

RAI			
Fecha de elaboración: 03/05/2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño			
Autor(es): Yenny K. Leiva Amaya, Anyi T. Rondón Barreto, Lithza M. Villalba Torres			
Tutor(es): Gregorio E. Puello Socarras			
Fecha de finalización: 03/05/2021			
Temática: Riesgo Psicosocial, ansiedad laboral, Seguridad y Salud en el trabajo			
Tipo de investigación: Descriptiva			
Resumen:			
<p>La presente investigación se enfoca en los riesgos psicosociales intralaborales y la aparición de síntomas de ansiedad, en descubrir si existe o no una relación entre estas dos variables en los trabajadores de la Unidad Prestadora de Salud de Puerto Carreño (Vichada), mediante la aplicación de dos cuestionarios. Se tiene claridad de que los factores de riesgos psicosociales son «condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo» (Resolución 2646,2008)</p> <p>En el desarrollo de esta investigación se encontró que las dos variables mencionadas anteriormente tienen una relación relevante validada estadísticamente mediante el coeficiente de Spearman y por la obtención de los resultados, donde el 27% de la población de estudio presentó niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto, muy alto la cual es exactamente la misma que presenta ansiedad leve y con ella una serie de síntomas asociados</p>			
Palabras clave: Ansiedad, Riesgo Psicosocial, Salud Mental, Factor Intralaboral, Riesgo.			
Planteamiento del problema:			
<p>La Organización Mundial de la Salud afirma que, hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo. Según las estimaciones, en el mundo hay 264 millones de personas que padecen depresión, una de las principales causas de discapacidad. Los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad</p>			

(Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). El portal Forbes Colombia señala un estudio global realizado por Qualtrics y SAP entre marzo y abril de 2020 el impacto emocional del Covid-19 es significativo y requiere de nuestra atención. 75 % de las personas se sienten aisladas socialmente, 67 % perciben incremento en los niveles de estrés negativo, 57 % manifiestan mayor ansiedad y 53 % expresan mayor agotamiento emocional (Forbes Colombia, 2020) En cuanto al personal de primera línea en el sector de la salud «Es bien sabido que los profesionales de la salud en los servicios de urgencias y Unidad de cuidados intensivos (UCI) ya estaban expuestos a intensas demandas cognitivas, físicas, sociales y emocionales en su trabajo diario, incluso antes de esta pandemia » (Adriaenssens et al., 2015; Blanco-Donoso et al., 2018; Wang et al., 2020) Por otro lado la ansiedad es un estado emocional en el que las personas se sienten inquietas, temerosas y angustiadas en situaciones que no pueden controlar aún en actividades cotidianas, interfiriendo así con sus actividades laborales y por consecuencia influyendo en su desempeño...Las personas que presentan ansiedad tienen ciertas limitaciones laborales debido a que provoca ausentismo laboral por todas las alteraciones que inducen el individuo, la aparición de ansiedad deviene de la anticipación a un hecho no ocurrido y esto puede guardar relación con las responsabilidades que se posee a nivel laboral. (Arcia et al., 2016). Motivo por el cual la investigación se concentra en la dirección de sanidad de la dependencia de la Policía Nacional del departamento de Vichada en el municipio de Puerto Carreño, con prioridad en la Unidad prestadora de salud, en especial a sus trabajadores quienes son los que prestan la atención a las necesidades.

Más información página número de la 8 a la 11

Pregunta: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores en la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)?

Objetivos:

Objetivo General

Diseñar una guía de intervención de los factores de riesgos psicosociales intralaboral que influyen en la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores de la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)

Objetivos específicos

1. Indagar la sintomatología asociada a la ansiedad que presentan los trabajadores de la Unidad prestadora de salud.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la Unidad prestadora de salud y la forma en la que pueden influir en la aparición de síntomas de ansiedad.

Marco teórico:

La investigación tuvo de referente dos modelos los cuales son: Modelo Demanda – Control – Apoyo desarrollado por Karasek, Johnson y Theorell el cual permitió tener una mejor percepción de los dominios de los factores intralaborales identificados y evaluados, además de proporcionar unas predicciones de lo que se podría encontrar. Por otra parte, está el modelo desequilibrio esfuerzo– recompensa de Siegrist en donde se habla de recompensa como el control que se tiene en el trabajo, estima, salario, entre otros. Modelo que indica que el desequilibrio puede generar una serie de trastornos o patologías físicas y mentales las cuales se asocian con las variables de investigación (riesgos psicosociales intralaboral y ansiedad laboral).

Por otro lado, se cuenta con antecedentes de diferentes investigaciones realizadas en el sector salud, evaluación e identificación del riesgo psicosocial en Colombia y otros países, para la investigación se tomaron desde el año 2016 en adelante para contar con información más actualizada. Más información páginas número 14 a la 27.

Método:

La metodología que se usa en general, se basa en el análisis de los factores de riesgo psicosocial con enfoque en las condiciones intralaborales con el objetivo de establecer por que los trabajadores presentan aparición de síntomas asociados a la ansiedad en su entorno de trabajo, en este caso la unidad prestadora de salud de Puerto Carreño, Vichada.. La metodología que se tomará en cuenta será la mixta: Cuantitativa Cualitativa. Los métodos mixtos combinan la perspectiva cuantitativa (cuanti) y cualitativa (cuali) en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas. Los métodos mixtos permiten ampliar las preguntas y las teorías para dar cuenta de la realidad e incidir en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las respuestas obtenidas a través de la aplicación de los métodos mixtos son ricas, significativas y aportan a la comprensión de los fenómenos educativos que a su vez hacen surgir nuevas preguntas.

(Hamui, 2013). La investigación cuantitativa se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas... Este tipo de investigación trata de determinar la fuerza de asociación o relación entre variables, así como la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra. (Sarduy,2007), En efecto, el tipo de enfoque de la investigación será cuantitativa-cualitativa ya que en la recolección de datos se logrará identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuestos los trabajadores en tres dominios: demanda del trabajo, control del trabajo y liderazgo - relaciones sociales. Además del grado de ansiedad laboral y la aparición de síntomas asociados a esta.

Más información paginas numero 39 a la 45.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

La población objeto del presente estudio está conformada por 11 trabajadores. La valoración de los niveles de riesgo que se pueden encontrar en el estudio son las estipuladas en el anexo c de la guía técnica colombiana GTC-45 2012 para los niveles de riesgo psicosocial. Teniendo esta referencia también para la aplicación al nivel de ansiedad laboral, es decir Muy Alto, Alto, Medio y Bajo. Para la asignación de los diferentes niveles de riesgos nos apoyamos de las tablas de Baremos por dominio psicosocial intralaboral y ansiedad laboral individual y grupal, para obtener el respectivo rango y poder clasificar el nivel de riesgo en base a los resultados obtenidos.

En el factor de riesgos psicosocial intralaboral se aprecia una valoración del riesgo Medio por parte del 64% de la población objeto de estudio; seguido de un nivel de riesgo alto por parte del 18% de los trabajadores, en tercer y cuarto lugar encontramos riesgo muy alto y bajo cada uno con un 9%. Y en ansiedad laboral Se aprecia un nivel de ausencia de ansiedad laboral por parte del 73% de la población objeto de estudio; seguido de un 27% referente a un nivel de ansiedad leve y finalmente tenemos un nivel de ansiedad moderada y grave en un 0% respectivamente.

Además, para establecer si existe una relación relevante o no entre estas dos variables de estudio (riesgo psicosocial intralaboral y ansiedad laboral) estadísticamente se aplica el Coeficiente de Correlación de Spearman, bilateral con un nivel de confiabilidad es de 95% y el nivel de significancia: 0,05.

Más información en las páginas 48 a 57

Conclusiones:

Por medio de un análisis descriptivo en los trabajadores en la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño y las correlaciones propias del factor de riesgo psicosocial intralaboral y ansiedad laboral, se logró evidenciar que existe una relación relevante por lo cual se acepta la Hipótesis de investigación.

Al hacer el análisis de los datos sociodemográficos de los trabajadores de la unidad prestadora de salud se encontró que el 63.6% son mujeres y el 36.4% hombres, donde predomina en un 36.4% el contrato tipo prestación de servicios y en un 45.4% contrato a término indefinido.

Además de que el 63.6% de la población de estudio labora una jornada de 8 horas y son del área administrativa. En relación con la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral al aplicar el cuestionario, se encontró que el nivel de riesgo está en Medio, donde el dominio que presento un nivel alto fue la demanda del trabajo en un 45.4% de la población, por otro lado, se halló que el 73% de la población tiene ausencia de ansiedad mientras que el 27% presento ansiedad leve.

Más información en las páginas 58 a 59

Productos derivados: Ninguno

Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño

Yenny K. Leiva Amaya

Cod. 11206058

Anyi T. Rondón Barreto

Cod. 11206275

Lithza M. Villalba Torres

Cod. 11206195

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de mayo de 2021

Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño

Yenny K. Leiva Amaya

Cod. 11206058

Anyi T. Rondón Barreto

Cod. 11206275

Lithza M. Villalba Torres

Cod. 11206195

Gregorio E. Puello Socarras

Director

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de mayo de 2021

Resumen

La presente investigación se enfoca en los riesgos psicosociales intralaborales y la aparición de síntomas de ansiedad, en descubrir si existe o no una relación entre estas dos variables en los trabajadores de la Unidad Prestadora de Salud de Puerto Carreño (Vichada), mediante la aplicación de dos cuestionarios. Se tiene claridad de que los factores de riesgos psicosociales son «condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo» (Resolución 2646,2008)

En el desarrollo de esta investigación se encontró que las dos variables mencionadas anteriormente tienen una relación relevante validada estadísticamente mediante el coeficiente de Spearman y por la obtención de los resultados, donde el 27% de la población de estudio presento niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto, muy alto la cual es exactamente la misma que presenta ansiedad leve y con ella una serie de síntomas asociados

Palabras clave: Ansiedad, Riesgo Psicosocial, Salud Mental, Factor Intralaboral, Riesgo.

