevención que ayuden a buscar y determinar los factores de riesgos psicosociales; que permitan mejorar la productividad t calidad de viuda lo de los colaboradores. (Cortes & Marin, 2018).
Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de san salvador. San Salvador España	Determinar los factores riesgo psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de la empresa industrial ubicada en la Zona	Se evidencio que el 67% presentan estrés laboral y únicamente un 33% no presento estrés laboral. Lo que determino un nivel individual como ritmo de cambio.	El riesgo psicosocial al que menos se encuentran expuestos, los empleados ejecutivos y administrativos de la empresa industrial, es el ruido, debido a que en las mediciones realizadas se encontró en un nivel bajo, sobre todo por los límites permisibles en el Reglamento de los Centros de Trabajo de la República de El Salvador y Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España (López A. , 2009).

<p>Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino, Guayaquil, Ecuador</p>	<p>El desarrollo de esta investigación fue determinar cuáles fueron los Factores Psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los conductores que transportan clinker (cemento en proceso) de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así poder</p>	<p>Una vez evaluados los 35 conductores se pudo determinar que 25 de ellos obtuvieron una puntuación con un centil 65/69 superior con un rango Tipo "S", indicando esto que no presenta desordenes psicológicos, lo que significa que conducen bajo una percepción y aceptación del riesgo adecuado, realizan una conducción precavida, atenta, responsable, conducen con alto nivel de seguridad, controlan adecuadamente la conducta.</p>	<p>La investigación estuvo dirigida hacia una población que presenta en este momento, alto riesgo de incurrir en accidentes debido a sus condiciones socio-económicas, culturales, laborales y psicosociales. Esta situación ha llevado a que, por parte de los empresarios, los conductores y las jefaturas de las áreas del Grupo Mamut Andino, exista una conciencia acerca de los factores psicosociales como posibles causas de los accidentes (Como afectan los riesgos psicosociales en el</p>
--	--	---	---

Tabla 2
Antecedentes Nacionales

Antecedentes Nacionales			
Nombre	Objetivo y método de investigación	Resultados obtenidos	Conclusiones
<p>Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, 2017; Bogotá, Colombia</p>	<p>Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá. Descripción desde una perspectiva metodología cuantitativa.</p>	<p>De acuerdo al 100% de la muestra correspondiente a 128 colaboradores, quienes conforman la totalidad de trabajadores de la empresa, a nivel ocupacional a quienes se les aplico el cuestionario Forma A (12 trabajadores) los cuales comprenden cargos de dirección, caracterizándose por tener personal a cargo y por liderar determinadas áreas de la compañía. Para el cuestionario Forma B (116 trabajadores) de los cuales 6 son de área administrativa y 110 del área operativa.</p>	<p>Se propuso un plan de intervención que permitiera establecer estrategias específicas en los dominios que arrojaron nivel de riesgo alto (López et al. 2017).</p>
<p>Trabajo de investigación factores psicosociales,</p>	<p>Analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia</p>	<p>El 48.7 % de los funcionarios percibe el nivel de riesgo para este dominio como sin riesgo o riesgo despreciable; el 20.5% lo</p>	<p>Establecer una estrategia para la intervención de los factores de riesgo psicosociales, así como la promoción de la</p>

<p>autoeficacia percibida y engagement en la empresa PEOPLE CONTACT S.A.S. 2017; Manizales, Colombia</p>	<p>percibida y el engagement de la empresa People Contact S.A.S de la ciudad de Manizales. Descriptivo, con alcance correlacional y diseño no experimental</p>	<p>percibe en un nivel de riesgo bajo, seguido del 20.5% que lo percibe en un nivel de riesgo medio; 7.7% lo percibe en un nivel de riesgo alto y el 2.6% muy alto. El promedio de los datos cuantitativos se encuentra en un nivel riesgo bajo sumado al 48.7% se convierte en un factor protector.]</p>	<p>salud y la prevención de efectos adversos de los trabajadores de la empresa People Contact S.A.S. a través de procesos formativos que promuevan el mantenimiento de los factores protectores identificados y establecer acciones de intervención para los riesgos identificados como medios, altos y muy altos (Gaviria et al. 2017).</p>
<p>Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla. Barranquilla, Colombia</p>	<p>Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en los docentes de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda Del Distrito de Barranquilla. Estudio descriptivo correlacional de corte Transversal con enfoque cuantitativo</p>	<p>Una vez sistematizadas las encuestas de las 31 personas participantes que cumplieron los requisitos metodológicos exigidos para su aplicación y diligenciamiento, se encontró que el nivel de Riesgo Psicosocial Total de la institución educativa Escuela Normal Superior la Hacienda en promedio es ALTO con una calificación de 33,4.</p>	<p>La población estudiada reporta un alto nivel incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el ejercicio de su profesión, por diversas razones asociadas a la forma de evaluación de su desempeño, a las exigencias emocionales del trabajo diario con grupos heterogéneos de niños y adolescentes, a descontento con el nivel de compensación salarial y al parecer a relaciones interpersonales poco gratificantes, y la percepción de un bajo nivel de liderazgo directivo en la institución (Budes & Bula, 2017).</p>

La Salud Mental de los trabajadores es un determinante en el desarrollo de la actividad laboral y la calidad de vida de los individuos, y esta a su vez, puede estar influenciada por condiciones internas del trabajo o por la forma como este estructurada la organización empresarial.

La Organización Internacional del Trabajo definió la Salud Mental (1988), como la realización de las potencialidades humanas, donde la productividad resulta como reflejo de esta. Esto implica que el trabajo se constituye como la alternativa a la productividad y a la salud mental tanto individual y colectiva, esto a pesar de que el trabajo puede constituirse en un elemento causante de enfermedad, dependiendo de diferentes factores tales como: las condiciones y los peligros relacionados con el ambiente de los sitios donde se realiza, los métodos y procedimientos inherentes a la labor, y las características mismas del contrato laboral.

Diferentes factores de riesgo pueden afectar entonces el desarrollo de la actividad laboral, dentro de los cuales están los factores de riesgo psicosocial, su estudio y relación con el trabajo no es nuevo, sin embargo, en los últimos años se ha hecho un especial reconocimiento a su importancia, dados los cambios en las organizaciones, que conllevan a una mayor exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales, haciendo necesario su identificación, evaluación y control, para prevenir impactos negativos en la salud mental y productividad de los individuos.

La Organización Mundial de la Salud y el Comité Mixto de la Organización del Trabajo declaran en su informe en el año 1984, que los factores psicosociales en el trabajo constituyen un conjunto de las apreciaciones y costumbres del trabajador abarcando diversos aspectos y los define como: por una parte condiciones de la organización, satisfacción de los colaboradores interacciones entre el trabajo y el medio ambiente, por otra parte las necesidades y capacidades del colaborador, su entorno y situación personal; situaciones a través que influyen en la salud y el rendimiento

En este contexto cuando una organización logra el equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo se generan condiciones de confianza, motivación, capacidad de trabajo, mejores condiciones de salud y productividad.

En el otro extremo estarían las consecuencias que se producen por el desequilibrio entre las necesidades, aspiraciones y aptitudes del trabajador, frente a las oportunidades y exigencias del medio, lo cual conlleva a perjuicios en la salud del trabajador y a disfunciones en la organización dados por el aumento del ausentismo, disminución en el rendimiento, desmotivación, dificultad en las relaciones, accidentalidad laboral.

La detección e intervención de los factores de riesgos psicosociales buscan que las situaciones laborales propendan por el bienestar social y personal de los colaboradores. Es así como unas condiciones de trabajo adecuadas favorecen la buena salud o, por el contrario, si los colaboradores se encuentran ante condiciones no adecuadas pueden desencadenar malas condiciones de salud. (Bustillo, et al. 2015).

Desde esta perspectiva los factores de riesgo psicosocial deben tomarse como un tema fundamental en las empresas, favoreciendo el bienestar, clima laboral y salud de todos los trabajadores, teniendo en cuenta que a largo plazo estos factores pueden convertirse en desencadenantes de afectaciones a nivel físico, emocional y comportamental.

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante (Giner, 2012).

Por lo tanto es necesario que las empresas inicien sus acciones para verificar cuáles serán las acciones utilizadas para disminuir sus principales factores de riesgo entre los que pueden incluirse condiciones laborales adecuadas, claridad en la definición de funciones, estabilidad laboral, entre otras, que en un corto o largo periodo pueden convertirse en eventos que afectarán la salud y bienestar de los trabajadores en un corto o largo plazo, deben verificar como disminuyen los factores de riesgos psicosociales.

En este sentido los factores de riesgo psicosocial pueden ser positivos o negativos, en primer lugar, porque llevan al bienestar de los trabajadores y a un aumento de su rendimiento laboral, en contraste de manera negativa se convierten en riesgos para la salud y relacionados con el ausentismo, la motivación y el desempeño.

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3o, realiza una definición de los factores psicosociales como las condiciones psicosociales que a través de su evaluación muestran efectos no positivos en la salud de los trabajadores o incluso en el desarrollo de su trabajo”. Pueden ser aspectos intralaborales, extralaborales o externos y condiciones de cada trabajador, que al analizarlos y relacionarlos a través de experiencias y apropiaciones pueden influir en la salud mental, física y en la productividad.

Continuando con la misma línea se evidencia que los factores de riesgos psicolaborales están inherentes al ejercicio de trabajar y depende de la forma como sean prevenidos se convertirán en una debilidad y/o fortaleza para la organización.

A nivel interno de las empresas los efectos negativos de los riesgos psicolaborales pueden traer consecuencias tales como ansiedad laboral, bajo desempeño en las funciones de los trabajadores, menor productividad para las compañías, sin mencionar las consecuencias a nivel emocional y física de cada uno de los trabajadores.

Un entorno de trabajo saludable, agradable y en adecuadas condiciones se convierte en la mayor garantía de un adecuado y productivo rendimiento laboral, implementando la motivación en los trabajadores y mejorando su salud. La baja productividad se relega significativamente a mediano y largo plazo. (Moreno & Baez, 2010, p.54).

Resolución 2646 de 2008

El 17 de Julio de 2008 el Ministerio de la Protección de Colombia publicó la resolución 2646 mediante la cual determinó las responsabilidades y parámetros bajo los cuales las empresas públicas, privadas y mixtas en Colombia deben diagnosticar, monitorear e intervenir los Factores de Riesgo Psicosociales Laborales.

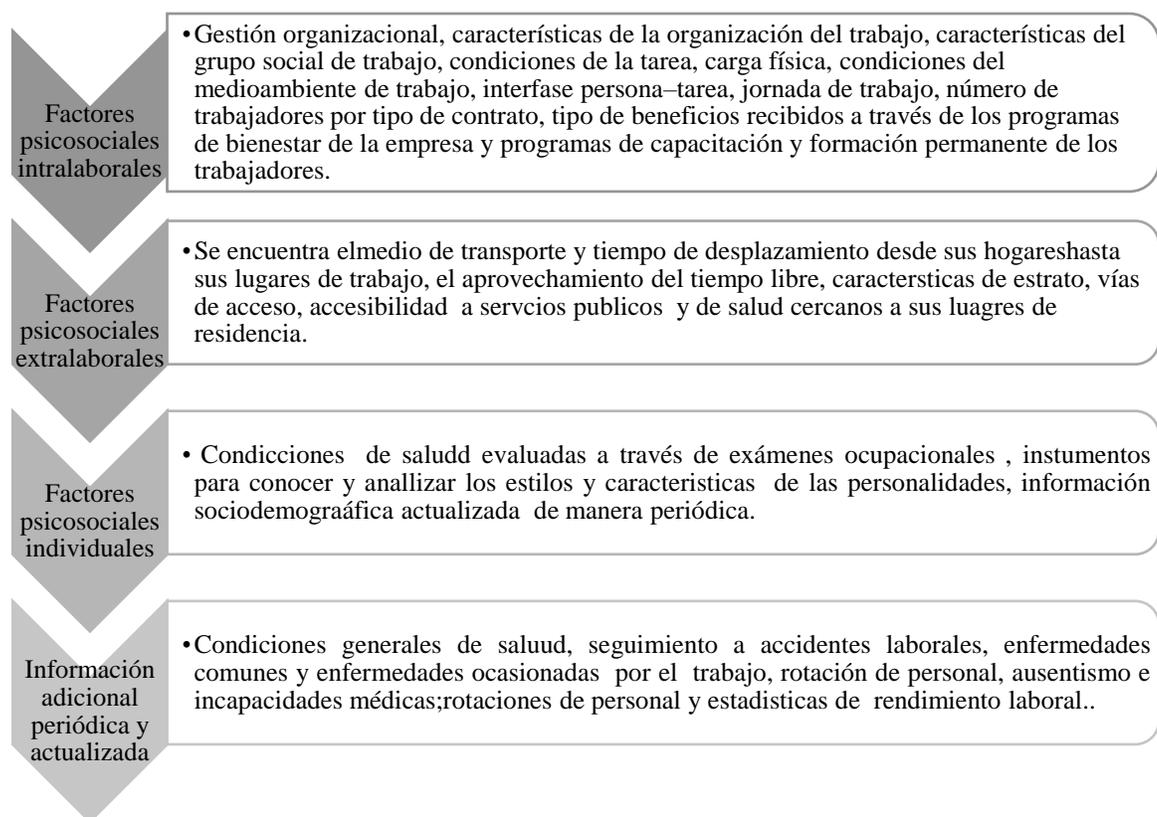
Mediante esta Resolución se estableció la definición de factores de riesgos psicosociales, la forma como se identifica, se evalúan y aquellos efectos que generan en los trabajadores y en las compañías.

Adicionalmente se establecieron claramente las responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores con respecto a la identificación, la prevención y el seguimiento que debe realizarse con respecto al riesgo psicosocial que están expuestos contantemente los trabajadores. Es necesario mencionar que dicha Resolución aplica para todos los empleadores y trabajadores con cualquier modalidad de contrato, aplica para las administradoras de riesgos y las asociaciones que realizan afiliaciones a independientes en el Sistema de Seguridad Social

En este sentido contempla como lo indica la Figura 1.

Figura 1

Elementos de Evaluación de Factores Psicosociales Autoridad Colombiana



Nota. Ministerio de Protección Social, (2008, Art. 6,7 y 8)

Como se ha indicado los factores de riesgo psicosocial son un tema que con el pasar del tiempo adquiere mayor fuerza entre las empresas y sus dirigentes, por tal motivo diferentes autores los han descrito y/o clasificado de diferentes formas, a continuación, se describe una de las formas de clasificación de los factores de Riesgo Psicosocial.