Tabla de Contenido

Introducción	4
Justificación	5
Planteamiento del problema	8
Pregunta Problema	12
Objetivo	13
Objetivo General	13
Objetivos específicos	13
Marco Referencial	14
<i>Antecedentes</i>	<i>14</i>
<i>Modelos Factores de Riesgo Psicosociales</i>	<i>22</i>
<i>Demanda – Control</i>	<i>23</i>
<i>Desequilibrio Esfuerzo -Recompensa</i>	<i>25</i>
Marco Conceptual	27
<i>Riesgo</i>	<i>27</i>
<i>Riesgo Psicosocial</i>	<i>27</i>
<i>Salud</i>	<i>27</i>
<i>Salud Mental</i>	<i>27</i>
<i>Factor Laboral</i>	<i>28</i>
<i>Desprotección Laboral</i>	<i>28</i>
<i>Violencia</i>	<i>28</i>
<i>Maltrato Laboral</i>	<i>28</i>
<i>Estrés</i>	<i>29</i>
<i>Percepción</i>	<i>29</i>

	2
<i>Trastornos Mentales</i>	29
<i>Factor Intralaboral</i>	29
<i>Ansiedad</i>	29
Marco Legal	30
Cronograma	33
Recursos y presupuesto	36
Metodología	38
Técnicas de recolección	42
Hipótesis	44
<i>Hipótesis de Investigación</i>	44
<i>Hipótesis nula</i>	44
<i>Hipótesis Alternativa</i>	44
Resultados	45
Descripción de la población.	45
Valoración del riesgo	46
<i>Niveles de riesgo individuales</i>	48
<i>Niveles de riesgo general</i>	49
Resultado Factores de riesgo psicosociales intralaborales	49
Resultados Ansiedad Laboral	51
Nivel de relación factores de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de la aparición de síntomas de ansiedad	53
Conclusiones	55
Lista de referencias	57
Anexo A	69
Anexo B	70
Anexo C	77

Tabla de Figuras

Figura 1 Dimensiones Modelo Demanda -Control	24
Figura 2 Predicciones Modelo Demanda - Control	24
Figura 3 Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa	26
Tabla 1 Cronograma año 2020	33
Tabla 2 Cronograma año 2021	34
Tabla 3 Distribución de los Costos y Presupuesto por Recursos	36
Tabla 4 Consolidado General Distribución de los Recursos por etapa	37
Tabla 5 Metodología Cuantitativa - Cualitativa	41
Tabla 6 Distribución poblacional por estado civil	45
Tabla 7 Distribución poblacional por tipo de contrato	45
Tabla 8 Distribución poblacional por jornada de trabajo	46
Tabla 9 Distribución poblacional por área de trabajo	46
Tabla 10 Niveles de Riesgo	47
Tabla 11 Nivel de Riesgo Demanda del Trabajo	48
Tabla 12 Nivel de Riesgo Control del Trabajo	48
Tabla 13 Nivel de Riesgo Liderazgo y relaciones sociales	48
Tabla 14 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral	48
Tabla 15 Nivel de Ansiedad Laboral	49
Tabla 16 Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General	49
Tabla 17 Nivel de Ansiedad General	49
Figura 4 Representación Gráfica Resultados Generales Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral	50
Tabla 18 Resultados por Dominio y General Riesgo Psicosocial Intralaboral	51
Figura 5 Representación Gráfica Resultados Generales Ansiedad Laboral	52

Introducción

«El aumento de la flexibilidad del mercado laboral, el avance de la tecnología y los cambios en las características de la fuerza de trabajo están cambiando la forma en que se diseña y organiza el trabajo» (Schulte et al. 2010). Hoy en día al revisar la historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, se observa que el estado colombiano mediante sus entidades e instituciones gubernamentales crean normativas cada vez más estrictas que velan por la protección de los trabajadores.

Dentro de esta normatividad se encuentra la Resolución 2646 donde establece « [...] la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo» (Resolución 2646, 2008, pág. 1), motivo por el cual se evaluará en esta investigación ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la aparición de síntomas de ansiedad que presentan los trabajadores en la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)?». A través de una metodología cuantitativa y cualitativa, por medio de una descripción con el fin de conocer la relación existente entre los factores de riesgos psicosociales intralaborales y la aparición de síntomas de ansiedad para así poder plantear una guía de intervención para disminuir los riesgos psicosociales para la Unidad prestadora de salud de Puerto Carreño.

Lo anterior teniendo como referencia organizaciones como: la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quienes fueron los primeros en emitir un concepto sobre este tema además de las recomendaciones encontradas en diferentes estudios relacionados a la presente investigación.

Justificación

La misión de reconocer los riesgos psicosociales en las organizaciones está asociada a la mejoría de las disposiciones de trabajo, razón por la cual es importante reconocer y valorar los factores de riesgo de manera que se pueda decidir el nivel de insuficiencia, como lo plantea la guía técnica colombiana GTC 45 y así proponer acciones en busca del bienestar de los empleados a nivel físico y mental.

Esta gestión se puede llevar a cabo sobre la base de un prototipo de gestión de riesgos, iniciando con el reconocimiento de problemas y una evaluación de los riesgos asociados y luego identificando las mejores soluciones para reducir esos riesgos en la fuente. (Leka, S.; Jain, A. 2010). Así mismo las empresas se ven en la obligación de reestructurar, actualizar y controlar los programas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Al llegar a este punto la Federación de Aseguradores Colombianos en el informe ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia realizada en el año 2013, indica que,

Los trabajadores lograron identificar los factores de riesgo prioritarios el cual fueron biomecánicos y psicosociales, donde se logra ver que en general en las empresas en donde se hace gestión del riesgo en salud ocupacional, no se realizan todas las actividades, en cuanto a las actividades de promoción y prevención a la que se le presta más importancia con un 40.7% es a la prevención de accidentes y la de menor importancia con un 4.2% es la prevención del riesgo psicosocial. (Federación de Aseguradores Colombianos [FASECOLDA] ,2013)

Igualmente, el Ministerio de trabajo en uno de sus comunicados dice que

[...] en cuanto a la proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017 reportado por Fasecolda, se encuentra en primer lugar trastornos de ansiedad con el 44%, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1, en tercer

lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, y, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5%. (Ministerio de trabajo, 2019)

Según el Foro Económico Mundial indica que «existen profesiones más vulnerables a sufrir efectos en la salud mental» (World Economic Forum et al. 2020), «en el estudio realizado por Forbes Colombia el impacto emocional a causa del Covid-19 requiere una mayor atención ya que se pueden presentar factores negativos como el estrés, la ansiedad y un mayor agotamiento emocional, por causa del aislamiento social» (Forbes Colombia ,2020)

Por lo cual son necesarias las intervenciones en busca de mitigar el factor de riesgo psicosocial tal como lo estipula la Ley de Salud Mental decretado por el Congreso de la república colombiana en su artículo 9.

[...] la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (Ley 1616 - ley de salud mental, 2013)

Cómo corresponde a estos cambios se evaluará y actuará frente a ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la aparición de síntomas de ansiedad que presentan los trabajadores en la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)?

La ventaja de realizar la investigación es que se logrará tener idea respecto a todas las condiciones implicadas a nivel intralaboral el cual pueden constituirse tanto factores protectores o de riesgos para la salud mental de la persona, logrando de esa forma conocer la relación con la aparición de sintomatología de ansiedad que tienen los trabajadores en su entorno, el equipo de trabajo y la Unidad Prestadora De Salud Del Vichada en su totalidad, del mismo modo permitirá generar orientaciones y abordajes de los factores psicosociales que se presenten en la Unidad a través de la implementación de medidas que permitan fortalecer aquellos aspectos que ayuden a

fomentar el bienestar y la salud mental, así como desarrollar todo tipo de acciones para disminuir y controlar este tipo de riesgos presentados en la Unidad logrando mejorar las condiciones de trabajo y logrando una mejor percepción en su ambiente laboral para así lograr un mejor rendimiento.

Al no realizar esta investigación en la Unidad Prestadora De Salud Vichada no se logrará conocer el tipo de relación que tienen los trabajadores con su entorno laboral y las situaciones que viven en ese ambiente, ocasionando en ellos factores psicosociales que perjudican su salud pudiendo ocasionar aparición de síntomas asociados a la ansiedad y a un largo plazo complicaciones más severas, generando una disminución en el rendimiento laboral.

Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud afirma que, [...] hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo. Según las estimaciones, en el mundo hay 264 millones de personas que padecen depresión, una de las principales causas de discapacidad. Los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

El portal Forbes Colombia señala

[...] un estudio global realizado por Qualtrics y SAP entre marzo y abril de 2020 el impacto emocional del Covid-19 es significativo y requiere de nuestra atención. 75 % de las personas se sienten aisladas socialmente, 67 % perciben incremento en los niveles de estrés negativo, 57 % manifiestan mayor ansiedad y 53 % expresan mayor agotamiento emocional (Forbes Colombia ,2020)

En cuanto al personal de primera línea en el sector de la salud «Es bien sabido que los profesionales de la salud en los servicios de urgencias y Unidad de cuidados intensivos (UCI) ya estaban expuestos a intensas demandas cognitivas, físicas, sociales y emocionales en su trabajo diario, incluso antes de esta pandemia » (Adriaenssens et al., 2015; Blanco-Donoso et al., 2018; Wang et al., 2020), «Según la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo» (Eurofound 2017), «trabajadores del sector de la salud (por ejemplo, enfermeras, médicos, etc.) estuvieron expuestos a los niveles más altos de intensidad laboral, que incluye aspectos relacionados con el trabajo a alta velocidad y bajo presión de tiempo, y experimentando altas demandas emocionales» (Eurofound, 2019).

Igualmente se puede observar que «La situación producida por COVID-19 solo ha agravado y multiplicado la presencia de estos factores de riesgo psicosocial en esta población» (Cai et al., 2020; Zheng et al., 2020). «Además del estrés físico, el profesional de la salud se enfrenta actualmente a una enorme carga mental» (Huang et al., 2020), «La exposición a los factores de riesgo ocupacional antes mencionados aumentará la probabilidad de que los profesionales que enfrentan la crisis del COVID-19 experimenten situaciones y experiencias psicosociales que tienen un alto potencial de afectar gravemente su salud física y mental» (Blanco et al 2020)

Los Factores de riesgos psicosocial se clasifican en: intralaboral, extralaboral y condiciones individuales. «Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo» (Resolución 2646, 2008).

Otro aspecto a tener en cuenta es la ansiedad laboral la cual es una forma de estrés emocional asociado a un dolor real o anticipado en relación con tu trabajo. Muchas personas la experimentan y usan distintas tácticas para manejarla...La ansiedad laboral se expresa de manera diferente en cada persona. Algunos síntomas son: sensación de temor de que algo sea realmente malo, obsesión con la rutina que puede generar control excesivo, atención intensa que puede tornarse repentinamente en una incapacidad para concentrarse y continuar con la tarea. (Cigna, 2018)

Por otro lado

La ansiedad es un estado emocional en el que las personas se sienten inquietas, temerosas y angustiadas en situaciones que no pueden controlar aún en actividades cotidianas, interfiriendo así con sus actividades laborales y por consecuencia influyendo en su desempeño...Las personas que presentan ansiedad tienen ciertas limitaciones laborales debido a que provoca ausentismo laboral por todas las alteraciones que inducen el individuo, la aparición de ansiedad deviene de la anticipación a un hecho no ocurrido y esto puede guardar relación con las responsabilidades que se posee a nivel laboral. (Arcia et al., 2016)

Motivo por el cual la investigación se concentra en la dirección de sanidad de la dependencia de la Policía Nacional del departamento de Vichada en el municipio de Puerto Carreño, con prioridad en la Unidad prestadora de salud,

[...] en especial a sus trabajadores quienes son los que prestan la atención a las necesidades de los usuarios del subsistema, asegurando la atención en la salud, en servicios asistenciales, adaptándose al modelo de atención integral en salud y calificando la capacidad médico laboral con continuidad, oportunidad, pertinencia, accesibilidad, seguridad, humanización, promoción del buen uso de los servicios, fomentando el mejoramiento continuo. (Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, [DISAN], 2020)

La Unidad prestadora de salud de Vichada es una unidad tipo B sin internación de baja complejidad que hace parte a la dirección de sanidad de la policía nacional con la que cuenta con los servicios de medicina general, Enfermería, odontología y psicología. Estos servicios van encaminados a velar por la salud y el bienestar de sus policías y beneficiarios. Así mismo con el de sus trabajadores tanto operativos como administrativos. Se ha logrado evidenciar desde un punto externo que los trabajadores en este momento se han visto afectados debido a los efectos que ha traído consigo la pandemia COVID-19. (Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, [DISAN], 2020)

En relación a lo anterior la presente investigación se enfoca

[...] en el caso de los trabajadores de salud, sentirse bajo presión es una experiencia que están viviendo, de hecho, es muy normal sentirse así en la situación actual...Atender su salud mental y su bienestar psicosocial en estos momentos es tan importante como cuidar su salud física. Es posible que algunos trabajadores de salud perciban que su familia o su comunidad no quieren tenerlos cerca debido al riesgo, al estigma o al temor. Esto puede contribuir a que una situación ya complicada resulte mucho más difícil. (Organización Panamericana de la salud & Organización Mundial de la salud, Américas. 2020, marzo).

En tal sentido, la Unidad prestadora de salud, ha tomado medidas estrictas para minimizar el contagio de su personal y el de la comunidad. Protegiendo a su personal por medio del uso de los equipos de protección, implementando el aislamiento físico y realizando vigilancia constante. Pero debido a la mayor demanda en el entorno laboral, incluidas largas horas de

trabajo, aumento en el número de pacientes, el cual genera exceso de carga laboral y desencadenando un sin número de afectaciones tanto físicas como psicosociales.

En efecto, se realizará una identificación de la relación existente entre los Riesgos psicosociales intralaborales y la aparición de síntomas de ansiedad que presentan los trabajadores del área administrativa y operativa de la Unidad Prestadora de Salud de la Policía Nacional de Puerto Carreño (Vichada), con el objetivo de plantear una guía de intervención para disminuir los riesgos psicosociales intralaborales para la Unidad.

Pregunta Problema

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores en la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)?

Objetivo

Objetivo General

Diseñar una guía de intervención de los factores de riesgos psicosociales intralaboral que influyen en la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores de la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)

Objetivos específicos

1. Indagar la sintomatología asociada a la ansiedad que presentan los trabajadores de la Unidad prestadora de salud.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la Unidad prestadora de salud y la forma en la que pueden influir en la aparición de síntomas de ansiedad.

Marco Referencial

Antecedentes

Diferentes estudios se han venido adelantando en Colombia y otros países para conocer los motivos que generan riesgos psicosociales intralaborales en el personal de la salud, por ello a continuación se referencian algunos de ellos, los cuales dan guías y orientaciones para el desarrollo de la presente investigación.

Título: «Percepción de riesgo psicosocial en los trabajadores del nuevo modelo de atención de la corporación nuestra IPS. en la ciudad de Bogotá» (Parra & Vargas, 2016)

Autores: Yina Marcela Parra Alvarado y Viviana Marcela Vargas Quintero

Año: 2016

Institución: Fundación Universitaria del área Andina

Título a optar: Especialistas en gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Resumen: A 15 profesionales se les aplicó el Inventario Maslach Burnout (MBI) que busca identificar los riesgos psicosociales en 3 subescalas, donde los autores encontraron

El 20% de la población presentó alto cansancio emocional; el 53% registro un alto nivel de despersonalización y un 47% un bajo nivel de realización personal; con relación a la variable cansancio emocional y despersonalización se presentó en mayor medida en los profesionales de enfermería con un 20% y 53% respectivamente; en cuanto a una alta realización personal el 20% estuvo representado por los médicos. (Parra & Vargas, 2016).

Las autoras proponen intervenciones, diseño e implementación de estrategias cognitivo conductuales, implementar actividades antiestrés, realizar pausas activas, potenciar el apoyo social, mejorar rutas de aprendizaje para el mejoramiento del programa de seguridad y salud en el trabajo. (Parra & Vargas, 2016).

Importancia: La importancia de este trabajo en el desarrollo de la investigación radica en que nos muestra otra herramienta ajena a la batería de riesgo psicosocial para la evaluación e identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en profesionales de la salud.

Título: «Factores de Riesgos Psicosociales en la Población Trabajadora de Medica IPS SAS» (Angulo, 2018)

Autores: Katherine Angulo Robles

Año: 2018

Institución: Corporación Universitaria Minuto de Dios

Título a optar: Especialista en Gerencia de Riesgo Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen: A 14 profesionales se les aplicó la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial, donde la autora buscaba conocer los niveles y factores de riesgo intralaboral, extralaboral y niveles de estrés, obteniendo el siguiente resultado

[...] de acuerdo con la medición realizada se logró establecer que la percepción de riesgo psicosocial intralaboral a nivel general es bajo sin riesgo o riesgo despreciable, en un 97% de la población... al no evidenciarse dominios psicosociales intralaborales que estén afectados de una manera significativa, es importante intervenir en aquellas dimensiones que reportan un factor de riesgo en nivel alto o muy alto, como “Recompensas” y “Control sobre el Trabajo; con el fin de reducir la posibilidad de desarrollar algún tipo de patología que pueda asociarse con el estrés o deserción. (Angulo, 2018)

La autora recomienda una serie de acciones para la intervención del factor de riesgo psicosocial intralaboral para evitar la posibilidad de desarrollar patologías asociadas al estrés. (Angulo, 2018)

Importancia: Este proyecto es de orientación para el desarrollo de la presente investigación debido a que maneja un enfoque cuantitativo-cualitativo, maneja una población de profesionales del sector salud, además, de las recomendaciones de intervención dan guía en caso de obtener resultados similares.

Título: «Efectos en la salud física y psicológica de trabajadores del sector salud de Centroamérica y Suramérica, expuestos a la rotación de turnos y jornadas extensas de trabajo» (Ariza et al. 2018)

Autores: Mayuri Ariza, Juan Carlos Beltrán, Jefferson Montaña Arévalo

Año: 2018

Institución: Universidad Distrital Francisco José De Caldas

Título a optar: Especialistas En Higiene, Seguridad Y Salud En El Trabajo

Resumen: se desarrolló un análisis documental donde se estableció un periodo de 20 años, dentro de los 12 documentos revisados encontraron en los trabajadores del sector salud exposición a tiempos de descanso cortos y pocos, turnos rotativos donde destacan el síndrome de Burnout, irritabilidad, altos niveles de estrés, cambios de humor, trastornos del sueño, fatiga crónica, adicción al café, cigarrillos, bajas relaciones interpersonales, bajo desempeño sexual, trastornos sociales y familiares, entre otros.

Los autores plantean diferentes estrategias de prevención entre ellas están: monitorear los problemas y condiciones de salud física y mental que afectan a los empleados...Propuesta desde un marco normativo donde El Ministerio de Trabajo debe generar mayores controles a la implementación, seguimiento y cumplimiento de las normas encaminadas a proteger al trabajador... Propuesta calidad de vida en el trabajo, una de las propuestas encaminadas a mantener el equilibrio, satisfacción y bienestar de los trabajadores del sector salud, es la calidad de vida en el trabajo. (Ariza et al. 2018)

Los autores recomiendan «Realizar más investigaciones que permitan evaluarlas condiciones de salud del personal de este sector con el fin de realizar diferentes propuestas para la intervención de dicha problemática» (Ariza et al. 2018)

Importancia: los resultado y recomendaciones sugeridas en el proyecto permiten a la presente investigación tener una visión más amplia sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y las diferentes causas o motivos que llevan a que estos se agudicen y afecten la salud de los trabajadores del sector salud.

Título: «Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud» (Castro, 2018)

Autores: Néstor P Castro Méndez

Año: 2018

Institución: Revista Scielo Chile

Título: Psicólogo, Magíster en Dirección y Gestión de Recursos humanos

Resumen: Se llevó a cabo en tres centros de salud con un total de 438 trabajadores de la salud, «El Instrumento utilizado fue el Cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión completa,

validado para población chilena por la escuela de Salud pública de la Universidad de Chile en conjunto con la Superintendencia de Seguridad Social» (Castro, 2018), donde se encontró

[...] la presencia de riesgos psicosociales de alta prevalencia que son comunes en los centros de salud y que exponen a los trabajadores a enfermar por condiciones de trabajo; entre ellos se encontró las Exigencias psicológicas emocionales (EM), el Esconder emociones (EE), las Exigencias psicológicas sensoriales (ES), el riesgo por Influencia (IN), la Claridad de rol (RL) y la Doble presencia (DP). (Castro, 2018),

Esta investigación concluyó que «el trabajo en centros de salud presenta de manera común importantes riesgos psicosociales con alta prevalencia en exigencias psicológicas y bajos niveles de influencia o latitud decisional» (Castro, 2018), Además, permitió orientar las intervenciones que deben hacerse en los funcionarios y centros de salud atendiendo oportunamente el desgaste emocional y posibles consecuencias. La limitación de esta investigación es que solo se realizó en 3 centros de salud y el autor «[...] sugiere profundizar el estudio de las variables que involucran desgaste o cansancio emocional en este tipo de Organizaciones con más centros y su relación con la enfermedad profesional» (Castro, 2018)

Importancia: permite a la presente investigación conocer las causas o motivos que desencadenan factores de riesgo psicosocial intralaboral altos y que podrían estar asociados con la aparición de síntomas de ansiedad en la población trabajadora del sector salud.