Tabla 3

Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Clasificación de factores	
Factores organizacionales	Hace referencia a políticas corporativas tales como sus valores, su cultura, relaciones externas, entre otros.
Factores laborales	Diseños y condiciones de puestos de trabajo, diferentes entornos del empleo Condiciones de empleo, Calidad en el trabajo realizado.

Nota. (Roozeboom et al. 2008)

Efectos de los riesgos psicosociales

Para la Administradora de Riesgos profesionales SURATEP (1999) en su documento Panorama de factores de Riesgos pueden ser los siguientes:

El primer grupo de efectos se presentan en las personas estas pueden ser ergonómicas, físicas, psicosociales y biológicas las cuales pueden generar consecuencias como estrés, desmotivación, fatiga muscular, heridas, disminución del rendimiento, incluso aumento de accidentalidad en algunos casos dependiendo el tipo de situación que se presente.

Por su parte Gónzales & Polo (2013) afirma que el mal estado de salud por lo general es asociado a niveles altos de estrés, en este sentido cuando existe desequilibrio entre esfuerzo y recompensa se puede afectar la salud física de los empleados pues estos no aprecian la recompensa similar al esfuerzo realizado (p.22).

El segundo grupo de efectos en los Bienes Materiales, Productividad y Reputación de la Empresa los cuales pueden generar bajo rendimiento de los trabajadores, tiempo mal aprovechado por parte de los trabajadores, renunciaciones, deserción de los empleados lo que genera nuevas contrataciones y desgaste de inducción y entrenamiento a nuevo personal.

Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales

Para dar continuidad a lo mencionado anteriormente se hace necesario entonces que las empresas realicen identificaciones de aquellos factores psicolaborales que se presentan por tal motivo es necesario realizar cuestionarios que les permitan dimensionar la percepción de sus trabajadores en sus ámbitos intralaborales y extralaborales

Varios han sido los instrumentos desarrollados a partir de la integración de modelos que explican los mecanismos de generación de estrés o tensión psíquica asociada al trabajo. En este sentido esto puede agruparse en tres categorías: En la primera categoría, se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial. En la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales. En la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de autoinforme. Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés. (Charria et al. 2011, p. 383).

En la Tabla 4 se resumen los principales instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo

Tabla 4
Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo

Nombre	Autores	País de Origen	Año	Aspectos Evaluados	No ítems
Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	España	1997	<ul style="list-style-type: none"> *Carga mental *Autonomía temporal *Contenido del trabajo *Supervisión y participación *Definición de rol *Interés por el trabajador *Relaciones interpersonales 	75
Effort Reward Imbalance Questionnaire [ERI]	Siegrist, J. (2000)	Alemania	1996	<ul style="list-style-type: none"> *Esfuerzo *Recompensa *Sobrecompromiso 	23
Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	España	1997	<ul style="list-style-type: none"> *Carga mental *Autonomía temporal *Contenido del trabajo *Supervisión y participación *Definición de rol *Interés por el trabajador *Relaciones interpersonales 	75
Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – Ista 21)	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca – Adaptada a España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]	Dinamarca	2000	<ul style="list-style-type: none"> *Doble presencia *Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales) *Trabajo activo y desarrollo de habilidades *(Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa) *Relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo) *Falta de compensaciones (inseguridad y estima). 	Versión larga 133 Media 99 Corta 38

Batería MCMutual-UB	Universidad de Barcelona – Corporación MC Mutual	España	2005-2006	<ul style="list-style-type: none"> *Organización del tiempo de trabajo. *Comunicación *Formación y desarrollo *Efectos sociales y de grupo *Participación *Contenido del trabajo *Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo 	46
Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986)	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> *Factores psicosociales dependientes de la tarea *Relacionados con el sistema de trabajo *Dependientes de la interacción social *Relacionados con la organización. 	56
Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec	Canadá. Adaptación Chile.	2008 / 2010	<ul style="list-style-type: none"> *Demanda psicológica *Control *Balance esfuerzo-recompensa *Soporte social de superiores *Escala de estrés *Uso de psicotrópicos *Sintomatología depresiva. 	
Cuestionario de condiciones de trabajo	Blanch, J. Sahagún, M. Cervantes, G. (2010)	España	2010	<ul style="list-style-type: none"> *Organización y método (regulación y desarrollo) *Organización y entorno (entorno material y entorno social) *Organización y Persona (ajuste organización- persona y Adaptación-Persona Organización) 	44
Bocanument	Guillermo Bocanument	Colombia	1993	<ul style="list-style-type: none"> *Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral *Carga mental *Relaciones interpersonales *Organización del trabajo *Administración de personal *Contenido específico del trabajo. 	47
Batería de instrumentos para la evaluación de	Ministerio de la Protección Social	Colombia	2010	<ul style="list-style-type: none"> *Condiciones intralaborales *Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. 	Intralaboral forma A: 123 Forma B: 97 Extralaboral: 31

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Ministerio de la Protección Social	Colombia	2010	<ul style="list-style-type: none"> *Condiciones intralaborales *Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. *Control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación) *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con subordinados) *Recompensa (Reconocimiento y compensación, pertenencia a la organización y trabajo que realiza) 	Intralaboral forma A: 123 Forma B: 97 Extralaboral: 31 Además ofrece orientación para la evaluación de factores psicosociales desde metodologías cualitativas
				Condiciones extralaborales <ul style="list-style-type: none"> *Tiempo fuera del trabajo *Relaciones familiares *Comunicación y relaciones interpersonales *Situación económica del grupo familiar *Características de la vivienda y entorno *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo *Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. *Condiciones individuales *Información sociodemográfica *Información ocupacional 	

Nota. Charria et al. (2011, p. 385).

Modelos de Evaluación

Modelo Demanda – Control. En este modelo se describen las situaciones en las que las personas no tienen control sobre la demanda de sus funciones al perder el control es el trabajador se convierte en alguien susceptible a generar altos índices de estrés laboral.

Modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa. Hace referencia a las condiciones en las cuales el trabajador no se siente satisfecho con el esfuerzo que realiza en cada una de sus funciones y la recompensa que recibe por parte de su empresa ya sea a nivel salarial, reconocimientos y demás incentivos, esta situación puede generar estrés laboral (Arenas & Andrade, 2013, p.102).

Estrés Laboral. El estrés puede ser clasificado en factores internos, externos y moduladores. Actualmente se clasifica el trabajo como una de las principales fuentes externas que producen estrés, aunque actúa en cierto modo como factor modulador. Asimismo, el estrés o también llamado estrés negativo tiene relación con una patología psíquica y/o psicósomática, relacionado igualmente con el incremento de la accidentalidad, el absentismo y la conflictividad laboral, y con la disminución del rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Coloma, 2012, p.65).

Ahora bien, aparece en la actualidad un concepto que se encuentra ligado a las condiciones laborales en las que los trabajadores se encuentran en una constante lucha intelectual y no física, este concepto es el *distrés*.

El *Distrés* también conocido como estrés negativo, el cual a nivel fisiológico se asocia con la producción de cortisol (hormona encargada de liberarse ante la presencia de estrés), en este tipo de estrés se produce un desequilibrio fisiológico y psicológico y es el que conocemos comúnmente como “estrés” (Corredor, 2018).

A través de los avances tecnológicos el trabajo manual se encuentra siendo reemplazado por un trabajo automatizado que no implica mayor esfuerzo físico por parte del trabajador, pero sí implica mayor concentración y velocidad en las actividades realizadas teniendo en cuenta que están sujetos a las máquinas y/o aparatos modernos.

Adicionalmente las condiciones actuales solicitan a los trabajadores que aprendan a ejecutar sus labores bajo presión constante, pero sin perder la calma, es decir sin expresar

su sentir, ni tener derecho a protestar lo que genera constante presión en cada uno de los trabajadores al sentirse presionados constantemente.

Contratación por prestación de servicios y sus efectos en el bienestar laboral

La forma de contratación por prestación de servicios muy recurrente actualmente por diferentes empresas ha ocasionado condiciones que no protegen el bienestar los trabajadores, generando estrés, inestabilidad laboral y constante sensación de estar en riesgo de perder su trabajo; lo que genera que se sientan amenazados y con sensación de estrés al no tener certeza la continuidad o no de sus trabajos.

Ejemplos de trabajadores atípicos tradicionales son: trabajos parciales, trabajos por eventos y trabajos de domiciliarios en general. Algunas modalidades son posibles por las nuevas tecnologías informativas, como el trabajo a domicilio de telemarketing. Otras recuperan viejas prácticas, como los empleos triangulados por medio de empresas que se hacen cargo del manejo de las relaciones con los trabajadores (conocidas como empresas de mano de obra), contribuyendo a que las empresas usuarias eludan sus responsabilidades laborales (Bensusán, 2013).

Ahora bien, es necesario mostrar algunas de las mayores diferencias entre las diferentes clases de contratos y las condiciones de los mismos a los que actualmente se encuentran los trabajadores.

Tabla 5

Cuadro comparativo para contratación laboral y OPS

Contrato Laboral	Contrato por OPS
<p>Cuando se maneja un contrato laboral se manejan una serie de beneficios como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a prima - Derecho a cesantías - 12% de intereses sobre cesantías - Derecho a vacaciones una vez cumpla un año con la empresa - Derecho a Administradora de riesgos profesionales (ARL) - Caja de compensación familiar - Salud y pensión <p>Una persona que trabaja con contrato laboral es responsable del 4% por salud y del 4% por pensión ósea un 8% que se disminuye que del salario que se devengue.</p>	<p>Cuando se tiene un contrato por prestación de servicios (OPS) el monto no se guía por salarios mínimos, el monto puede ser 300.000 hasta 3 millones de pesos. A los trabajadores por OPS se les descuenta una retención en la fuente del 11% por concepto de honorarios sin importar el monto. En este tipo de contrato no se tiene derecho a licencia de maternidad, incapacidad, ni ha vacaciones, ni cesantías, ni primas, ni parafiscales ni ha salud o pensión. Son responsables de cotizar salud y pensión.</p> <p>No debe cumplir con horarios, ya que se contrata para una labor específica y debe cumplirla.</p> <p>No existe una subordinación o dependencia y no se cumplen horarios.</p>

Por otro lado, para que exista un contrato laboral es porque se cumple con tres elementos:	El trabajo requiere una preparación específica. Tiene funciones específicas Es regulado y controlado por el código civil y por el código de comercio dependiendo de la actividad que realice.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una subordinación 2. Hay remuneración 3. El servicio que se presta es presencial 	
Este tipo de contratación está vigilado y resguardado por el código sustantivo del trabajo.	

Nota. Elaboración propia (2019) adaptada de Correa (2017).

El fenómeno de la globalización trajo una reestructuración en la cadena productiva de las organizaciones, y esto a su vez facilitó la instauración y expansión de formas atípicas de relación laboral, en las cuales se observa un detrimento en las garantías y en la protección al trabajador.

Estas formas atípicas de contratación, denominadas así en contraposición con la contratación típica o subordinada aun solo empleador, con el pago de un salario, en un local del empleador, cumpliendo una jornada completa y por lo general por tiempo indefinido. Si una de estas características no se cumple se configura la atipicidad en la contratación.

Estos contratos atípicos se clasifican en tres modalidades: trabajo por cuenta propia, bajo relaciones de intermediación o triangulares; a domicilio y a distancia, en jornada parcial y tiempo de trabajo flexible a trabajo de duración por tiempo u obra determinada, entre las más importantes) y trabajo clandestino (no declarado, familiar o en microempresas evasoras). (Córdova, 1986, P. 435)

Marco Conceptual

Trabajo

Factores de producción en conjunto con el capital, la tierra y la tecnología. Así, consiste en el esfuerzo humano puesto en la producción y venta de bienes y servicios (Roldán, s.f.).

Factor de riesgo

Los factores de riesgos laborales son situaciones, contextos y/o circunstancias que generan cualquier tipo de afectación en la salud del trabajador, al aprender a identificar los riesgos se pueden evitar la frecuencia de enfermedades laborales, así como accidentes o incidentes. (Actualícese, 2007).

Factores de riesgo psicosociales

Se encuentran asociados con los efectos que producen en la salud mental y física (problemas cardiovasculares y osteomusculares) de los trabajadores que se encuentran expuestos a estos factores de (Benavidez et al. 1997).

Factor protector psicosocial

Estrategias de trabajo que se preocupan por promover el bienestar y salud de los trabajadores. (Resolución 2646, 2008, p.2).

Condiciones de trabajo

Aspectos que están presentes al momento de realizar actividades de producción de bienes, servicios y/o conocimientos pueden clasificarse entre intralaborales, extralaborales e individuales.

Estrés

Pueden producirse en individuos que al estar expuestos a constantes presiones y exigencias que no siempre se ajustan a sus conocimientos y a sus capacidades producen situaciones de tensión. (Instituto de Trabajo, salud y organizaciones, 2004, P.3)

Carga física

Trabajos o circunstancias que implican mayores demandas físicas y musculares de las personas especialmente durante sus jornadas laborales. (CROEM, s.f. p. 13).

Carga mental

Se determina de acuerdo a la información, concentración y procesamiento de la información que debe tener un trabajador mientras desarrolla sus tareas, lo que genera que se generen mayores estímulos del cerebro para dar respuesta. (CROEM, s.f. p. 13).

Carga psíquica o emocional

Condiciones de exigencias psicosociales y afectivas que pueden tener los trabajadores a la hora de desempeñar su cargo. (Ministerio de Protección Social, 2008, Resolución 2646 de 2008, artículo 3).

Carga de trabajo

Situaciones que implican exigencias a nivel físico, mental y/o emocional de los trabajadores de acuerdo al rol que desempeñan. Resolución 2646 (2008) artículo 3, Resolución 1511 de (2010) artículo 3

Acoso laboral

Conductas realizadas por un empleado, un jefe o un supervisor hacia sus empleados o incluso por un compañero de trabajo de manera constante, través de las cuales se busca infundir intimidación, angustia o miedo a los trabajadores, lo cual puede generar renunciaciones y desmotivaciones conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud

Son alteraciones en la salud física y/o mental que pueden producirse ya sea mediante síntomas subjetivos pueden darse por un diagnóstico de base o de forma aislada. Resolución 2646 (2008) artículo 3, Resolución 1511 de (2010) artículo 3

Efectos en el trabajo

Pueden producirse por diferentes circunstancias y generar bajos porcentajes en los resultados laborales, ausentismo, desmotivación en el personal, clima laboral no adecuado, accidentalidad entre otros. Resolución 2646 (2008) artículo 3, Resolución 1511 de (2010) artículo 3

Evaluación subjetiva

Apreciación por parte de los trabajadores con respecto sus condiciones laborales y a sus vivencias como empleados dentro de las entidades. Resolución 2646 (2008) artículo 3, Resolución 1511 de (2010) artículo 3

Factores de Riesgo de Salud Laboral

Los factores psicosociales son definidos como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen

capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Moreno, 2011, p.6).

En concordancia a lo expuesto al Ministerio de Protección Social (2011) este define los factores de riesgo ocupacional como algunas condiciones del ambiente, herramientas, materiales, la función o incluso aquella organización del trabajo que potencialmente puede llegar a ocasionar perjuicios en la salud de los colaboradores o incluso generar efectos no positivos dentro de la empresa.

El Ministerio clasifica los riesgos como:

Factor de Riesgo Físico

Se clasifican como factores ambientales que pueden llegar a provocar efectos adversos y contraproducentes en la salud de aquellos que hayan estado expuestos, depende de su concentración, de su intensidad y de la exposición que tengan las personas con estos factores (SURATEP, 1999, p.9).

Factor de Riesgo Químico

Se consideran factores de riesgo teniendo en cuenta el contacto y/o cercanía que se tenga por parte de los trabajadores con aquellas sustancias químicas que a largo o corto plazo generen efectos secundarios en la salud de las personas.

Se pueden clasificar según sus efectos y según su estado físico en: irritantes, asfixiantes, anestésicos, narcóticos, tóxicos, sistémicos, productores de alergias, neumoconiosis, cáncer, mutagénicos y teratogénicos; Polvos, fibras, neblinas, rocíos, humos metálicos y no metálicos, gases y vapores (Ministerio de Protección Social, 2011, p.96).

Factor de Riesgo Biológico

Por su parte la Administradora de Riesgos profesionales SURATEP (1999) en su documento Panorama de factores de Riesgos, informa que este factor se refiere a un grupo de diferentes microorganismos patogénicos y también a los números residuos que por sus características fisicoquímicas pueden ser tóxicos para las personas que tienen contacto con

estos, lo cual desencadena enfermedades, ya sea a través del contacto con estos líquidos y/o la inhalación de estos microorganismos.

Factor de Riesgo de Carga Física y Psicosocial

Son factores en los que intervienen diversos elementos como el ambiente laboral, la organización al interior del trabajo, las relaciones intra y extralaborales de los trabajadores, entre otros, los cuales influyen y producen efectos en el bienestar de los empleados e incluso en la productividad de las empresas. Para el Ministerio de Protección Social se clasifican en: Carga física, Clima laboral, Condiciones de la tarea, Organización del trabajo, Organización horaria, Gestión personal, e Interfase persona-tarea. (Ministerio de Protección Social, 2011, p.97).

Factor de Riesgo de Inseguridad

Para la compañía de aprendizaje mheducation (2010), se consideran aquellas condiciones ambientales y materiales como puestos y equipos de trabajo poco estables en su estructura, instalaciones eléctricas en mal estado, entre otros. que se va convirtiendo en factores de riesgo para la seguridad del trabajador y pueden llegar a producir algún tipo de daño a su salud.

Factor de Riesgo del Medio Ambiente Físico y Social

Como su nombre lo especifica son aquellos factores de riesgo que se producen dependiendo de las condiciones ya sea ambientales, físicas y/o sociales que pueden afectar a los trabajadores y que generalmente no pueden controlar los empleadores (mheducation,2010, p.39).

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial, entendidos como condiciones sociales, físicas o incluso psicológicas que pueden generar efectos no positivos reflejados en la salud de los trabajadores o incluso en la productividad del trabajo, actualmente son considerados como factores claves en el desarrollo de los ambientes laborales, por tal motivo tanto su diagnóstico como su constante mejoramiento incide directamente en el correcto progreso de cualquier organización. Por tal motivo es necesario que las empresas entiendan y conozcan

las diferentes herramientas que pueden emplear para la medición de los factores riesgos psicosociales.

Ahora bien, aquellas acciones que contribuyan en el proceso de mejorar la calidad de vida laboral al interior de las organizaciones deben convertirse en acciones metódicas con el fin de brindar a sus trabajadores una oportunidad de mejorar su ambiente laboral y ofrecerles condiciones de salud óptimas.

De acuerdo con lo anterior es necesario que las organizaciones empiecen a encaminar sus esfuerzos en fortalecer entornos laborales adecuados que permitan menor porcentaje de ausentismo, menor tasa de rotación, incluso mayor apropiación por la empresa y las labores realizadas, mayor productividad de los trabajadores.

Marco Legal

Es necesario ahora tener claridad cuáles son las principales normas y resoluciones que apoyan y realizan seguimiento a las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores y el seguimiento a sus derechos y deberes.

Tabla 6

Referencias Legales de la investigación

Norma	Contenido	Aporte a la investigación
Ley 1616 de 2013	Busca por una parte garantizar el derecho a la salud mental de los colombianos a través de promoción de la salud y prevención de trastornos mentales dentro del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral	Teniendo en cuenta las condiciones laborales y psicológicas a las que se encuentran expuestos el personal de enfermería de la empresa, esta ley permite por vía legal, garantizar condiciones óptimas, para que el empleado tenga la mente clara y la tranquilidad al desarrollar sus funciones.
Ley 1438 de 2011	Fortalece el Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante estrategias de prestación de servicio público en salud que en el marco de la estrategia Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad con el fin de mejorar la salud.	Se hace necesaria, para que las empresas prestadoras de salud, las cooperativas y aquellos que suministran el personal médico y de enfermería creen estrategias conjuntas que permita que el ingreso, la permanencia y el retiro del colaborador este acorde con los resultados esperados de su trabajo y con un ambiente laboral óptimo para su desarrollo personal y profesional.
Ley 1122 de 2007	Realiza ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, priorizando la mejora en la prestación de servicios.	Suele tenerse la concepción que los clientes o usuarios en este caso, son el activo primordial de una empresa. Con esta ley buscando dar un excelente servicio, es necesario potencializar el talento humano y protegerlo, profesionalizarlo y generar para ellos unas condiciones laborales que les permitan tener la capacidad humana y profesional de brindar un servicio de calidad. De esta manera se estará garantizando un óptimo servicio a los usuarios.
Ley 1010 de 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial.	La inflexibilidad laboral, los turnos extensos, la inestabilidad laboral, la excesiva demanda laboral permiten que dentro de las empresas se generen cargas excesivas de trabajo, acoso laboral, persecución esta ley nos permite mitigar las consecuencias de la contratación por prestación de servicios.

<p>Ley 100 de 1993</p>	<p>El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.</p> <p>El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.</p>	<p>Esta ley permite evidencias las “obligaciones” que se tienen para con el personal sanitario para lograr de esta manera generar unas condiciones de vida óptimas en los colaboradores y poder de este modo flexibilizar la contratación por prestación de servicios y que se de cómo se estipuló en un comienzo y para la finalidad que fue creada y no para precarizar y tener como esclavos a los colaboradores que se vinculan a las empresas por este tipo de contratación.</p>
<p>Ley 80 de 1993</p>	<p>Tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales. (Ver artículos 23 y 32 presente Ley)</p>	<p>Aun cuando en la realidad no se cumple con los aspectos normativos, es necesario tener en cuenta las reglas y principios que soportan las OPS</p>
<p>Decreto 1443 de 2016</p>	<p>Estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). En su artículo 3 referente a Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Posteriormente fue compilada en el Decreto 1072 de 2015 en su Libro 2 Título 4 Capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.</p>	<p>Tener un referente que todo riesgo debe ser normatizado y regulado; se le debe realizar control, seguimiento y corrección oportuna. Es una herramienta para poder vincular la contratación por prestación de servicios y sus desventajas como un riesgo psicosocial que pueden desarrollar los trabajadores.</p>
<p>Decreto 1477 de 2014</p>	<p>Fue expedida la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional para tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo.</p>	<p>Identificar las enfermedades que se asocian a la investigación y según resultados del ejercicio de investigación poder generar estrategias que dispongan en la empresa para mitigar o evitar riesgos psicosociales como consecuencia del tipo de contratación. Y poder así flexibilizar o modificar el manejo del personal de enfermería que ostenta este tipo de contratación.</p>
<p>Decreto 614 de 1984</p>	<p>El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental, y privada de la salud ocupacional del país, para la posterior construcción de un plan nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y de las enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.</p>	<p>Identificar las posibles causas de riesgo psicosocial por OPS y que sea unificada en los riesgos laborales y tenida en cuenta en el plan nacional de prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo.</p>
<p>Resolución 2646 de 2008</p>	<p>que “establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el</p>	<p>Poder visualizar los factores de riesgo que se han evidenciado en la empresa, la vigilancia y control que les realizan y poder relacionar el riesgo psicosocial por el tipo de contratación que aquí se expone.</p>

Resolución 1016 de 1989	<p>trabajo”, formaliza la obligación de las empresas de realizar la vigilancia epidemiológica de dichos factores</p> <p>Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.</p>	<p>Determinar el programa de salud ocupacional que tiene la empresa e identificar si se ha contemplado la posibilidad de que el tipo de contratación esté vinculado a algún tipo de enfermedad laboral.</p>
Código sustantivo del trabajo artículo 34	<p>en donde se define al contratista independiente como “(...) las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.”</p>	<p>Conocer las condiciones de un empleado por OPS la realidad versus lo que estipula la ley.</p>
Normatividad para contratación	<p>Artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo Artículo 23 Decreto 1703 de 2002 Artículo 3 Decreto 510 de 2003 Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Sentencia de mayo 4 de 2001 Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Sentencia de septiembre 06 de 2001</p>	<p>Conocer cosas juzgadas. Identificar como se da la contratación en Colombia, pero lo más importante llevarlo a la realidad y realizar en contraste en torno a lo investigado y a lo que se refleja en la empresa.</p>

Estado del Arte

A continuación, se describen brevemente algunas de las investigaciones y estudios que se han desarrollado recientemente con respecto a los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 7

Documentos soportes para el desarrollo de la investigación

Título	Enlace web	Año	Autor	Resumen: Qué?	Objetivo: ¿Por qué?	Método: ¿Cómo?	Conclusiones: ¿Para qué?	Interés para esta investigación
Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006545	2012	Carla Cristina Botero Álvarez	Las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, derivándose en el conocido síndrome de burnout. Se identificaron algunos factores de riesgo psicosocial intralaboral que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en estos profesionales de algunos países de América Latina como Colombia, Venezuela, Argentina y México.	Identificar factores de riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.	Cualitativo – Revisión de literatura	Ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como: multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población.	Marco teórico
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios	http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/viewFile/111/119	2014	Eduar Rodríguez, Johana Sánchez-Gómez, Hugo Armando Dorado, José Manuel Ramírez.	Los riesgos psicosociales son un fenómeno multifactorial que afectan tanto la salud física y mental de los trabajadores como su desempeño. Las condiciones de trabajo de los docentes universitarios a nivel intralaboral implican largas jornadas laborales y múltiples responsabilidades académicas y administrativas que los exponen a niveles de riesgo psicosocial alto y muy altos grados de estrés. El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables.	Identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral y el grado de estrés de docentes de educación superior de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia.	Estudio descriptivo, de corte transversal, realizado se aplica la batería de Minprotección a una muestra de 42 docentes.	El grupo de docentes universitarios presenta factores de riesgo psicosocial importantes. Esto, sumado a los niveles de estrés identificados lo convierte en una población vulnerable que debe ser intervenida.	Aplicación de la batería de Min-protección

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES, Medellín, 2011	https://www.redalyc.org/pdf/2611/261129825004.pdf	2013	Mónica María Múnera-Palacio, Mónica Liliana Sáenz-Agudelo, Doris Cardona-Arango	En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social señala que los factores psicosociales (características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar de las personas), deben ser evaluados en el trabajo, con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.	Establecer el perfil de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES durante el segundo semestre del año 2011, de acuerdo con su nivel de riesgo psicosocial intralaboral.	Estudio descriptivo, transversal, analítico se aplica el cuestionario a una muestra de 50 docentes aplicando pruebas Chi cuadrado de Pearson.	Los docentes de la Universidad CES perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, pero el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración.	Prueba chi cuadrado, resultados.
Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación	https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf	2011	Víctor H. Charria O, Kewy V. Sarsosa P, Felipe Arenas O	Se presentan algunas metodologías e instrumentos que han mostrado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales de diferentes países del mundo	Realizar un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales.	Cualitativa revisión documental.	Se destaca el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social.	Marco teórico
Riesgos psicosociales intralaborales en docencia	https://revistas.iberu.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/250	2012	Ana Celina Terán Rosero; Carla Cristina Botero Álvarez	Las modificaciones del mundo laboral, han traído consigo nuevas transformaciones en cuanto la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas; elementos que acarrearán nuevos riesgos de orden psicosocial al incrementar la carga mental de trabajo y amenazan el bienestar físico, psicológico y social de los empleados. Esta evolución del trabajo, se ha traducido en mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de las funciones e incremento de trabajo en equipo, cambios a los que no ha estado ajena la labor docente.	Identificar algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios.	Enfoque mixto descriptivo se aplica un cuestionario con base a la batería de Minproteccion, a una muestra de 78 docentes.	Se concluye que, aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales.	Aplicación de la batería de Min-protección, resultados.
Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia	https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf	2013	Felipe Arenas, Verónica Andrade	El presente artículo describe los resultados de una investigación cuyo objetivo fue evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Participaron 111 trabajadores.	Evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.	Estudio de caso se aplica el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale	Se logra evidenciar relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.	Análisis de resultados.