Título: «Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes Instituciones de Salud de la Ciudad de Cali, Colombia» (Sánchez, 2019)

Autores: Luis Alfonso Sánchez Patiño

Año: 2019

Institución: Pontificia Universidad Javeriana Cali

Título a optar: Magister en psicología de la salud

Resumen: Se desarrollo con una muestra de 44 médicos dentro de ellos 21 laboran en consulta externa y 23 en el servicio de urgencias. El instrumento empleado fue la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Se encontró que más del 50% no contaba con estabilidad laboral, donde a nivel intralaboral los médicos presentan un nivel alto donde predomina la demanda del trabajo con un 81.8% (los médicos de urgencia con un 69.6% y los de consulta externa con un 45.5%). Además, [...] se encontró que los médicos de consulta externa de esta investigación tienen mayor exposición a 13 factores de riesgo o variables de orden intralaboral... En el caso de los médicos de urgencias tienen mayor exposición a 15 factores de riesgo o variables de orden intralaboral. (Sánchez, 2019).

El autor «destaca la necesidad de detectar condiciones de trabajo, para la planificación y aplicación de programas encaminados a promocionar la salud y a prevenir la enfermedad, manteniendo buenas condiciones de salud en los contextos laborales» (Sánchez, 2019) y recomienda para futuras investigaciones

[...] hacer un estudio correlacional para tener mayores herramientas para el trabajo con los médicos, en los procesos de promoción de la salud, prevención del estrés y las enfermedades producidas por este, así como para las intervenciones en los casos en los que ya existe sintomatología o enfermedad. (Sánchez, 2019)

Importancia: esta investigación orienta a la presente debido a que se maneja una población de consulta externa e interna y determina los factores de mayor exposición psicosocial intralaboral y en donde se encuentra una recomendación que consiste en asociar los riesgos psicosociales e incorporar otros elementos como el estrés, pero, en este caso se asocia riesgo psicosocial intralaboral y ansiedad.

Título: «Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de una institución de salud de Antioquia, Colombia» (Moreno & Ríos, 2019).

Autores: Ana Piedad Moreno Guisao y Liliana Andrea Ríos Acevedo

Año: 2019

Institución: Universidad De Antioquia

Título a optar: Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen: Se realizó en un hospital de primer nivel con la participación de 45 trabajadores de diferentes áreas (administrativa y asistencial) donde se aplicó la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de La Protección

Social y la Pontificia Universidad Javeriana. En el área administrativa y asistencial se encontró que el factor de riesgo psicosocial intralaboral es alto donde los dominios de mayor riesgo fueron: carga mental, exigencias de responsabilidad en el cargo (en el caso del área administrativa), liderazgo y relaciones sociales, demandas emocionales y retroalimentación del desempeño.

El factor de riesgos psicosocial intralaboral forma A determina « [...] que los trabajadores en el desarrollo de su labor se enfrentan de forma cotidiana a situaciones difíciles donde se debe ejercer gestión de sus emociones y no reaccionar ante el usuario» (Moreno & Ríos, 2019) y en forma B « [...] considera que falta un acompañamiento constante de parte de los líderes y más cohesión y apoyo entre los equipos de trabajo» (Moreno & Ríos, 2019).

Las autoras concluyen que

[...] Las organizaciones deben propender por una condición de trabajo saludable siendo un derecho de los trabajadores. Es por esto que la legislación colombiana con la Resolución 2646 del año 2008 y la 2404 de 2019 reconocen la importancia de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la salud mental y física de los trabajadores. (Moreno & Ríos, 2019)

Importancia: Esta investigación maneja los síntomas asociados al estrés enfocando a la prevención de riesgos psicosociales y estrés, lo cual aporta una orientación para poder abordar el tema de síntomas asociados a la ansiedad y su prevención, independientemente de los resultados que se obtengan.

Título: «Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería» (Orozco et al. 2019).

Autores: Margarita María Orozco Vásquez; Yury Carolina Zuluaga Ramírez y Geraldine Pulido Bello

Año: 2019

Institución: la Revista Colombiana De Enfermería Volumen 18

Resumen: Se desarrollo en la revisión de publicaciones científicas que evidencian el riesgo psicosocial y los trabajadores de la salud, para este caso específico enfermeras, las autoras

exponen que la exposición al riesgo psicosocial ha estado en aumento, para las enfermeras se incrementa aún más por las características de su oficio ya que ésta se realiza en ambientes hospitalarios o fuera de éstos con un gran número de funciones en donde se encuentran con escenarios de dolor, sufrimiento, toma de decisiones difíciles, entre otras. La revisión bibliográfica se realizó en una serie de portales como PubMed, ScienceDirect, entre otras. Entre 2007 y 2018, se incluyeron más de 10 países. Para esta investigación se seleccionaron 74 artículos de los 1210 que se encontraron inicialmente los cuales fueron publicados entre 2013 y 2018 donde el 50% de los artículos son de América del sur: Brasil, Colombia y Chile. (Orozco et al. 2019).

Las autoras concluyeron que

se evidencia una alta exposición de los profesionales de enfermería a los factores de riesgo psicosocial. Las exigencias cuantitativas y el intenso ritmo de trabajo se manifiestan en la sobrecarga laboral que ha sido impuesta en las instituciones, principalmente frente a la atención de un gran volumen de pacientes, el desempeño de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo, y la falta de recursos humanos y materiales para desarrollar la labor. (Orozco et al. 2019)

Además de una serie de síntomas físicos relacionados a lo expuesto anteriormente, por otro lado, realizan una serie de recomendaciones entre las que se encuentran: «[...] es fundamental el compromiso de las instituciones para generar estrategias de intervención en la prevención y control de estos factores de riesgo...ofrecer formación en seguridad y salud en el trabajo desde el pregrado en enfermería... fomentar investigaciones» (Orozco et al. 2019)

Importancia: Lo importante de esta investigación para el desarrollo del proyecto es que abarca diferentes países, lo cual proporciona una visión global de los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud, en este caso de las enfermeras. Lo que enriquece la investigación y genera que se tenga en cuenta más aspectos que quizás en las investigaciones nacionales no se tenían presente.

Título: «Condiciones de Trabajo y Salud en personal de UCI en Instituciones Hospitalarias de III y IV Nivel en Bogotá D.C» (Tarazona, 2020)

Autores: Gina Katherine Tarazona Romero

Año: 2020

Institución: la Universidad Nacional de Colombia

Título a optar: Magister en Psicología

Resumen: Se basó en 3 fases donde se buscaba conocer las condiciones de trabajo, el estudio se aplicó en 4 instituciones mediante entrevistas, observación no participativa y la aplicación de herramientas como: Cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) tercera versión, cuestionario sobre condiciones extralaborales (elaboración de la autora), cuestionario sobre condiciones individuales (elaboración de la autora). (Tarazona, 2020)

Con esta investigación se encontró que los participantes tenían problemas de sueño, agotamiento, dolencias estomacales, tensión muscular, largas jornadas de trabajo y estrés. se observó que los vínculos laborales son por prestación de servicios, outsourcing, lo cual no genera una estabilidad laboral, por otra parte, están los bajos salarios lo cual genera que muchos trabajen simultáneamente en varios empleos, generando fatiga crónica y falta de tiempo libre. (Tarazona, 2020)

Además, respecto a las condiciones intralaborales se encontró

[...] que las exigencias psicológicas del trabajo en UCI son moderadas, sin embargo, las demandas del trabajo pueden aumentaren algunas circunstancias o para algunos roles ocupacionales... los trabajadores intensivistas tienen pocas posibilidades para ejercer control sobre el tiempo de trabajo porque es poco frecuente que estos puedan decidir sobre los momentos para tomar un descanso. (Tarazona, 2020)

La principal sugerencia que propone la autora es

[...] promover la participación del personal y ampliar la incidencia política de las asociaciones que agremian al personal de UCI con el fin de participar en el diseño e implementación de políticas y programas orientados a la creación de espacios de participación para todo el personal. (Tarazona, 2020)

Importancia: esta investigación proporciona información sobre síntomas que se presentan cuando los factores de riesgo psicosocial intralaboral aparecen, lo cual da orientación al momento de asociar estos síntomas con los que surgen por la ansiedad, para no confundirlos.

Teniendo como base lo anterior y según el análisis se puede observar que las investigaciones consultadas tienen una gran relación ya que la mayoría de ellas sugieren una evaluación de condiciones de salud (factor psicosocial). Esto orienta a la presente investigación al momento de realizar el análisis investigativo y desarrollo de la guía de intervención atendiendo a las recomendaciones planteadas en las investigaciones.

Modelos Factores de Riesgo Psicosociales

A lo largo de la revisión literaria, se reconocieron los modelos y conceptos que componen el tema de investigación, para ser definidas, estudiadas y poder comprender los motivos o causas que desencadenan los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en el personal de la salud.

La primera referencia sobre riesgos psicosociales fue en 1984 por parte de la Organización internacional del trabajo (OIT) en el trabajo «Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control» (OIT, 1984)

Posteriormente se han dado diferentes concepciones sobre factores de riesgo psicosocial de diferentes entidades como: la Organización Mundial de la Salud (OMS), la OSHA, el proyecto PRIMA-EF, el INSHT, Caicoya, entre otros. A continuación, se expondrán algunas definiciones.

La Resolución 2646 de 2008 al respecto dice que los factores de riesgo psicosocial «comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas» (Resolución 2646, 2008)

Para Toro et al. (2010) el factor psicosocial laboral es [...] una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo. Cualquier condición de la organización laboral con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral (FP). (Toro et al., 2010)

Según Boada y Ficapal (2012) indican que

Los riesgos psicosociales se centran en los ámbitos psicológico y social, generándose dentro de éstos o en la interacción de ambos. Los empleados pueden correr ciertos riesgos psicosociales, por ejemplo, cuando se estresan, cuando se les acumulan las tareas y éstas exceden el tiempo para poder llevarlas a buen término, cuando se descalifica su trabajo sin motivos aparentes, cuando aparecen síntomas psicósomáticos, cuando el clima laboral no favorece el compañerismo ni el trabajo en equipo, cuando es complicado conciliar la vida laboral con la familiar, cuando se le hostiga, cuando el trabajo se convierte en una adicción, etc. (Boada & Ficapal ,2012)

Como lo indica Soler (2016) «Es decir, los factores de riesgo psicosocial en una empresa son un conjunto de características de las condiciones de trabajo, las personalidades de los empleados, su cultura y las condiciones personales fuera de la organización» (Soler, 2016).

Además, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998) definen los factores psicosociales 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. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,1998)

Sosa (2018) dice que riesgo psicosocial

Se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo. (Sosa, 2018).