<p>Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en efes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)</p>	<p>file:///C:/Users/Prestamo/Downloads/11977-Texto%20de%20art%C3%ADulo-42997-2-10-20150210.pdf</p>	2014	<p>Kewy Sarsosa-Prowesk, Víctor Hugo Charria-Ortiz, Felipe Arenas-Ortiz.</p>	<p>En la investigación se tuvieron en cuenta las condiciones intralaborales (liderazgo y relaciones sociales, demandas del trabajo, control sobre el trabajo y recompensas), las cuales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo.</p>	<p>Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores jefes con cargos asistenciales de cinco instituciones del sector salud que prestan servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali.</p>	<p>Estudio descriptivo transversal. Se aplicó la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral a una muestra de 156 trabajadores.</p>	<p>El personal asistencial con cargo de jefe de las cinco instituciones de salud nivel III presenta nivel de riesgo alto en los riesgos psicosociales intralaborales, concretamente en las dimensiones demandas del trabajo y liderazgo y relaciones sociales.</p>	<p>Aplicación de la batería de Min-protección, resultados.</p>
<p>Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga</p>	<p>https://docplayer.es/42578906-Factores-psicosociales-intralaborales-en-profesionales-con-personal-a-cargo-en-la-ciudad-de-bucaramanga-5.html</p>	2014	<p>Ana Fernanda Uribe Rodríguez, Ana Milena Martínez Rozo</p>	<p>Los resultados de la investigación evidencian que la exposición que presentan los trabajadores en el sector de la salud a los riesgos psicosociales es muy alto; por lo cual, se debe de revisar la categorización que plantea el gobierno en el Decreto 1607 del 2002, donde el sector salud se encuentra en la clase tres, lo cual indica que la exposición a factores de riesgos psicosociales que presentan las personas que trabajan en este sector es media, lo cual no es congruente con los resultados obtenidos en esta y otras investigaciones que han realizado estudios de identificar factores de riesgos psicosociales en la misma población.</p>	<p>Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en profesionales de una institución prestadora de salud de III nivel de la ciudad de Bucaramanga.</p>	<p>Estudio descriptivo transversal. Se aplicó la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.</p>	<p>El alto nivel de riesgo a los que están sometidos los trabajadores implica una intervención inmediata y en especial generan ajustes en función de las demandas del trabajo.</p>	<p>Aplicación de la batería de Min-protección, resultados.</p>
<p>Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali</p>	<p>https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamiento-psicologico/article/view/420</p>	2013	<p>Felipe Arenas Ortiz, Verónica Andrade Jaramillo</p>	<p>El proyecto de investigación tuvo como objetivo la identificación de factores de riesgos psicosociales de una industria alimenticia dedicada a la panadería y pastelería, en la ciudad de Cali (Colombia). Para lo anterior, se empleó la adaptación de Zúñiga y Uribe (2009) del Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad, original de Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe (2006), para evaluar, en riesgos psicosociales al total de trabajadores de la organización estudiada y que compone la cadena de panadería y pastelería.</p>	<p>Evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, en trabajadores de una industria alimenticia en la ciudad de Cali (Colombia).</p>	<p>Estudio descriptivo transversal. Se aplicó cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe a una muestra de 43 trabajadores.</p>	<p>Es es fundamental que diferentes instancias académicas, profesionales y legales atiendan la salud laboral de las pequeñas industrias alimenticias, pues sus trabajadores parecen estar expuestos a diferentes tipos de riesgo psicosocial y carecen de medidas de prevención entorno al estrés laboral</p>	<p>Análisis de resultados.</p>
<p>Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura</p>	<p>https://www.researchgate.net/profile/Maria_Eugenia_Londono_Londono/publication/317961823_Intervenciones_para_la_prevenccion_primaria_de_factores_de_riesgo_psicosocial_intralaboral_revison_sistematica_de_la_literatura/links/59947b67a6fdccaded20fc28/Intervenciones-para-la-prevenccion-primaria-de-factores-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-revison-sistematica-de-la-literatura.pdf</p>	2017	<p>María Eugenia Londoño Londoño, Héctor Felipe Cardona Ríos, Mónica Lorena Vargas Betancur</p>	<p>La literatura ha documentado ampliamente la potencialidad de daño que los factores de riesgo psicosocial laborales tienen en la vida de los trabajadores. No obstante, falta claridad en las formas de intervención y el impacto de éstas.</p>	<p>Caracterizar las intervenciones de prevención primaria realizadas y publicadas sobre factores de riesgo psicosocial (FRPS) intralaboral.</p>	<p>Cuantitativo tipo revisión sistemática.</p>	<p>En el periodo investigado existen pocas intervenciones de FRPS intralaborales de prevención primaria. La mayoría de los artículos correlacionan las características del trabajo o los individuos con las consecuencias de los FRPS y las intervenciones se dan más a nivel secundario y sobre las condiciones de los trabajadores. Los artículos seleccionados presentan intervenciones a nivel primario en las que se ve limitada su efectividad por las dificultades para mantener los cambios propuestos en el tiempo.</p>	<p>Marco teórico</p>

Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander	http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/147	2013	Ana Fernanda Uribe Rodríguez, Ana Milena Martínez Rozo	La evolución de la actividad laboral ha traído consigo el aumento en la oferta de trabajo y en la variedad de éste. Además, las exigencias del trabajo moderno son distintas a las capacidades y necesidades de los trabajadores, por lo que surgen consecuencias en la salud de los trabajadores a causa de los denominados riesgos psicosociales.	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los cuales están expuestos los trabajadores de instituciones de salud de nivel III de atención, en el departamento de Santander (Colombia).	Estudio cuantitativo, transversal, descriptivo. Se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral a una muestra de 260 empleados.	Los dos grupos de trabajadores presentan un nivel de riesgo psicosocial intralaboral muy alto. Los profesionales de la salud están expuestos a diferentes factores intralaborales que afectan su calidad de vida, la prestación del servicio y la gestión organizacional. Por tanto, las intervenciones preventivas deben orientarse e incrementarse enfatizando en las condiciones de la jornada de trabajo y las demandas emocionales.	Aplicación de la batería de Min-protección, resultados.
Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana	http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7954/1/BedoyaE_2014_DiagnosticoFactoresRiesgos.pdf	2014	Ever de Jesús Bedoya Bedoya, Sergio René Oquendo Puerta, María Camila Gallego Ruiz	El propósito del estudio es resolver la pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales y factores protectores intralaborales con mayor incidencia en la población docente que labora bajo la modalidad hora cátedra y de tiempo completo en la universidad objeto de estudio?	Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales y factores protectores con mayor incidencia en los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNALA), Medellín	Estudio comprensivo Se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral a una muestra de 74 docentes.	Los docentes muestran que el dominio de las recompensas el nivel de riesgo es bajo, por lo que se intuye que los docentes se sienten satisfechos. El nivel de riesgo es bajo en retroalimentación del desempeño, no obstante claridad del rol presenta un riesgo alto lo que indica que se percibe una mala instrucción de las tareas.	Aplicación de la batería de Min-protección, resultados.
Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C	https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaludis/article/view/4676	2015	Eleonora Jimenez Barrero, Solanlly Caicedo Moreno, Rubén Edgar Joven Arias, Julia Angélica Pulido Gil	Las demandas actuales de trabajo, las extensas jornadas laborales y la presión social, entre otras, pueden generar en el trabajador efectos negativos como depresión, ansiedad, problemas de sueño, estrés, y por ende poca motivación, inconformismo e inestabilidad laboral.	Caracterizar los factores de Riesgo Psicosocial, y el Síndrome de Desgaste Ocupacional en trabajadores de una empresa de recreación y entretenimiento educativo infantil	Estudio cuantitativo. Se aplicó a una muestra de 72 trabajadores el Cuestionario de evaluación del Síndrome del Quemarse por el trabajo (CESQT).	El cruce de variables mostró los niveles de riesgo psicosocial intralaboral como extralaboral altos y muy altos se encuentran correlacionados con niveles altos y críticos de la escala de culpa del CESQT en el 33% y el 29% de los encuestados respectivamente.	Análisis de resultados.
Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229	2011	Diana Lucía Díaz Naranjo	La Resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo dar los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional, el artículo presenta de una forma concisa y entendible para el empleado en general, el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en su salud.	Mostrar evidencia del estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial	Cualitativa, revisión de la literatura.	El concepto de estrés es importante y tiene relevancia en el ámbito laboral porque el individuo puede responder de diferentes maneras ante un suceso inesperado, para algunas personas una situación puede ser muy amenazante, pero para otras esa misma situación podría pasar desapercibida, estas respuestas pueden activar mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad.	Marco teórico

Estrés laboral en trabajadores con alto riesgo intralaboral en una institución hospitalaria nivel 3 de Buga, Colombia	https://revistas.unillibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4892	2014	Olga M Martínez-Espinosa, Leidy J Devia- Belalcaza, Luz M Quenguán-Quenguán	El estrés y los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo, son muy importantes causas de alteraciones en la salud mental y orgánica del trabajador.	Determinar la prevalencia del estrés en trabajadores de una Institución Prestadora de Servicios de Salud nivel 3, identificados previamente como población en alto riesgo.	Estudio descriptivo, correlacional, de corte transversal. Se aplicó a una muestra de 65 trabajadores el Cuestionario de para la evaluación del estrés laboral.	Los resultados del estudio no muestran tendencias significativas vinculantes o causales, indicando que los factores de alto riesgo psicosocial no son determinantes de una alta prevalencia de estrés en estos trabajadores.	Análisis de resultados.
--	---	------	---	--	--	--	--	-------------------------

Método

Tipo y diseño del estudio

La investigación se realiza desde un enfoque mixto, de tipo descriptivo teniendo, en cuenta que se recolectaran y analizaran datos cualitativos y cuantitativos. Las variables trabajadas (riesgo psicosocial intralaboral, así como demandas del trabajo, así mismo control, igualmente liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa) se analizarán a través de la batería de riesgo Psicosocial intralaboral del Ministerio de Salud y Protección Social a los enfermeros contratados por prestación de servicios en el Hospital San Rafael.

El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Teddlie y Tashakori, 2003).

Como se evidencia la presente investigación buscaba conocer una percepción amplia del grupo de estudio, entendiendo que para analizar al ser humano y su diversidad no es posible mirar hacia una única dirección o centrar la recolección de información en un solo enfoque que puede no brindar amplios y diversos resultados que permitan realizar una mayor descripción y análisis.

Como se ha explicado el enfoque de la presente investigación es mixto, estos representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques (Hernández, et al. 2014, p.21).

Por tal motivo se definio aplicar la batería de riesgos psicosociales intralaborales del Ministerio de Protección Social de Colombia a través de la cual se busca acercarnos a las diferentes miradas, indagando sobre aquellas variables que actualmente presentan mayor incidencia dentro de los factores de riesgos psicosociales de nuestro grupo de estudio.

Asimismo de tipo descriptivo porque se busca que además de los números, porcentajes y percepciones obtenidas, igualmente se realice una descripción de las variables mencionadas anteriormente, recolectando los datos necesarios, interpretando la situación actual, analizando e interpretando los resultados.

Exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado. Aquí se observa y se registra, o se pregunta y se registra. Describe el fenómeno sin introducir modificaciones (Rojas, 2015, p.7)

Es de corte transversal, por cuanto, pues que, se generan descripciones de los datos observados y obtenidos, cabe resaltar que la aplicación de las técnicas realizadas se realizó en octubre de 2020, y temporalmente no se sigue un histórico del comportamiento de la muestra observada.

Participantes o fuentes de datos

Contexto: El Municipio de Fusagasugá

El municipio de Fusagasugá hace parte de la Región del Sumapaz, de la que es considerada su capital. Se ubica en el suroccidente del departamento de Cundinamarca, limitando con los municipios de Sibaté, Tibacuy, Silvania, Arbeláez y Pasca. La distancia de Fusagasugá a Bogotá es de 64 kilómetros. Cuenta con una gran riqueza hídrica, conformada por los ríos Barro Blanco, Chocho, Cuja, río Guavio y Panches (Fusafasugadigital, s.f.).

Acceso a Fusagasugá: Desde Bogotá, por la vía Panamericana, el acceso a Fusagasugá se realiza a través de la doble calzada que conecta a Girardot con Bogotá, en un recorrido de 64 kilómetros. Desde esta misma ciudad, se puede llegar por la Vía a San Miguel, atravesando el municipio de Sibaté y la inspección de la Aguadita, este trayecto es de 59 kilómetros, en una carretera en doble sentido.

Contexto Institucional

El Hospital San Rafael, es un hospital que presta servicios de salud en la subred sur de Cundinamarca, uno de sus principales principios es el compromiso en la calidad del

servicio, así como la formación educativa, buscando siempre atención integral y segura hacia sus grupos de valor.

Personal de Enfermería

Personal de enfermería del hospital San Rafael de Fusagasugá Cundinamarca, compuesto por 114 auxiliares de enfermería 40 jefes de enfermería y veinte empleados de planta que hacen parte del personal de enfermería para un total de 174 trabajadores de esta área del hospital. 154 trabajadores que fueron vinculados por un contrato por prestación de servicios (como se puede evidenciar en la tabla N° 1), y que responden y una patología en general como lo es el estrés, la incertidumbre, la inseguridad laboral, ansiedad, nerviosismo, entre otras condiciones de salud anexas a las que están expuestos como consecuencia de los diferentes riesgos por las condiciones del trabajo (Oficina de SGSST hospital San Rafael, 2019).

Población Objeto

La población de referencia considerada son 154 enfermeros contratados por prestación de servicios del Hospital San Rafael. El tipo de muestreo es “no probabilístico”, es decir, la muestra se seleccionó de acuerdo con la disposición de atención al cuestionario en el campo. La selección de encuestados se realiza con base a las siguientes características: Disponibilidad y accesibilidad para contestar el cuestionario, conocimiento del fenómeno, contrato de prestación de servicio con el Hospital San Rafael y cargo de enfermero.

Como se ha mencionado nuestro objeto de estudio son el grupo de enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, a continuación, se relacionan la forma como se encuentra dividida el área de enfermería.

Tabla 8

Relación del personal de enfermería de la E.S.E. Hospital San Rafael

Personal de enfermería del Hospital San Rafael	
Descripción laboral	Cantidad
Auxiliares de enfermería	114
Jefes de enfermería	40
Personal de planta	20
Personal por OPS	154
Total, personal de enfermería	174

Nota: Oficina talento humano de la empresa (2019).

Muestra

110 profesionales del área de enfermería del E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá que se encuentran contratados por prestación de servicios.

Tabla 9

Ficha Técnica de la investigación

Universo	Enfermeros del Hospital San Rafael
Ámbito	Local, Fusagasugá (Colombia)
Método de recogida de información	Cuestionario estructurado, suministrado electrónicamente
Unidad muestral	Enfermeros contratados por prestación de servicios del Hospital San Rafael
Tamaño de la muestra	110
Muestreo	No probabilístico de conveniencia
Trabajo de campo	Septiembre de 2020
Número de encuestas realizadas	110
Respuestas válidas	110

Teniendo en cuenta que es una población finita se utiliza la fórmula del tamaño de la muestra para poblaciones finitas con un universo de 174, una población de 154, un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5%, con un nivel de significancia de 1,96, desconociendo la probabilidad de éxito “p” y la de fracaso “q” (los valores de p y q son desconocidos por lo tanto serán determinados por el 50%). De este modo la ecuación para la muestra finita quedará dada de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \alpha \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot \alpha \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(154 \cdot (1,645)^2 \cdot \alpha \cdot 50\% \cdot 50\%)}{(10^2 \cdot (174-1) + (1,96)^2 \cdot \alpha \cdot 50\% \cdot 50\%)}$$

n = 110 enfermeros del hospital a entrevistar

Recolección de datos

Encuesta. El objetivo de la utilización de la encuesta como instrumento, es recopilar información del grupo poblacional con el que se está trabajando, siendo ellos

quienes rodean a los trabajadores caracterizados que además hacen parte de la comunidad sanitaria del Hospital: auxiliares y jefes de enfermería.

Análisis de datos. Para el procesamiento de los datos se utiliza un software especializado, los resultados se analizan desde la perspectiva de estadística descriptiva dado que se recolectaron, analizaron y caracterizaron un conjunto de datos para identificar situaciones que fueran significativas en el riesgo psicosocial intralaboral de esta población y se presentan en cuadros y gráficas.

Resultados y hallazgos

Elementos Sociodemográficos

El 65% (71 de 110 enfermeros) están vinculados como auxiliares de enfermería, mientras que el 35% (39 de 110 enfermeros) corresponde a enfermeros profesionales.

Figura 2

El objeto contractual/vinculación está relacionado de técnico auxiliar y profesional



Tabla 10

El objeto contractual/vinculación está relacionado de técnico auxiliar y profesional

Etiquetas de fila	El objeto contractual/vinculación está relacionado con actividades de
Profesional	39
Auxiliar	71
Total general	110

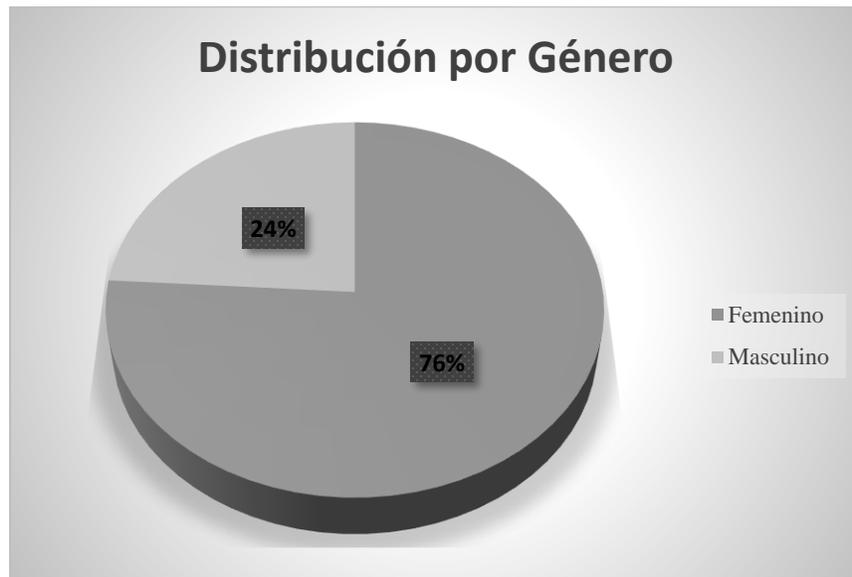
La distribución por género en el Hospital San Rafael de Fusagasugá está dividida de la siguiente manera: 83 son mujeres (**76%**) y 27 son Hombres (**24 %**).

Tabla 11

Genero

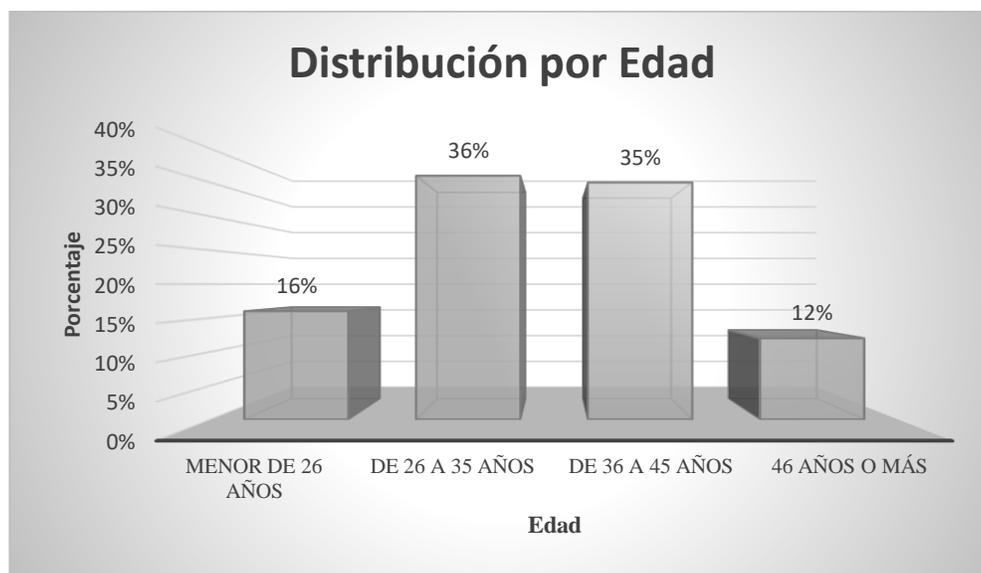
Etiquetas de fila	Genero
Femenino	76%
Masculino	24%
Total general	110

Figura 3
Genero



La distribución de edad en ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá está dividida de la siguiente manera: Menor de 26 años: 16% (18 de 110 enfermeros), De 26 a 35 años: 36% (40 de 110 enfermeros), De 36 a 45 años: 35% (38 de 110 enfermeros), 46 años o más: 12% (14 de 110 enfermeros)

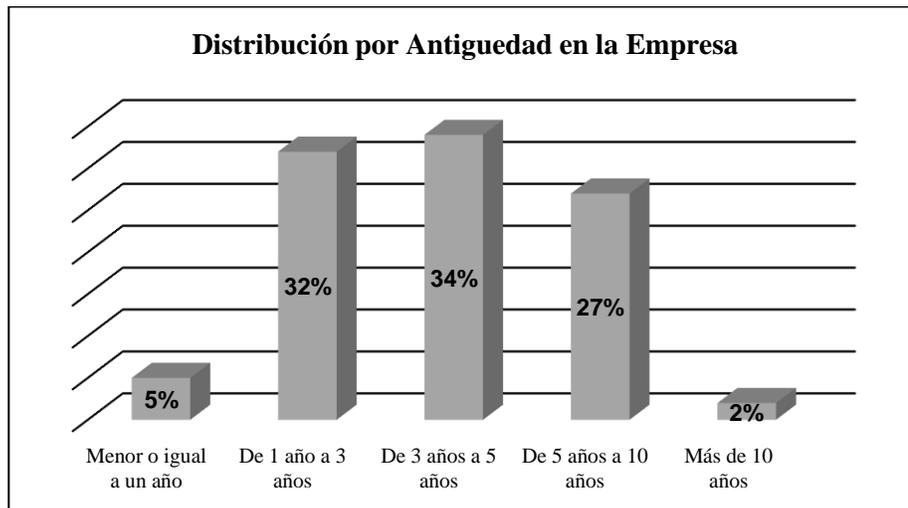
Figura 4
Distribución por edad



La distribución sobre la Antigüedad en la empresa está dividida de la siguiente manera: Menor o igual a un año: 5%; De 1 año a 3 años: 32%; De 3 años a 5 años: 34%; De 5 años a 10 años: 27%; Más de 10 años: 2%.

Figura 5

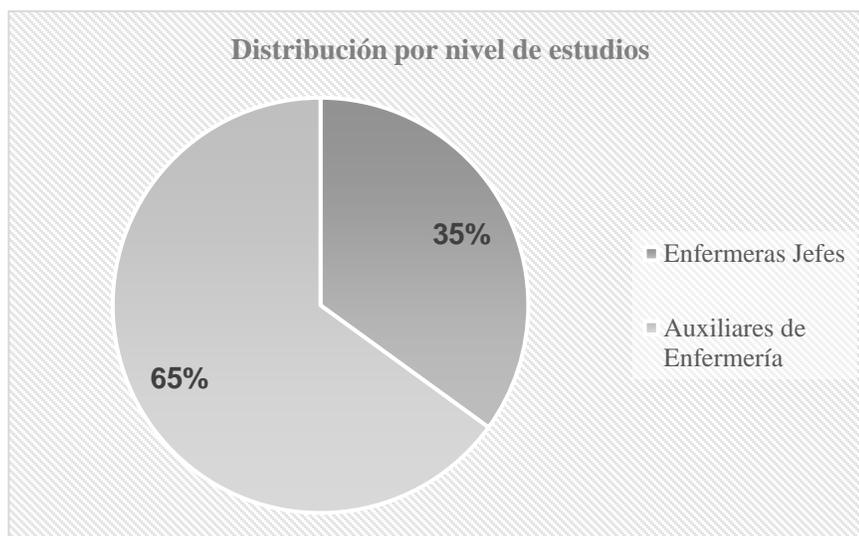
Distribución por antigüedad en la empresa



La distribución por nivel de estudios tenemos 65% corresponde a Auxiliares de Enfermería: 65% (71 de 110 enfermeros); Enfermeras Jefes: 35% (39 de 110 de enfermeros).

Figura 6

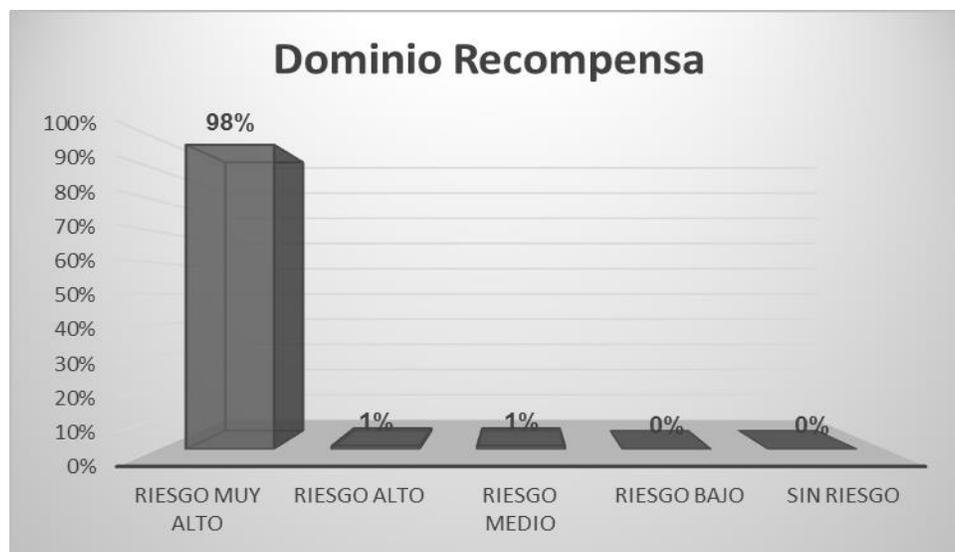
Distribución por nivel de estudios



En este dominio observamos como 98% (108 de 110 empleados) presentan un riesgo muy alto, mientras que el 1% (1 de 110 empleados) está en riesgo alto, el otro 1% (1 de 110 empleados) en riesgo medio, 0.00% (0 de 110 empleados) en bajo, 0.00% (0 de 110 empleados) sin riesgo. Para este dominio las dimensiones con riesgo muy alto las dimensiones que mostraron mayor riesgo fueron reconocimiento y compensación. Este hallazgo está en relación con la percepción de los contratistas de que no reciben ningún estímulo a pesar de que sus obligaciones laborales superan sus compromisos contractuales.

Figura 7

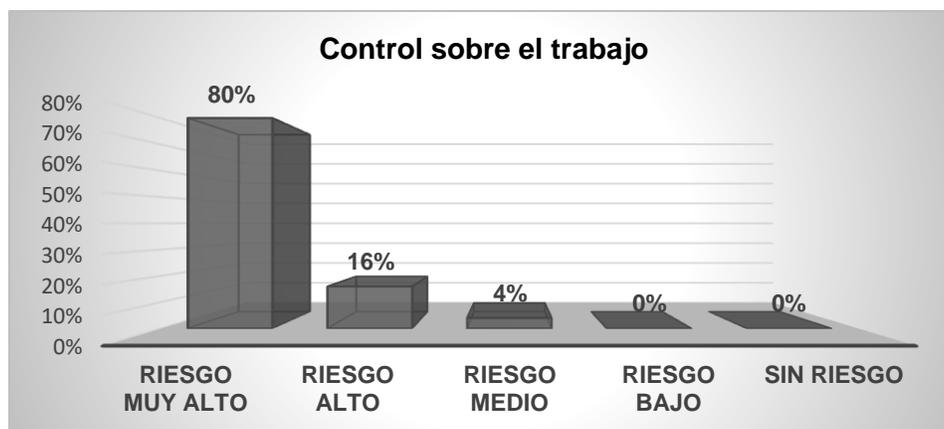
Dominio recompensa



Este dominio observamos que el 97% (107 de 110 empleados) presenta riesgo muy alto, y el 3% (3 de 1100 empleados) en alto, 0.00% (0 de 90 empleados) en medio, 0.00% (0 de 90 empleados) en bajo, 0.00% (0 de 90 empleados) sin riesgo. En este dominio las dimensiones de liderazgo y retroalimentación al desempeño muestran muy alto riesgo debido a las características del tipo de contrato, pues, por OPS no está sujeto a subordinación y existe dificultad para el reconocimiento de jerarquías y líneas de comunicación para rendir cuentas de su trabajo.

Figura 8*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

En el dominio de Control sobre el trabajo se observa cómo el 80.00% (88 de 110 empleados) muestran riesgo muy alto, 16% (18 de 110 empleados) en alto, 4% (4 de 110 empleados) en medio, 0% (0 de 110 empleados) en bajo, 0% (0 de 110 empleados) sin riesgo. En este dominio las dimensiones como claridad del rol, control y la autonomía sobre el trabajo, capacitación muestran riesgo entre alto y muy alto, relacionado esto con la baja inversión de la institución para la capacitación a sus contratistas y no brinda espacios en los que se recuerden y aclaren dudas a los colaboradores, la información relacionada con los objetivos que debe alcanzar, las funciones, su margen de autonomía, los resultados y el impacto de su ejercicio del cargo para la empresa, de forma clara y suficiente.