Demanda – Control

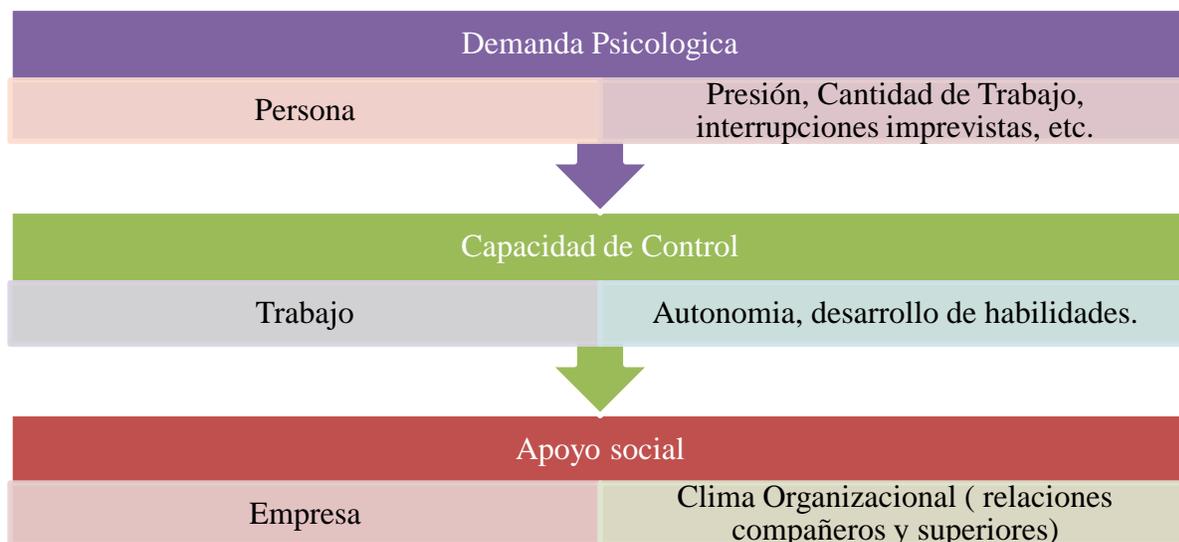
El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2001) en la NTP 603 hablan del Modelo Demanda – Control – Apoyo desarrollado por Karasek, Johnson y Theorell en diferentes años donde exponen que:

[...] se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud (INSHT, 2001)

Este modelo maneja tres dimensiones,

Figura 1

Dimensiones Modelo Demanda -Control

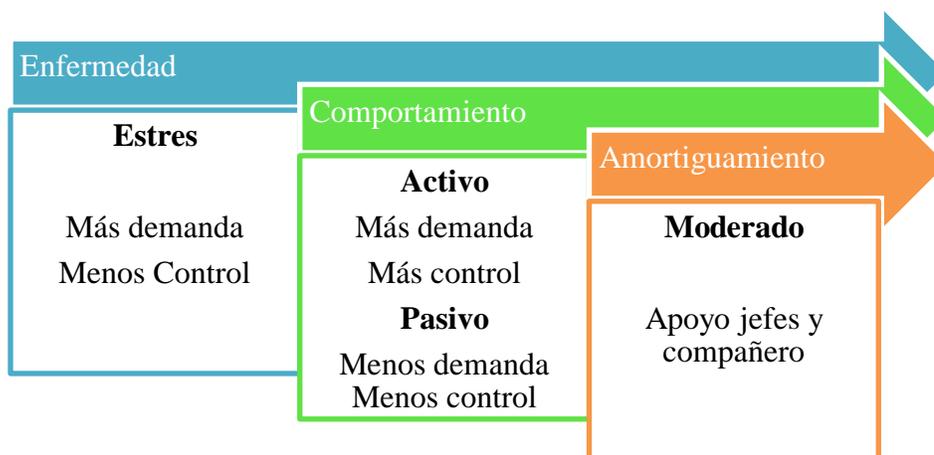


Nota. Elaboración propia

Dentro de este modelo encontramos una serie de predicciones las cuales son:

Figura 2

Predicciones Modelo Demanda - Control



Nota. Elaboración propia.

Como se observa al momento de tener una alta demanda, bajo control y una mala relación con los compañeros y superiores va a generar afectaciones psicológicas y físicas en los trabajadores, las cuales pueden ser leves o graves dependiendo del tiempo de la exposición. De allí la importancia de mantener un equilibrio entre la demanda de trabajo y control sobre el mismo por parte del trabajador, contando con el apoyo de sus compañeros para que este se sienta satisfecho y seguro con su trabajo.

Por lo cual la NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II) indica que

[...] las investigaciones intentan mostrar en qué medida estar expuesto a unas malas condiciones psicosociales en el trabajo (por ej. tener elevadas demandas, disponer de una escasa capacidad de control sobre la situación y de poco apoyo social) aumenta el riesgo de bajo bienestar psicológico, de presentar más síntomas, de desarrollar una enfermedad física concreta, o de que la evolución de este trastorno sea más rápida o tenga peores consecuencias. (INSHT, 2001)

Desequilibrio Esfuerzo -Recompensa

Vieco y Abello (2014) nos enseñan el modelo desequilibrio esfuerzo– recompensa de Siegrist en donde

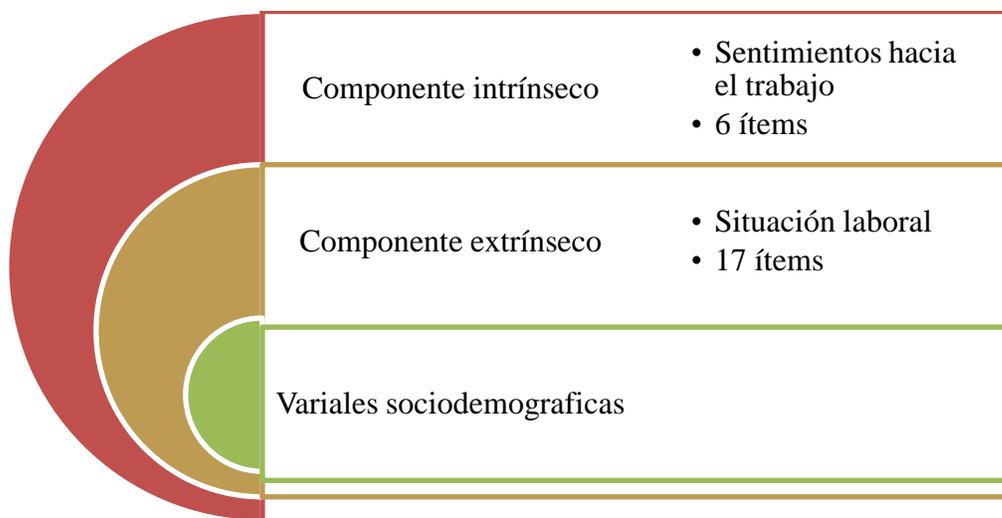
[...] la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa una situación de mayor riesgo para la salud. Por recompensas del trabajo consideramos el control del rol o estatus, la estima y el salario... El desbalance entre estas tres fuerzas es lo que genera estrés-distrés, causante de múltiples trastornos, patologías orgánicas y mentales, y los efectos nocivos sobre la salud, la productividad y la organización en general (Vieco & Abello, 2014, p.361)

Macías et al. (2003) exponen que

El modelo Desequilibrio Esfuerzo-*Recompensa* (ERI/DER) combina información sobre las demandas y las recompensas en el trabajo (componente extrínseco), con información acerca de las características personales de cómo afrontar esas demandas y desafíos en el trabajo (componente intrínseco) y que están determinadas por un elevado compromiso y una alta necesidad de aprobación. La combinación de ambas fuentes de información proporciona una estimación más exacta de la tensión total atribuible a la vida laboral que la restricción a una sola de ellas (circunstancial o personal). El cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-*Recompensa* ERI/DER consta de tres partes. (Macías et al., 2003).

Figura 3

Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa



Nota. Elaboración propia.

Encontramos autores como Fernández et al. (2005) y González (2013) quienes sostienen que el trabajo representa estabilidad y que de esta se derivan recompensas que pueden ser: salario, estima y seguridad (carrera profesional), lo cual genera una estabilidad (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa; donde falte alguna de estas se empiezan a derivar sentimientos negativos hacia el trabajo puesto que habrán mayores esfuerzos y menos recompensas lo cual perjudica la salud mental y física.

Marco Conceptual

Riesgo

«Combinación de la probabilidad de que ocurran unos eventos o exposiciones peligrosos, y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el los eventos o exposiciones» (Guía Técnica Colombia [GTC 45], 2012)

Es la probabilidad de que se presenten eventos peligrosos o se expongan y causen enfermedades o lesiones ocasionadas por estos.

Riesgo Psicosocial

[...] las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y las culturas del trabajador, las condiciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Los riesgos psicosociales son las condiciones a las que estamos expuestos en el trabajo o en nuestra vida personal, relacionadas a la cultura de la empresa o de el mismo trabajador, y la capacidad que tiene este para percibirla y a si ver cómo influye en su salud o en su rendimiento en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016)

Salud

«La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social en que se encuentra una persona, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (Organización Mundial de la Salud [OMS],2020)

Salud Mental

Salud Mental es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Ley 1616, 2013).

Factor Laboral

Son todos aquellos generados por las condiciones intrínsecas de un labor en particular, por lo cual cada uno de los cargos ejercidos en una empresa tendrá unos factores, sin embargo, dentro de la diversidad de variables se encuentran, el ambiente laboral, la carga de trabajo, el número de horas, la distribución del horario, los factores ergonómicos, la autonomía y el control, la estimulación en el trabajo, los roles intralaborales los equipos o maquinas que se deben utilizar y el estado de estos, el diseño del medio ambiente ocupacional. (González & Polo, 2013)

Desprotección Laboral

«toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador». (Ley 1010, 2016)

Violencia

La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte. La violencia se puede manifestar de muchas formas, no solo se manifiesta de forma física si no también existe el tipo de violencia verbal, Psicológica y hasta económica que si por alguna razón no se detecta a tiempo y no se le da el manejo adecuado puede conllevar a graves consecuencias entre ellas la más fuerte como lo es la muerte. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020)

Maltrato Laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al

buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Todo tipo de violencia existente que se genere sobre un trabajador que implique también la violación de sus derechos como trabajador de cualquier empresa y hasta vulnerar y dañar su autoestima. (Ley 1010, 2006)

Estrés

«la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para ser frente a esas exigencias». (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2020)

Percepción

Según los autores Wertheimer, Koffka y Köhler, la percepción es el proceso fundamental de la actividad mental y suponen que las demás actividades psicológicas como el aprendizaje, la memoria, el pensamiento, entre otros, dependen del adecuado funcionamiento del proceso de organización perceptual. La percepción era entendida como el resultado de procesos corporales como la actividad sensorial. (Revista de Estudios Sociales, 2014).

La percepción es una actividad psicológica que genera la respuesta dada por el cuerpo al ser expuesto a procesos que activan la parte sensorial de la persona.

Trastornos Mentales

Los trastornos mentales son aquellos que se caracterizan por una combinación de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás. Entre ellos se incluyen la depresión, el trastorno afectivo bipolar, la esquizofrenia. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

Factor Intralaboral

Son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras. (QuironPrevención,2018)

Ansiedad

La ansiedad es una parte de la existencia humana, todas las personas sienten un grado moderado de la misma, siendo ésta una respuesta adaptativa. La ansiedad sigue siendo un

tema de gran importancia para la Psicología; su incorporación es tardía, siendo tratado sólo desde 1920, abordándose desde distintas perspectivas. (Sierra & Virgilio, 2003)

Según el Diccionario de la Real Academia Española (vigésima primera edición), el término ansiedad proviene del latín *anxietas*, refiriendo un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo, y suponiendo una de las sensaciones más frecuentes del ser humano, siendo ésta una emoción complicada y displacentera que se manifiesta mediante una tensión emocional acompañada de un correlato somático (Ayuso, 1988; Bulbena, 1986 Marco Legal. Citado (Sierra & Virgilio, 2003))

Si bien la ansiedad se destaca por su cercanía al miedo, se diferencia de éste en que, mientras el miedo es una perturbación cuya presencia se manifiesta ante estímulos presentes, la ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles ((Marks,1986, (Sierra & Virgilio, 2003))

Marco Legal

En Colombia existen leyes y decretos para prevenir los diferentes factores que existen en el riesgo psicosocial en el entorno laboral, esta normatividad empezó a finales de 1970 y se ha extendido a lo largo del tiempo, algunas normas han estado vigentes y otras han sido modificadas entre ellas encontramos:

Ley 9 de 1979 (por la cual se dictan medidas sanitarias), «encargada de la protección y prevención de diferentes ítems como el medio ambiente, controles sanitarios, controles higiénicos, trabajadores de la salud.» (ley 9, 1979)

Decreto N° 614 de 1984,
determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, siendo su principal objetivo prevenir, proteger, identificar, evaluar, eliminar o controlar, agentes nocivos para la salud integral del trabajador, recalcando el termino de los riesgos psicosociales. (Decreto 614, 1984)

Resolución 1016 de 1989, «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» (Resolución 1016, 1989). Denotando los siguientes artículos relacionados con los riesgos psicosociales: artículo 10 y artículo 11

Decreto Ley 1295 de 1994. «Determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. El sistema general de riesgos profesionales establecido en este decreto forma parte del sistema de seguridad social integral, establecido por la ley 100 de 1993» (Decreto Ley 1295, 1994)

Ley 1010 de 2006,

por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral l, en el marco de las relaciones de trabajo. Su objetivo es definir, prevenir, corregir y sancionar, toda forma de agresión o vejamen que atente contra la dignidad humana, dentro del contexto laboral. (Ley 1010, 2006).

Ley 1257 de 2008, «Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones» (Ley 1257, 2008). En especial el artículo 12, medidas en el ámbito laboral.

Resolución 2646 de 2008,

por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y que otorga poder a los psicólogos para intervenir en este campo. (Resolución 2646,2008)

Está resolución «obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual de riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones.» (Resolución 2646,2008)

Decreto 2566 de 2009, «por el cual se fundamenta y adopta la tabla de enfermedades profesionales.» (Decreto 2566,2009)

Decreto 4463 de 2011,

reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, establece entre los objetivos del “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres”, la necesidad de “Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para

prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. (Decreto 4463,2011)

Resolución 652 de 2012, «por la cual establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas» (Resolución 652,2012)
Denotando los siguientes artículos: artículo 11 (responsabilidades de los empleadores públicos y privados) y artículo 12 (responsabilidades de las administradoras de riesgos profesionales).
(Resolución 652,2012)

Ley 1616 de 2013,

[...] garantiza el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños, niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud. (Ley 1616, 2013)

Decreto 1477 de 2014,

[...] regula, actualiza y expide la tabla de enfermedades laborales, denotando la importancia de los riesgos laborales en, [...] 4) Agentes Psicosociales. De las demás enfermedades que se puedan generar por medio de estos agentes que afecten la salud física o mental de los trabajadores. (Decreto 1477,2014)

Ley 1751 de 2015 o Ley Estatutaria de Salud «que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección.» (Ley 1751,2015)

Ley 1752 de 2015,

que modifica la ley 1482 de 2011, tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Ley 1572,2015)

Decreto 1072 de 2015, «Decreto único reglamentario del sector trabajo»

Resolución 0312 de 2019, define los estándares mínimos del SG-SST, así como lo dispone esta resolución en sus ítems de Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos y en medidas de prevención y control frente a peligros / riesgos identificados.
(Resolución 312, 2019)

Resolución 2404 de 2019,

se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Resolución 2404, 2019)

Circular 064 de 2020,

la cual manifiesta que en la actual emergencia sanitaria y el riesgo de contagio de Covid-19, no hacen viable la evaluación de riesgos psicosocial mediante la aplicación de la batería de riegos psicosocial de manera presencial, por lo cual deberá ser aplicada de manera virtual a partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. (Circular 064, 2020)

Es de gran importancia el marco legal ya que nos brinda las bases sobre la cual está siendo sustentada legalmente nuestra investigación, proporcionando seguridad y confiabilidad de la información recolectada y así poderla dar a conocer de forma más segura dado que se puedan realizar las intervenciones para así dar resultados más efectivos y reales.

Cronograma

Tabla 1

Cronograma año 2020

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2020 - II																				
Fase	Planeación								Fecha Inicial		03/08/2020									
Tiempo	Semanas								Fecha Final		29/12/2020									
Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recepción de Propuestas																				

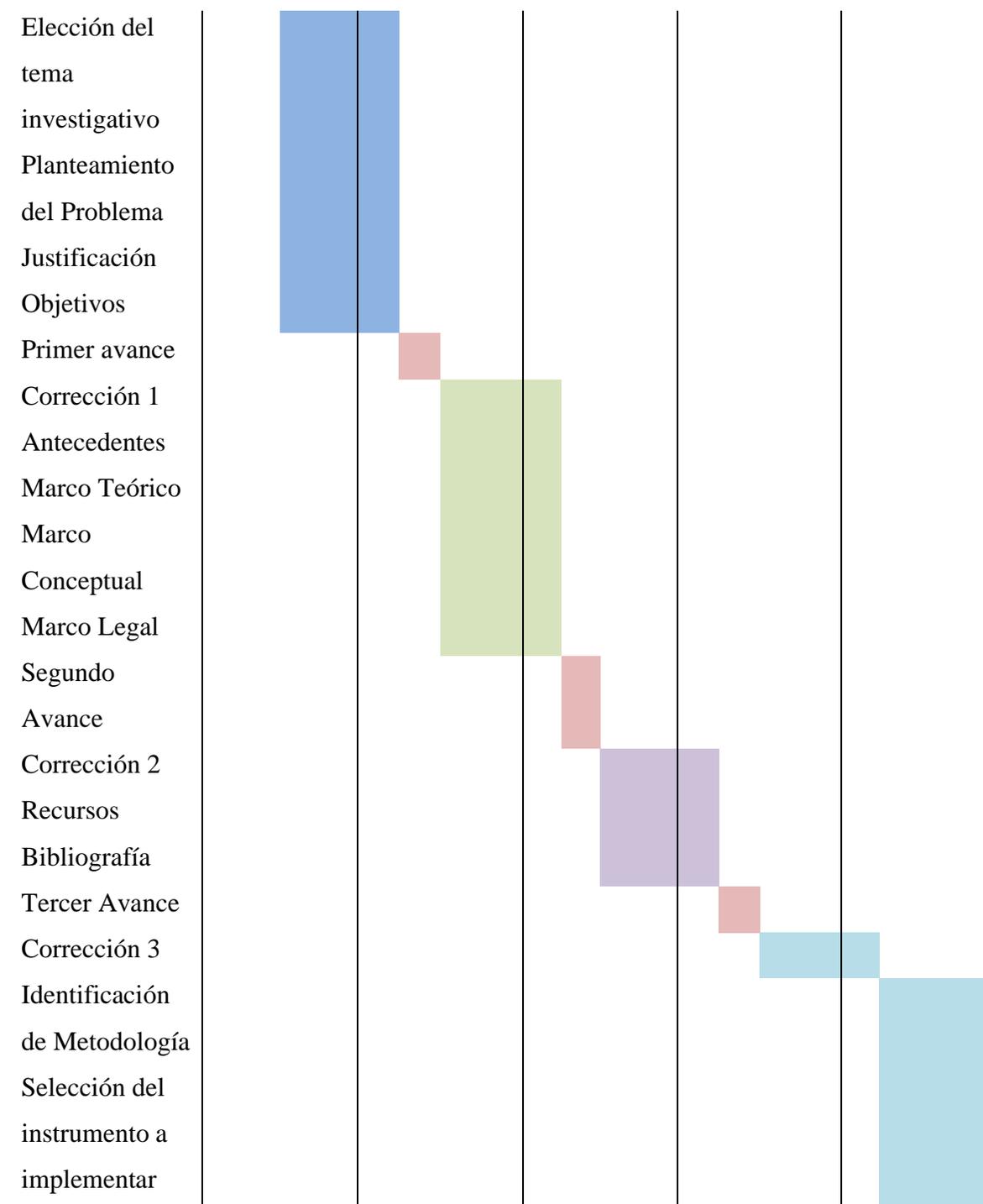


Tabla 2

Cronograma año 2021

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2021 - I

Fase	Ejecución	Fecha Inicial	25/01/2021
Tiempo	Semanas	Fecha Final	

Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración De Hipótesis																				
Aplicación del instrumento																				
Análisis de Resultados																				
Cuarto Avance																				
Corrección 4																				
Diseño de la guía de intervención																				
Quinto avance																				
Corrección final																				
Sustentación Final																				