Figura 9*Control sobre el trabajo*

El 95% de los encuestados aseguró tener claridad de los objetivos y valores de la entidad, lo que refuerza el grado de identificación y de pertenencia hacia la empresa por parte de los enfermeros independiente de su modelo de contratación.

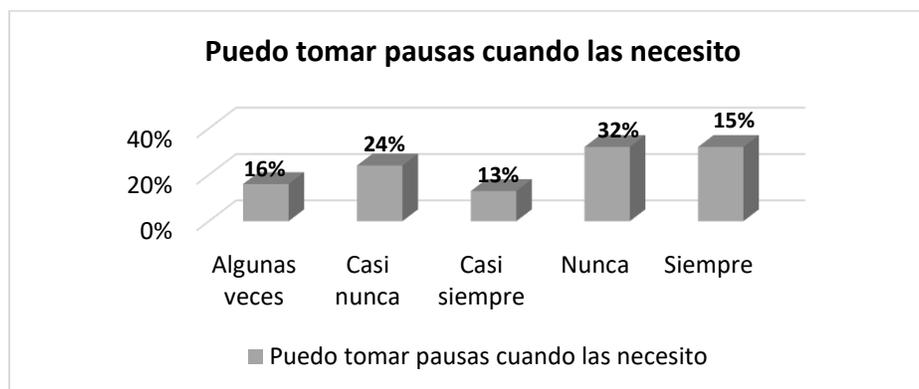
Tabla 12

Puedo tomar pausas cuando las necesito

Etiquetas de fila	¿Puedo tomar pausas cuando las necesito?
Algunas veces	18
Casi nunca	26
Casi siempre	14
Nunca	35
Siempre	17
Total general	110

Figura 10

Puedo tomar pausas cuando las necesito

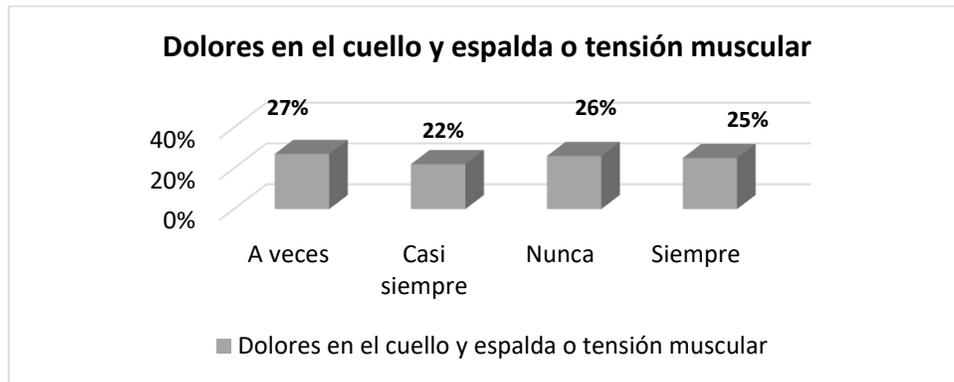


En la figura 11 se muestra que un número apreciable (47%) manifiesta que siempre o casi siempre han presentado dolores de espalda, cuello y tensión muscular lo cual se relaciona con la falta de espacios durante la jornada laboral para pausas activas e higiene postural.

Tabla 13

Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular

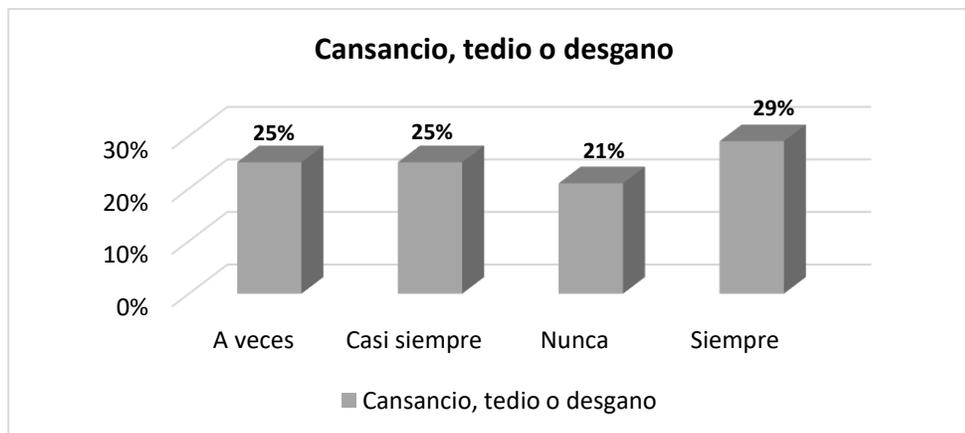
Etiquetas de fila	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.
A veces	30
Casi siempre	24
Nunca	28
Siempre	28
Total general	110

Figura 11 Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular

En la figura 12 donde se evidencia que el 57 % de encuestados presentan desgano y se sienten cansados, situaciones que pueden estar en relación con no tener un descanso adecuado fuera de su jornada laboral, con una labor que requiere una concentración alta y sin espacios para pausas activas durante la jornada laboral.

Tabla 14*Cansancio, tedio o desgano*

Etiquetas de fila	Cansancio, tedio o desgano
A veces	28
Casi siempre	27
Nunca	23
Siempre	32
Total general	110

Figura 12*Cansancio, tedio o desgano*

Se identifica que el grupo de estudio por la demanda de trabajo que presenta actualmente se encuentra en un criterio medio 2 de acuerdo con la valoración de riesgos identificados para este aspecto, lo que genera que se estén presentando molestias y malestares ocasionales.

Control de trabajo

El 36% de los encuestados considera que no recibió un entrenamiento adecuado a la hora de desarrollar sus actividades, lo que puede incidir en la rapidez con la cual el enfermero rápidamente a la empresa y alcance su pleno potencial.

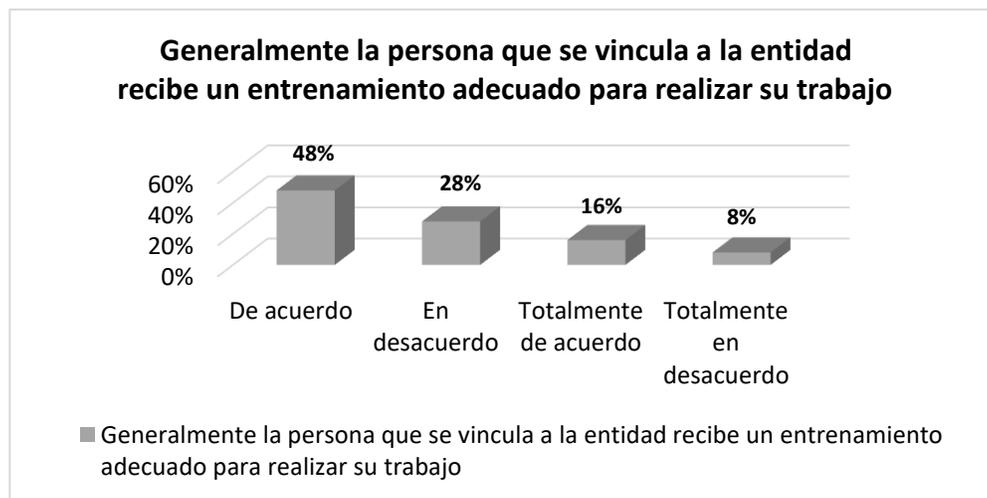
Tabla 15

Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo

Etiquetas de fila	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo
De acuerdo	53
En desacuerdo	31
Totalmente de acuerdo	17
Totalmente en desacuerdo	9
Total general	110

Figura 13

Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo



El 50% de los encuestados considera que dentro de su trabajo nunca o casi nunca pueden desarrollar sus habilidades.

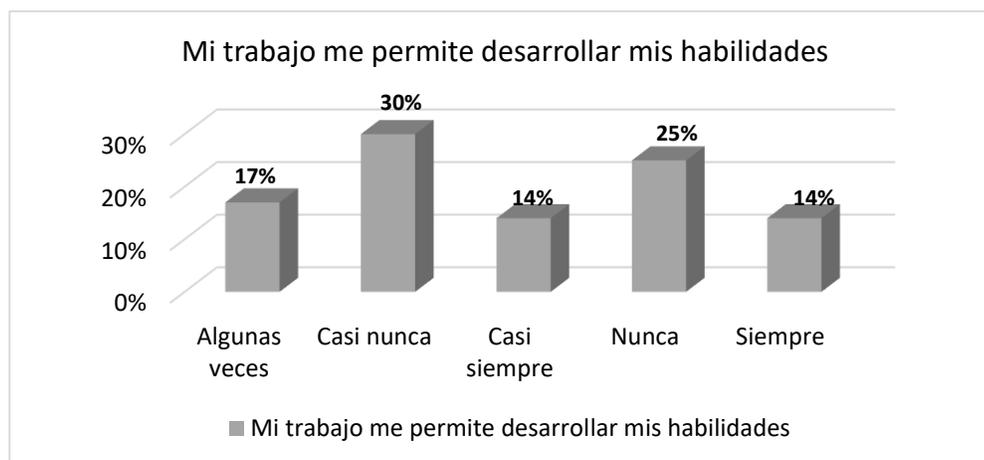
Tabla 16

Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades

Etiquetas de fila	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades
Algunas veces	19
Casi nunca	33
Casi siempre	16
Nunca	27
Siempre	15
Total general	110

Figura 14

Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades



El 51% informa que no tienen autonomía para cambiar el orden de sus actividades lo que no permite innovación de ideas y propuestas que puedan generar mejores índices de productividad en sus colaboradores

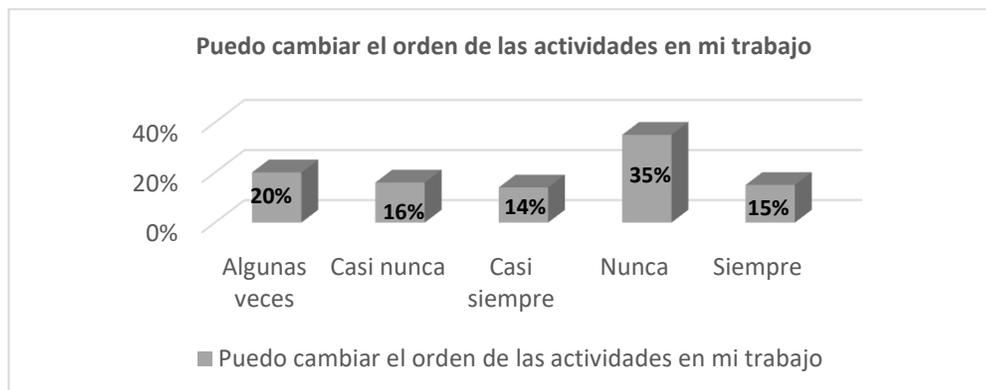
Tabla 17

Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo

Etiquetas de fila	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo
Algunas veces	22
Casi nunca	17
Casi siempre	15
Nunca	39
Siempre	17
Total general	110

Figura 15

Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo



El 48% de los encuestados afirma que nunca o casi nunca les informan los cambios que ocurren en su trabajo, esto puede obedecer a que la empresa no cuenta con una adecuada comunicación interna, ni tampoco toma en cuenta la opinión de sus empleados, lo que puede generar rechazo a los cambios y desmotivación.

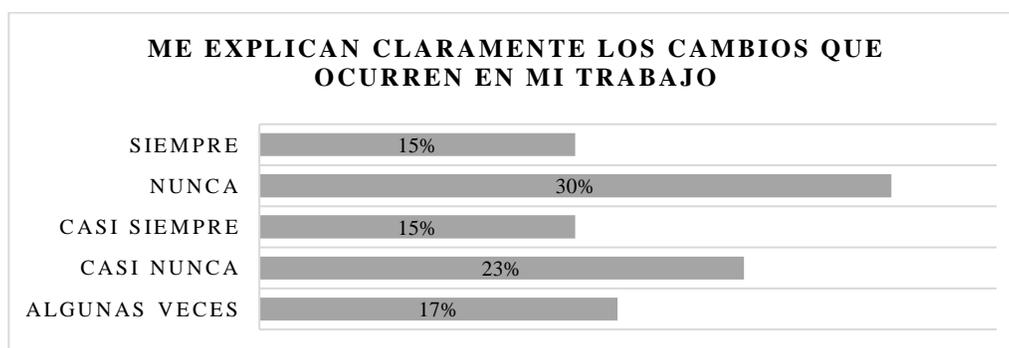
Tabla 18

Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo

Etiquetas de fila	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo
Algunas veces	19
Casi nunca	25
Casi siempre	16
Nunca	33
Siempre	17
Total general	110

Figura 16

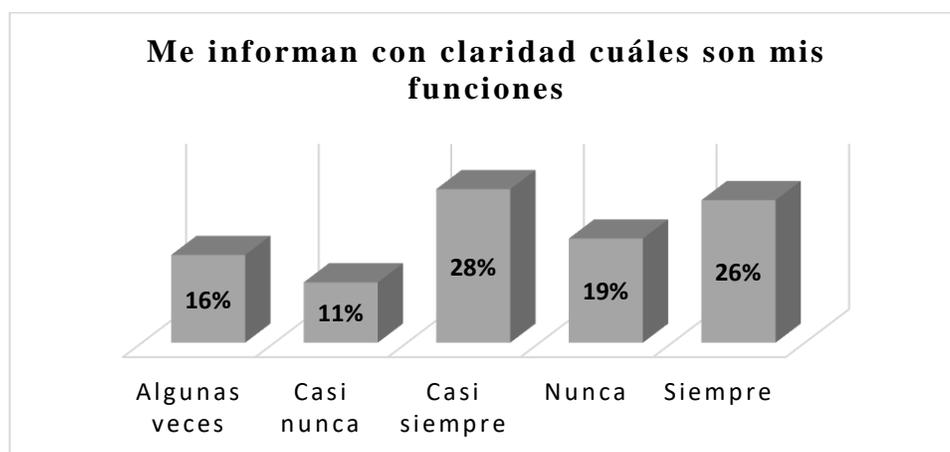
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo



Un número importante de encuestados (53%) considera que no son informados con claridad acerca de sus funciones, lo que sugiere que la empresa no cuenta con adecuados programas de inducción y reinducción a la labor, que puede generar confusión y estrés al enfermero.