Recursos y presupuesto

Tabla 3

Distribución de los Costos y Presupuesto por Recursos

ETAPA	MATERIAL	CANT	V/L UNITARI O	V/L TOTAL	PRESUPUEST O
Planeación	Computador	3	0	0	\$0
	Hora de internet	50	\$2.0000	\$100.000	\$120.000
	Panel de expertos	6	\$500.000	\$3.500.000	\$3.800.000
	SUBTOTAL			\$3.600.000	\$3.920.000
	Computador	3	0	0	\$0
Ejecución	Hora de internet	50	\$2.0000	\$100.000	\$120.000
	Incentivo al personal	15	\$5.000	\$75.000	\$100.000
	Panel de expertos	6	\$1.200.000	\$7.200.000	\$8.000.000
	SUBTOTAL			\$7.375.000	\$8.220.000
	computador	3	\$0	\$0	\$0
Informe Final	Horas de Internet	50	\$2.000	\$100.000	\$120.000
	Panel de expertos	6	\$1.500.000	\$9.000.000	\$10.000.000
	SUBTOTAL			\$9.100.000	\$10.120.000

TOTAL	\$20.075.00	\$ 22.260.000
	0	

Tabla 4

Consolidado General Distribución de los Recursos por etapa

ETAPAS	RECURSOS TECNICOS	
	MATERIALES	TOTAL
Diseño Y Planeación	\$3.600.000	\$3.920.000
Ejecución	\$7.375.000	\$8.220.000
Informe Final	\$9.100.000	\$10.120.000
TOTAL	\$20.075.000	\$22.260.000

Metodología

La metodología en general, se basa en el análisis de los factores de riesgo psicosocial con enfoque en las condiciones intralaborales con el objetivo de establecer porque los trabajadores presentan aparición de síntomas asociados a la ansiedad en su entorno de trabajo, en este caso la unidad prestadora de salud de Puerto Carreño, Vichada.

La metodología y el enfoque que se tomará en cuenta será la mixta: Cuantitativa-Cualitativa.

[...] Los métodos mixtos combinan la perspectiva cuantitativa (cuanti) y cualitativa (cuali) en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas. Los métodos mixtos permiten ampliar las preguntas y las teorías para dar cuenta de la realidad e incidir en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las respuestas obtenidas a través de la aplicación de los métodos mixtos son ricas, significativas y aportan a la comprensión de los fenómenos educativos que a su vez hacen surgir nuevas preguntas. (Hamui, 2013)

La investigación cuantitativa se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas... Este tipo de investigación trata de determinar la fuerza de asociación o relación entre variables, así como la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra. (Sarduy,2007)

La investigación cualitativa estudia los contextos estructurales y situacionales, tratando de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cualitativa cuenta con varias técnicas para la obtención de datos, como son: observación, cuestionarios, entre otros. (Sarduy,2007)

En efecto el tipo de enfoque de nuestra investigación será cuantitativa-cualitativa ya que en la recolección de datos se logrará identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuestos los trabajadores en tres dominios: demanda del trabajo, control del

trabajo y liderazgo - relaciones sociales. Además del grado de ansiedad laboral y la aparición de síntomas asociados a esta.

Método de Investigación Inductivo

Rodríguez y Pérez (2017) señalan que

La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. (Rodríguez & Pérez, 2017)

Por otra parte, para Maldonado (2018)

el método inductivo es aquel que va de los casos particulares a la generalización. La inducción solamente puede utilizarse cuando a partir de la validez del enunciado particular se pueda demostrar el valor de verdad del enunciado general. Se puede también conceptualizar como el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de Hipótesis, investigación de leyes científicas, y demostraciones. (Maldonado, 2018)

En esta investigación se hace necesario aplicar el método inductivo debido a que «la conclusión se alcanza observando ejemplos y generalizando de ellos a la clase completa» (Dávila, 2006). Por lo que se cuenta con hipótesis de investigación la cual con el desarrollo del estudio se podrá verificar partiendo de la información particular (de los trabajadores) y obtener conclusiones generales de los trabajadores la Unidad Prestadora de Salud.

Tipo de investigación Descriptivo

El tipo de investigación a desarrollar en la presente investigación es descriptivo

Hernández et al (2014) sobre los estudios descriptivos indican que

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Bernal (2010) dice que «La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental» Adicional Hernández et al (2014) especifican que este tipo de estudio «proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y están muy estructurados»

Por todo lo anterior, esta investigación es de tipo descriptiva puesto que se busca desde lo descriptivo referir los factores de riesgos psicosocial intralaboral de la población de estudio y los síntomas de ansiedad laboral presentes en los trabajadores.

Tipo de Muestreo No probabilístico

Hernández et al (2014) menciona que «Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas»

Además, Scharager & Armijo (2001) dicen que

la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.) ... incluso hay situaciones en que es más conveniente usar un muestreo no probabilístico, por ejemplo, cuando van a hacer estudios de casos, de poblaciones heterogéneas, o en estudios que son dirigidos a poblaciones y grupos muy específicos donde la interesa una cuidadosa y controlada selección de sujetos con determinadas características. (Scharager & Armijo, 2001).

La ventaja de una muestra no probabilística —desde la visión cuantitativa— es su utilidad para determinados diseños de estudio que requiere no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. Para el enfoque cualitativo, al no interesar tanto la posibilidad de generalizar los resultados, las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos (personas, objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos. (Hernández et al, 2014)

Método de muestreo - Muestreo por conveniencia o intencional

Arias et al (2016) lo definen como

La selección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. También puede ser que el investigador seleccione directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento es utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso (por ejemplo, los profesores de universidad emplean con mucha frecuencia a sus propios alumnos, o bien, el número de pacientes que acudió en un tiempo determinado). En general, el método puede resultar de utilidad cuando se pretende realizar una exploración de un fenómeno en una población o cuando no existe un tamaño muestral definido. (Arias et al, 2016)

Con base en lo anterior y atendiendo el objetivo de la investigación este método de muestreo es el que más se acopla por el acceso que se tiene a la población de estudio, que en este caso son 11 trabajadores de la Unidad Prestadora de Salud, que es la muestra de investigación.

Tabla 5

Metodología Cuantitativa - Cualitativa

Enfoque	Cuantitativa y cualitativa
Método de investigación	Inductivo
Tipo de la investigación	Descriptivo
Método de selección de muestra	Muestreo por conveniencia o intencional
Técnicas de recolección	Cuestionario
Instrumento	Cuestionario
Población	11 trabajadores de la unidad prestadora de salud de Puerto Carreño, Vichada
Muestra	11 trabajadores del área de desempeño operativo y administrativo, de la unidad prestadora de salud de Puerto Carreño, Vichada

Técnicas de recolección

Cuestionario Riesgo Psicosocial Intralaboral, se basa en una serie de preguntas relacionadas con la demanda del trabajo, el control del trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, atendiendo lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008 sobre «identificación, evaluación, prevención e intervención de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo». El cuestionario se diseñó teniendo en cuenta aspectos de la batería de riesgo psicosocial y la colaboración de un psicólogo.

Cuestionario Zung-SAS: es una escala de autoinforme cuyos 20 ítems cubren una variedad de síntomas de ansiedad, tanto psicológicos (p. Ej., "Siento miedo sin motivo alguno" y "Siento que me estoy desmoronando y cayendo en pedazos"). y somáticos (por ejemplo, "Mis brazos y piernas tiemblan y tiemblan" y "Siento que mi corazón late rápido") en la naturaleza. Las respuestas se dan en una escala de 4 puntos que van desde 1 (ninguna o un poco de tiempo) a 4 (la mayoría de las veces o todo el tiempo). Se indica a los participantes que basen sus respuestas en sus experiencias durante la última semana. Los elementos incluyen experiencias tanto negativas como positivas (por ejemplo, "Me duermo con facilidad y duermo bien por la noche"), y la última se califica a la inversa. Los puntajes de la escala bruta para el SAS varían de 20 a 80. El SAS tiene propiedades psicométricas satisfactorias. Estos incluyen: consistencia interna (alfa de Cronbach = .82); validez concurrente ($r = .30$ con la escala de ansiedad manifiesta de Taylor); y la capacidad de discriminar entre muestras clínicas y no clínicas y ansiedad y otros trastornos psiquiátricos. (Dunstan & Scott, 2020)

Adicional, esta investigación se apoya de diferentes herramientas como son:

La *escala de Likert*, es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración o pregunta. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. La escala de Likert asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto, va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas (QuestionPro,2021)

Tabla de Barents, con el propósito de determinar el nivel de riesgo: Muy Alto, Alto, Medio o Bajo.

Coefficiente de correlación de Spearman, a fin de establecer el nivel de relación de los factores de riesgo psicosocial con la aparición de síntomas de ansiedad y poder contrastarlo con la tabla de valores críticos de Spearman (Anexo A) que puedan ordenarse por rangos o categorías por medio de asociaciones negativas, positivas o cero, que significa no correlación, pero no dependencia. Esta correlación se calculará transformando los puntajes en rangos.

Panel de expertos. Al no contar con los conocimientos y no ser las personas idóneas para establecer un análisis de individuo, un profesional en el área nos apoyará, guiará y supervisará, en la elaboración, aplicabilidad y el análisis de los resultados arrojados en dicho cuestionario, con el fin de tener un especialista para la credibilidad y asertividad de las deducciones del estudio.

Hipótesis

Hipótesis de Investigación

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral tienen una relación relevante con la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores de la Unidad Prestadora de Salud.

Hipótesis nula

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral no tienen una relación relevante con la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores de la Unidad Prestadora de Salud.

Hipótesis Alternativa

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral no tienen una relación relevante con la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores de la Unidad Prestadora de Salud, pero generan desequilibrio en la vida laboral asociado a sentir adormecimiento en los dedos, intranquilidad y nervios.

Resultados

Descripción de la población.

La población objeto del presente estudio está conformada por 11 trabajadores

Tabla 6

Distribución poblacional por estado civil

Estado Civil	Hombres	Mujeres	Total
Soltero	2	4	6
Casado	1	1	2
Unión Libre	1	2	3
Separado	0	0	0
Viudo	0	0	0
Total	4	7	11

Tabla 7

Distribución poblacional por tipo de contrato

Tipo De Contrato	Hombres	Mujeres	Total
Término Fijo	0	0	0
Término Indefinido	1	3	4
Prestación De Servicios	1	4	5
Obra Labor	1	0	1
Otro (Personal Uniformado)	1	0	1

Total	4	7	11
--------------	----------	----------	-----------

Tabla 8*Distribución poblacional por jornada de trabajo*

Jornada De Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
4 horas	1	1	2
6 horas	0	0	0
8 horas	1	6	7
9 horas	0	0	0
10 o Más Horas	2	0	2
Total	4	7	11

Tabla 9*Distribución poblacional por área de trabajo*

Área de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Administrativo	3	4	7
Operativo	1	1	2
Otro	0	2	2
Total	4	7	11

Valoración del riesgo

Los posibles niveles de riesgo que se pueden encontrar en el estudio son los siguientes atendiendo al anexo c de la guía técnica colombiana GTC-45 2012 para los niveles de riesgo psicosocial. Teniendo esta referencia también la aplicación al nivel de ansiedad laboral

Tabla 10*Niveles de Riesgo*

Nivel De Riesgo	Descripción
Muy Alto	Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Alto	nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Medio	nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, las dimensiones y dominio que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Bajo	no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Nota: Descripción tomada de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Javeriana y Ministerio de Protección social

La asignación de los diferentes niveles de riesgos nos apoyamos de las tablas de Baremos por dominio psicosocial intralaboral y ansiedad laboral individual y grupal, para obtener el respectivo rango y poder clasificar el nivel de riesgo.