Figura 17

Me informan con claridad cuáles son mis funciones



En este sentido se evidencia que un porcentaje significativo percibe que no recibieron una adecuada inducción y no están conformes con la carga laboral asignada. Adicionalmente nuestro grupo de estudio al saber que no poseen autonomía no generan ningún tipo de propuesta que beneficie su trabajo y el de los demás. Asimismo, presentan constante confusiones entre la claridad de sus funciones y los cambios que se van generando con respecto a su trabajo, generando posiblemente frustración y estrés.

Liderazgo y relaciones sociales

El 87% de los encuestado se siente a gusto con sus compañeros de oficina, manifiestan que existe una muy buena comunicación e integración del grupo de trabajo, describen buena relación e integración sus compañeros de trabajo y una adecuada comunicación lo que facilita el cumplimiento de sus actividades.

Tabla 19

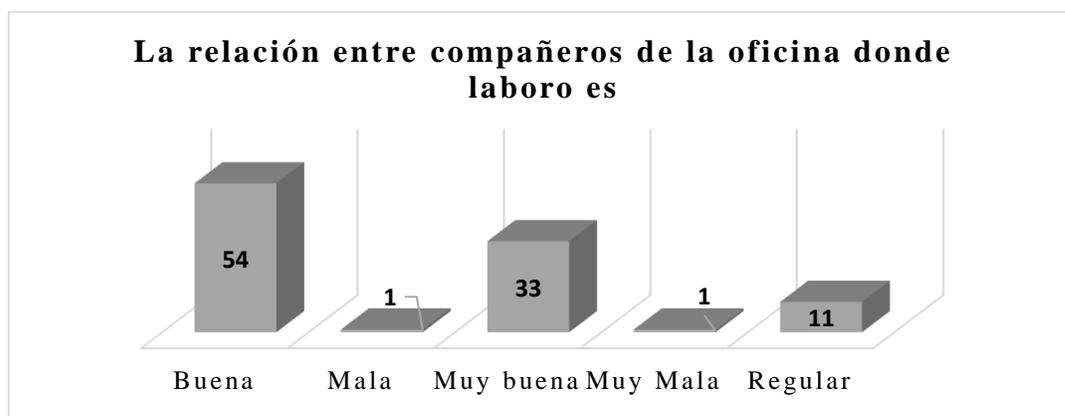
La relación entre compañeros de la oficina donde laboro es

Etiquetas de fila	La relación entre compañeros de la oficina donde laboro es:
Buena	60
Mala	1

Muy buena	36
Muy Mala	1
Regular	12
Total general	110

Figura 18

La relación entre compañeros de la oficina donde laboro es



El 90% considera que su supervisor tiene los conocimientos y destrezas adecuados para liderar, lo que facilita la confianza de los enfermeros por las directrices de sus líderes y el cumplimiento de las mismas.

Tabla 20

Mi supervisor – líder, tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el proceso

Etiquetas de fila	Mi supervisor – líder, tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el proceso:
De acuerdo	52
En desacuerdo	6
Totalmente de acuerdo	48
Totalmente en desacuerdo	4
Total general	110

La mayoría de los encuestados (90%) de los encuestados considera accesible a su superior, lo que genera una buena comunicación y facilita el logro de los objetivos.

Tabla 21

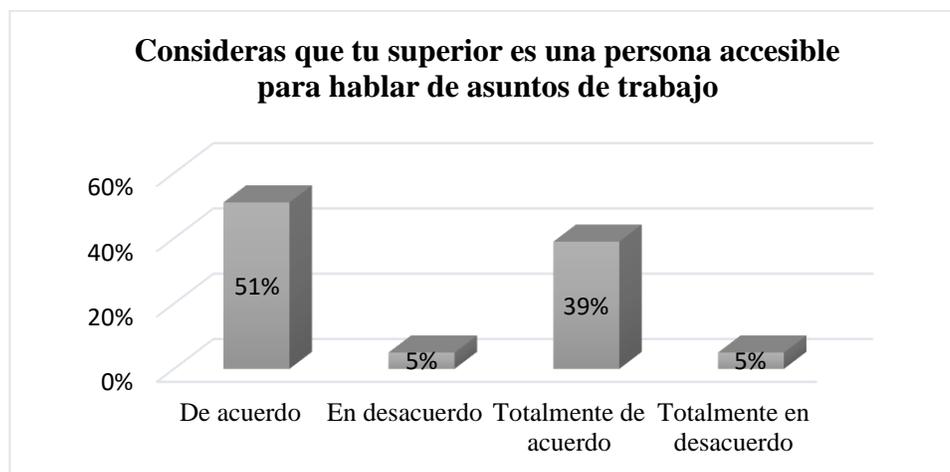
Consideras que tu superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo

Etiquetas de fila	Consideras que tu superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo:
De acuerdo	56

En desacuerdo	6
Totalmente de acuerdo	43
Totalmente en desacuerdo	5
Total general	110

Figura 19

Consideras que tu superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo



El 93% de los encuestados se siente apoyado por el jefe cuando se encuentra en dificultades, lo que permite fortalecer los lazos de confianza y buenas relaciones entre sus líderes y los enfermeros

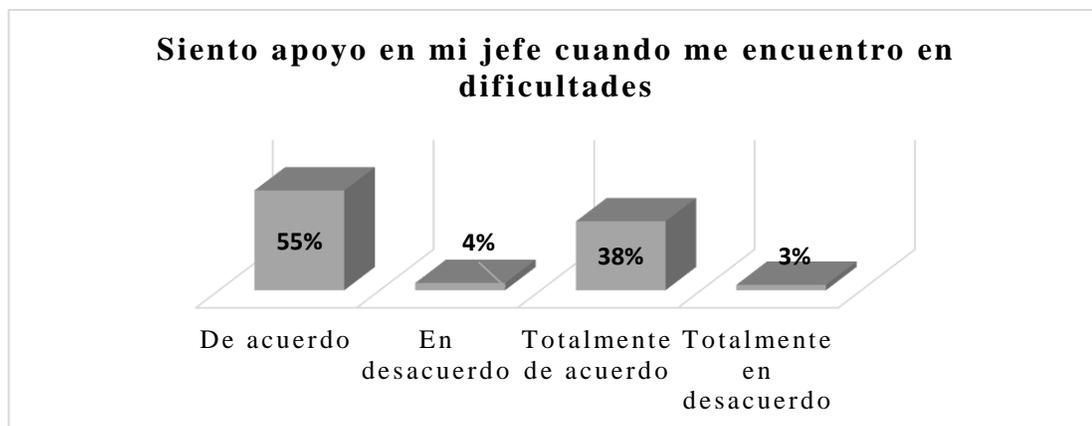
Tabla 22

Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades

Etiquetas de fila	Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades:
De acuerdo	60
En desacuerdo	5
Totalmente de acuerdo	42
Totalmente en desacuerdo	3
Total general	110

Figura 20

Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades



El 92% de los encuestados recibe un trato respetuoso de su supervisor.

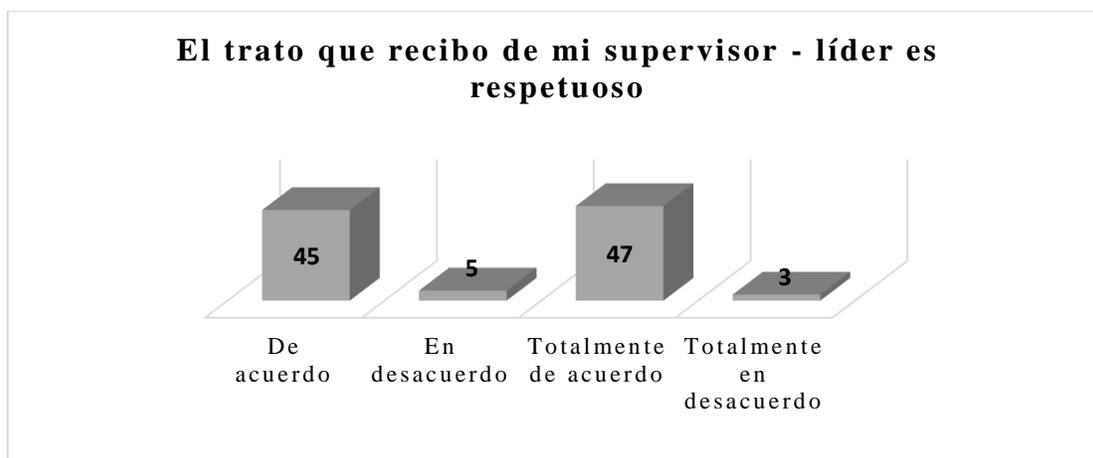
Tabla 23

El trato que recibo de mi supervisor - líder es respetuoso

Etiquetas de fila	El trato que recibo de mi supervisor - líder es respetuoso:
De acuerdo	50
En desacuerdo	5
Totalmente de acuerdo	52
Totalmente en desacuerdo	3
Total general	110

Figura 21

El trato que recibo de mi supervisor - líder es respetuoso



El 87% de los encuestados recibe retroalimentación de su supervisor.

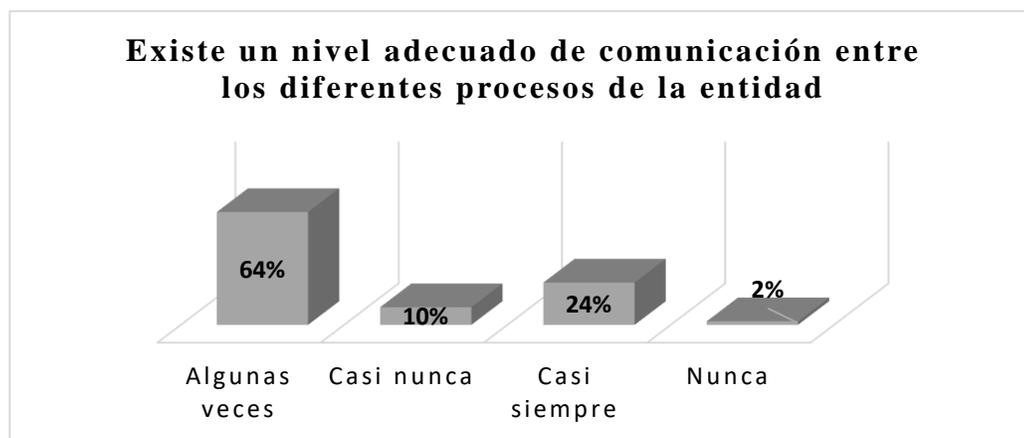
Tabla 24

Recibo de mi supervisor-líder retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de la ejecución de las actividades

Etiquetas de fila	Recibo de mi supervisor-líder retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de la ejecución de las actividades:
De acuerdo	55
En desacuerdo	10
Totalmente de acuerdo	41
Totalmente en desacuerdo	4
Total general	110

Figura 22

Recibo de mi supervisor-líder retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de la ejecución de las actividades



A su vez perciben adecuada relación con su líder o supervisor describen como personas accesibles, que apoyan los proceso, que cuentan con las habilidades necesarias para sus actividades; adicionalmente describen un trato y retroalimentación respetuosos lo que permite evidenciar que los porcentajes favorables son muy altos con respecto al liderazgo y las relaciones sociales que percibe nuestro grupo de estudio.

El 88% de los encuestados considera que su grupo de trabajo tiene una comunicación e integración adecuada.

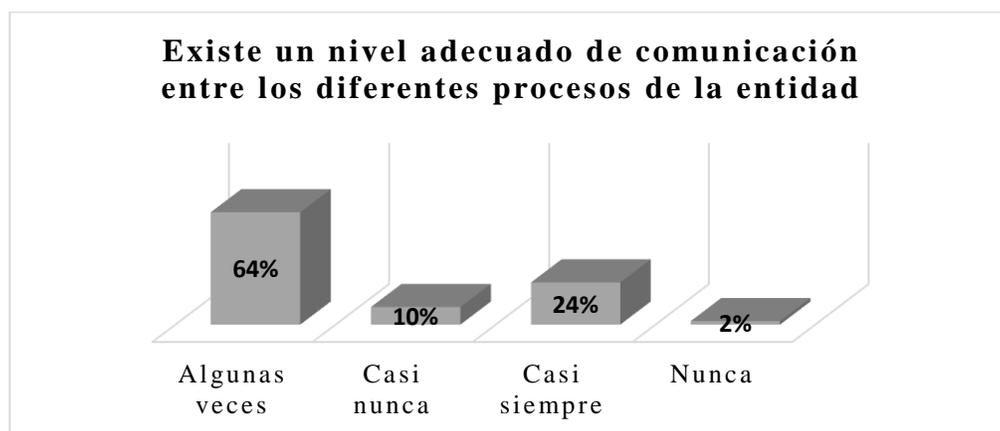
Tabla 25

La comunicación e integración del grupo de trabajo es adecuado

Etiquetas de fila	La comunicación e integración del grupo de trabajo es adecuado:
De acuerdo	71
En desacuerdo	11
Totalmente de acuerdo	26
Totalmente en desacuerdo	2
Total general	110

Figura 23

La comunicación e integración del grupo de trabajo es adecuado



El 85% de los encuestados considera una adecuada comunicación entre procesos.

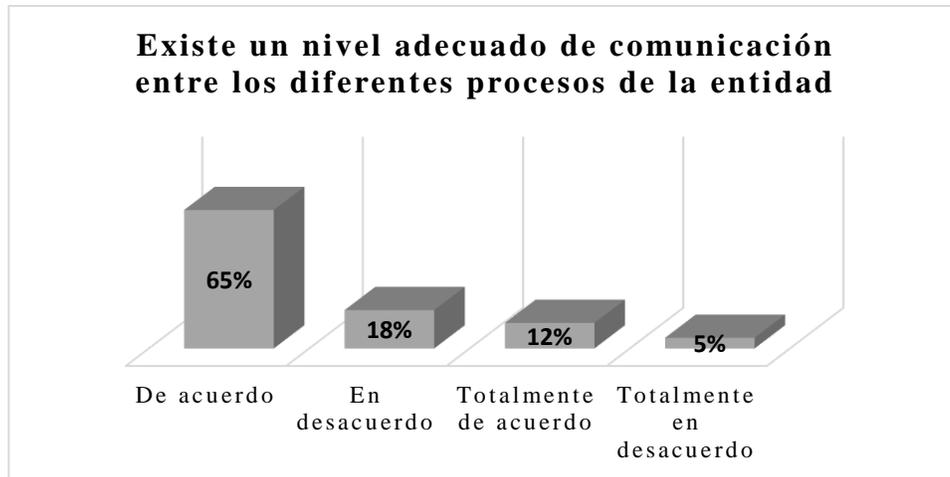
Tabla 26

Existe un nivel adecuado de comunicación entre los diferentes procesos de la entidad

Etiquetas de fila	Existe un nivel adecuado de comunicación entre los diferentes procesos de la entidad:
De acuerdo	72
En desacuerdo	20
Totalmente de acuerdo	13
Totalmente en desacuerdo	5
Total general	110

Figura 24

Existe un nivel adecuado de comunicación entre los diferentes procesos de la entidad



Nuestro grupo de estudio muestran apoyo constante y adecuado seguimiento por parte de sus líderes inmediatos, asimismo presentan buena comunicación entre sus compañeros de trabajo; facilitando la adaptación y el cumplimiento de objetivos comunes.

Reconocimiento y recompensas

El 47% de los encuestados manifiesta nunca y casi nunca reciben el pago que fue ofertado. Muestran su inconformismo con respecto a los honorarios ofertados versus los que son percibidos actualmente.

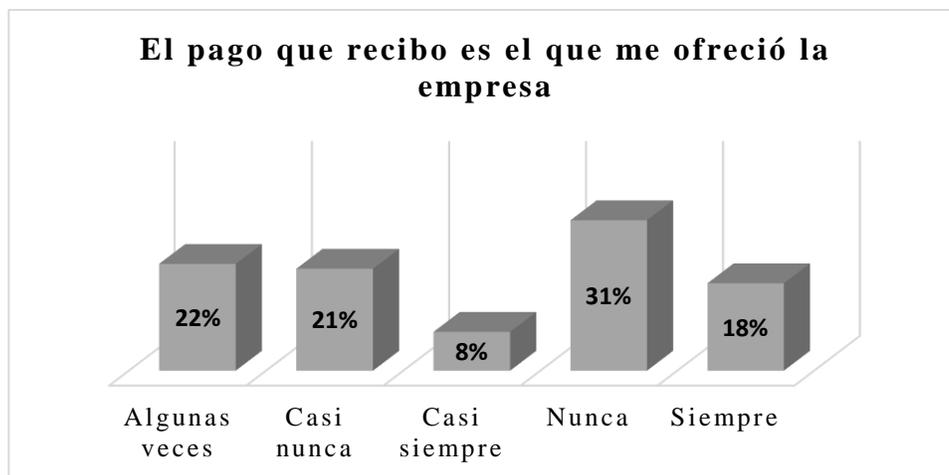
Tabla 27

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa

Etiquetas de fila	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa
Algunas veces	24
Casi nunca	23
Casi siempre	9
Nunca	34
Siempre	20
Total general	110

Figura 25

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa



El 52 % de los encuestados manifiesta que nunca y casi nunca reciben el pago que merecen por su trabajo, lo que puede incidir en la motivación y el nivel de responsabilidad por el trabajo.

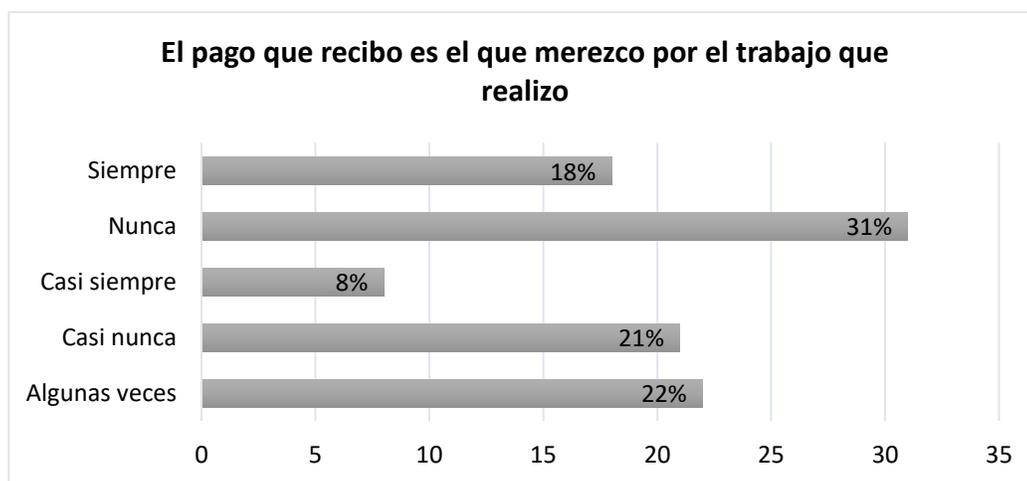
Tabla 28

El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo

Etiquetas de fila	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa
Algunas veces	18
Casi nunca	22
Casi siempre	29
Nunca	22
Siempre	19
Total general	110

Figura 26

El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo



El 42 % de los profesionales informan que nunca y casi nunca se les brindan oportunidades de progresar dentro de la empresa, no perciben opciones para crecer y ascender profesionalmente, lo que genera desmotivación entre los mismos, y poco interés de certificarse y/o realizar estudios que les permitan ascender en su empresa.

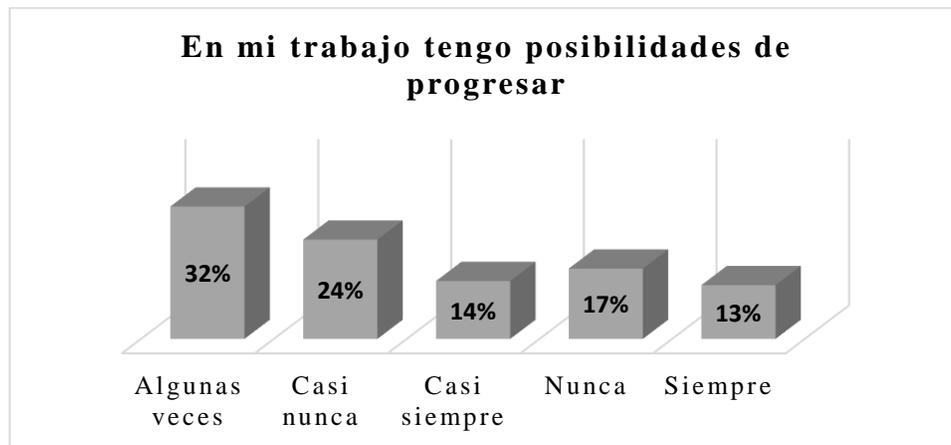
Tabla 29

En mi trabajo tengo posibilidades de progresar

Etiquetas de fila	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar
Algunas veces	14
Casi nunca	35
Casi siempre	26
Nunca	16
Siempre	19
Total general	110

Figura 27

En mi trabajo tengo posibilidades de progresar



Se establece que el grupo de estudio no percibe una motivación adecuada con respecto a las recompensas recibidas por el desarrollo de sus actividades a nivel salarial, ni tampoco sienten motivación por parte de la empresa para su crecimiento profesional.

Conclusiones

Evaluar si las demandas del trabajo inciden en el riesgo psicosocial intralaboral

En este dominio se evidencio que las demandas cuantitativas en carga mental y consistencia del rol, se encuentra en un riesgo muy alto en los enfermeros debido al incremento de la atención de pacientes durante la pandemia y que deben extender sus turnos por falta de personal para atender la contingencia.

Probar si el control sobre el trabajo incide en el riesgo psicosocial intralaboral

En este dominio dada la naturaleza del contrato la autonomía y el control para el desarrollo de las tares se convierte en un riesgo alto por ausencia de claridad en el rol debido a Falta de inducción y capacitación desde el momento de ingreso, cambios dentro de la actividad laboral los cuales no son socializados en su momento.

Determinar si el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo inciden en el riesgo psicosocial intralaboral. Teniendo en cuenta que el tipo de contrato no está sujeto a subordinación hay dificultad para el reconocimiento de jerarquías y Falencia en líneas de comunicación de los diferentes procesos de la entidad.

Valorar si la recompensa incide en el riesgo psicosocial intralaboral, a través de la batería de riesgos psicosociales Los hallazgos en este dominio muestra que no tienen ningún estimulo de reconocimiento cuando su desempeño sobrepasa sus obligaciones laborales. Se percibe que no existe programa ni estrategias de reconocimiento hacia sus colaboradores; adicionalmente insatisfacción con respecto a la remuneración salarial.

No perciben oportunidades para crecer y ascender profesionalmente lo que genera desmotivación dentro de los enfermeros y poco interés de certificarse y/o realizar estudios que les permitan ascender en la empresa.

Recomendaciones

Recomendación 1: Sensibilización a los directivos de la Institución, dando a conocer los resultados de la evaluación realizada y los beneficios de intervenirlos por medio de Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Recomendación 2: Desarrollar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial que permita la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.

Recomendación 3: Fortalecer clima laboral y gestión del talento humano, mediante actividades tales como aclarando Límites y alcances de mi contrato (Inducción y reinducción de funciones. Socialización de nuevos roles y funciones y firma de contratos ajustados). Capacitación en Inteligencia emocional, trabajo en equipo, comunicación asertiva, escucha activa, autoconfianza, autocontrol, adaptabilidad a los cambios en los procesos, toma de decisiones, iniciativa, liderazgo, humanización. Con el fin de continuar fortaleciendo este aspecto.

Reconocimiento de su labor por servicio, mención con copia a la hoja de vida, otorgan un día compensatorio por sus cumpleaños y por cumplimiento de metas, actividad extrahospitalaria fortaleciendo el trabajo en equipo, actividad interna en manualidades, convenio con una entidad educativa, fondo de empleados para créditos familiares o educativos.

Recomendación 4: Acciones sobre el individuo en prevención y autocuidado, Campaña ambientes saludables de trabajo, Campaña para realizar pausas activas, y actividades de Bienestar de tal forma que los profesionales cuenten con un momento de relajación y esparcimiento.

Recomendación 5: Seguimiento y control de las medidas de intervención desarrolladas en el marco del sistema de vigilancia Epidemiológica psicosocial por medio de Indicadores.

Referencias

- Actualícese, (2007). Factores de riesgo. Obtenido de Revista Actualícese:
<https://actualicese.com/factores-de-riesgos-laborales-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. (P. U. Javeriana, Ed.) *Pensamiento Psicológico*, 11, 101-102. Obtenido de
<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/420>
- Benavidez, F., Ruiz, F., & García, A. (1997). *Salud laboral. Concepto y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de Revista Española de Salud Pública:
<https://doi.org/10.1590/s1135-57271997000400009>
- Bensusán, G. (2013). *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?* Obtenido de Libros:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/9.pdf>
- Budes, L., & Bula, V. (2017). *Factores de Riesgos psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior la Hacienda de Distrito de Barranquilla*. Obtenido de Repositorio Unilibre:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A., & Rojas, M. (2015). *Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena*. Obtenido de Artículo :
<https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>

- Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (28 de abril de 2010). *Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y estrés laboral*. Obtenido de Revista Digital de Prevención:
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (diciembre de 2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Obtenido de Revista Facultad de Salud Pública: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Coloma, R. (2012). *Análisis Psicosocial y Organizacional de los trabajadores de instituciones penitenciarias*. Obtenido de Repositorio Universidad de Coruña:
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/10086/ColomaVera_RomuloRaul_TD_2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de las empresas de transporte Matut Andino*. (2014). Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil :
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>
- Correa, D. (23 de febrero de 2017). Contrato laboral vs contratación por servicios. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=MRK6r-O-n_o
- Corredor, G. (18 de noviembre de 2018). *Diferencia entre estrés, eustrés y distrés*. Obtenido de psicoactiva: <https://www.psicoactiva.com/blog/diferencia-entre-estres-eustres-y-distres/>
- Cortes, H., & Marin, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte*. Obtenido de Repositorio Universidad Peruana Cayetano Heredia:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 

- CROEM. (s.f.). *Carga de trabajo: Definición de carga física y mental*. Obtenido de
Prevenición de Riesgos Ergonómicos:
<https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Fusafasugadigital. (s.f.). *Descripción de Fusafasuga*. Obtenido de Turismo:
<https://www.fusagasugadigital.gov.co/trOficina.php?idArea=Mw==>
- Gaviria, L., Cortes, C., & Delgado, N. (Febrero de 2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en la empresa People Contact S.A.S*. Obtenido de
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3063/Gaviria_Pulido_Lorena_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Giner, C. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Anales de derecho: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161>
- Gonzales, L., & Polo, C. (febrero de 2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. Obtenido de Repositorio Universidad Sergio Arboleda:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: MC Graw Hill. Obtenido de
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hurtado, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia* (Vol. III). Caracas, Venezuela: Fundación Sypal. Obtenido de
<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guicc81a-para-la-comprensioc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

- Leibovich, N. (2002). *Percepción de las inestabilidad laboral de una muestra de psicólogos*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13799/Documento_completo__.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, A. (16 de marzo de 2009). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador España*. Obtenido de Tesis: <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADLF0000408.pdf>
- López, S., Sierra, J., Puerto, M., & Moreno, M. (2017). *Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá*. Obtenido de Repositorio Universidad Distrital Francisco José de Caldas: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7417/3/MorenoMu%C3%B1ozMariadelosAngeles2017.pdf>
- Mezza. (4 de julio de 2019). *Aplicación Bateria Riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://mezza.com.co/aplicacion-bateria-riesgo-psicosocial/>
- mheducation. (2010). *Factores de riesgos derivados de las condiciones de trabajo*. Obtenido de guide: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448171586.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (23 de 07 de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de Normas: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607&dt=S>
- Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y Resoluciones: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

- Ministerio de Protección Social. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgos ocupacional*. Imprenta Nacional de Colombia. Obtenido de https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf
- Moreno Jimenez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de Medicina y Seguridad del Trabajo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de Medicina y Seguridad en el trabajo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Oficina de SGSST hospital San Rafael. (2019). *Auto-reporte de condiciones de salud o de trabajo*. Fusagasugá.
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Factores de riesgo*. Obtenido de Temas de salud: https://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Organización Mundial para la Salud. (2004). *La organización del trabajo y estrés*. Obtenido de Serie para la protección de la salud de trabajadores : <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
- Roldán, P. (s.f.). *Trabajo*. Obtenido de Definiciones: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>
- Roozeboom, M., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.). *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*, 17-36.
- SURATEP. (1999). *Panorama de Factores de Riesgos*. Obtenido de Documentación: https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/cartilla_pfr_gran.pdf

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Factores de riesgo psicosocial Intralaboral que afectan a los enfermeros contratados por prestación de servicios E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Nombre: Yubelly A Hernández
CC. 39629770

Firma

Nombre: Arlen Edwin De Vega Ariza
CC. 72202151

Nombre: Luis Enrique Parra R.

CC. 6769276