Niveles de riesgo individuales

Tabla 11

Nivel de Riesgo Demanda del Trabajo

Dominio Demanda Del Trabajo			
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
21-37	37-53	53-69	69-85

Tabla 12

Nivel de Riesgo Control del Trabajo

Dominio Control Del Trabajo			
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
13-23	23-33	33-43	43-53

Tabla 13

Nivel de Riesgo Liderazgo y relaciones sociales

Dominio Liderazgo Y Relaciones Sociales			
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
6-11	11-16	16-21	21-26

Tabla 14

Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral			
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
40-70	70-100	100-130	130-160

Tabla 15*Nivel de Ansiedad Laboral*

Ansiedad Laboral			
Ausencia de Ansiedad	Ansiedad Leve	Ansiedad Moderada	Ansiedad grave
20-35	35-50	50-65	65-80

Nota. La Escala de puntaje y clasificación de la escala de ansiedad y depresión de Zung (1965,1971) ha sido modificada por criterio de los investigadores, la nueva asignación se da con apoyo a las tablas de Baremos.

*Niveles de riesgo general***Tabla 16***Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General*

Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral			
Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
440-770	770-1100	1100-1430	1430-1760

Tabla 17*Nivel de Ansiedad General*

Percepción de Ansiedad			
Ausencia de Ansiedad	Ansiedad Leve	Ansiedad Moderada	Ansiedad grave
220-385	385-550	550-715	715-880

Resultado Factores de riesgo psicosociales intralaborales

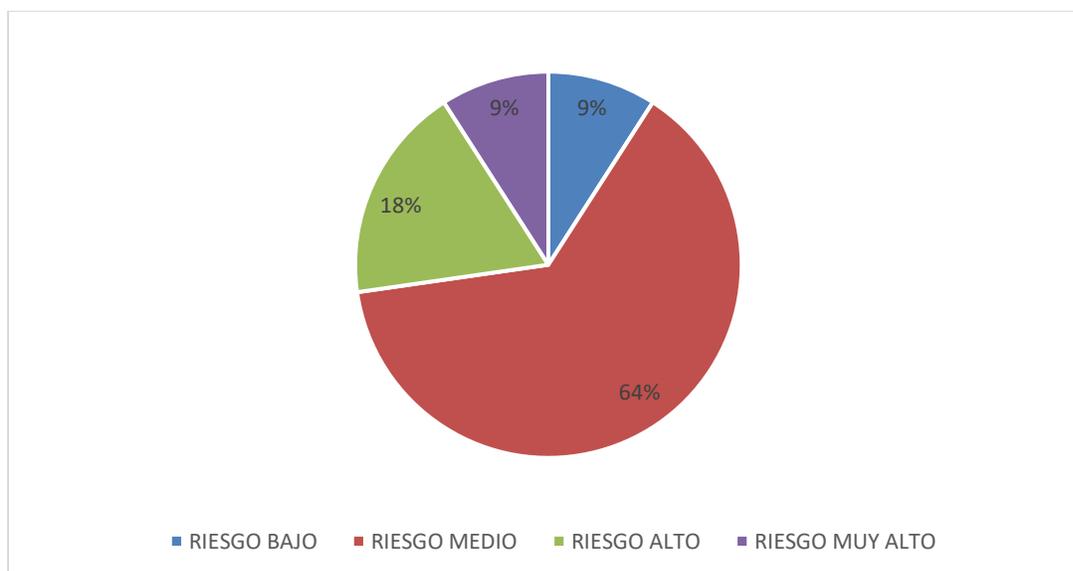
Resultado Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral

Puntaje	1061
Grado De Riesgo	Riesgo Medio
Interpretación	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Nota: Interpretación tomada de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Javeriana y Ministerio de Protección social

Figura 4

Representación Gráfica Resultados Generales Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral



Se aprecia una valoración del riesgo psicosocial intralaboral medio por parte del 64% de la población objeto de estudio; seguido de un nivel de riesgo alto por parte del 18% de los trabajadores, en tercer y cuarto lugar encontramos riesgo muy alto y bajo cada uno con un 9%.

Tabla 18*Resultados por Dominio y General Riesgo Psicosocial Intralaboral*

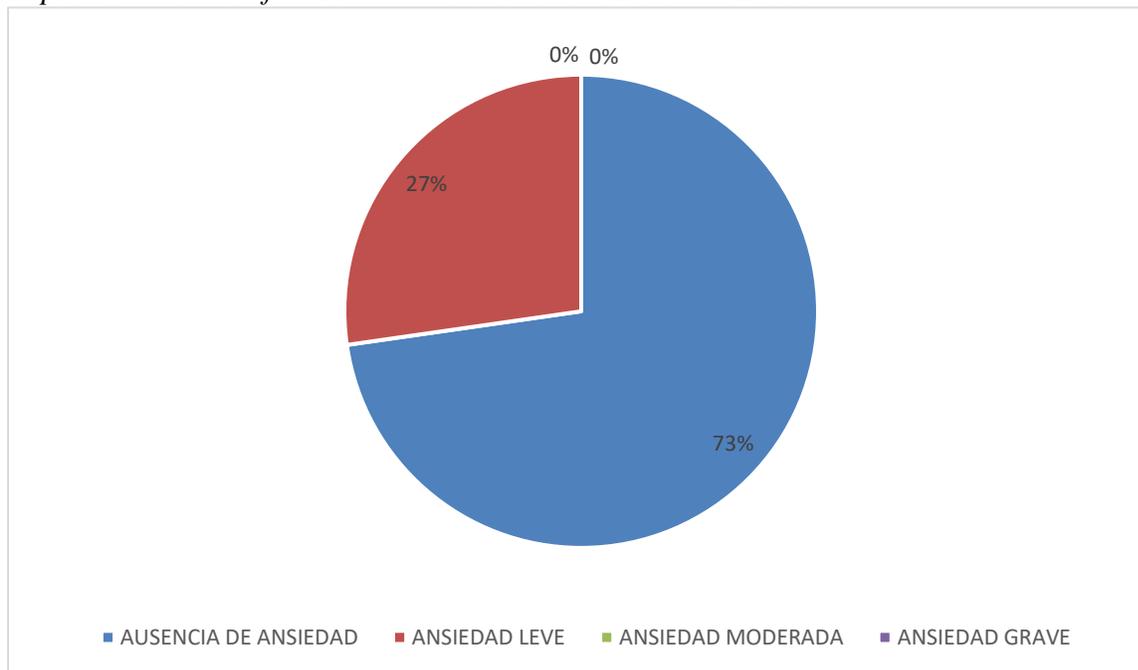
Dominio	Puntaje	Nivel De Riesgo
Demanda Del Trabajo	591	Riesgo Alto
Control Del Trabajo	308	Riesgo Medio
Liderazgo Y Relaciones Sociales	162	Riesgo Medio
Total, General Riesgos Psicosocial Intralaboral	1061	Riesgo Medio

Resultados Ansiedad Laboral

Resultado Ansiedad Laboral	
Puntaje	351
Grado De Riesgo	Ausencia de Ansiedad
Interpretación	No se identifican síntomas o respuestas de ansiedad significativas. Será objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantener el nivel de ansiedad lo más bajo posible

Figura 5

Representación Gráfica Resultados Generales Ansiedad Laboral



Se aprecia un nivel de ausencia de ansiedad laboral por parte del 73% de la población objeto de estudio; seguido de un 27% referente a un nivel de ansiedad leve y finalmente tenemos un nivel de ansiedad moderada y grave en un 0% respectivamente.

Síntomas asociados a la ansiedad

La aplicación del cuestionario Zung SAS permite identificar una serie de síntomas asociados a la ansiedad, aunque en la población de estudio predominó la ausencia de ansiedad se observaron que hay preguntas con un puntaje entre medio y alto por lo cual los síntomas que están presentando algunos de los participantes son: insomnio, manos húmedas y frías, poliuria (consiste en la emisión de un volumen de orina superior al esperado), agitación y sensación de que va a pasar algo malo.

Por otro lado, a los participantes que tienen una ansiedad leve están presentando otros síntomas a los mencionados anteriormente como son: intranquilidad, dolor de cabeza, cuello y estómago, sensación de dificultad para respirar y cara caliente. Estos participantes tienen un nivel alto de agitación.

Nivel de relación factores de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de la aparición de síntomas de ansiedad

Para establecer si existe una relación relevante o no entre estas dos variables de estudio estadísticamente se aplica el Coeficiente de Correlación de Spearman, bilateral.

$$\text{Fórmula sin valores repetidos } r_s = 1 - \left(\frac{6 \cdot \sum d^2}{N^3 - N} \right)$$

$$\text{Fórmula con valores repetidos } r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

En este estudio se emplea la fórmula con valores repetidos, la cual queda así

$$r_s = \frac{109.5 + 103 - 91}{2\sqrt{109.5 * 103}}$$

$$r_s = \frac{121.5}{212.40}$$

$$r_s = 0.572$$

Ahora, se procede a verificar con la tabla de valores críticos de Spearman, para este estudio el nivel de confiabilidad es de 95% y el nivel de significancia: 0.05.

En la revisión de la tabla se obtiene un valor crítico de 0.536 (ver anexo A)

Para que exista una relación relevante entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de la aparición de síntomas de ansiedad en los trabajadores, el valor del coeficiente de correlación debe ser mayor o igual al valor crítico de la tabla.

Para este estudio el valor crítico de la tabla de Spearman es menor al valor hallado en el coeficiente de correlación es decir 0.536 es menor a 0.572, por lo cual existe relación.

Entonces, se acepta la Hipótesis de investigación: los factores de riesgo psicosocial intralaboral tienen una relación relevante con la aparición de síntomas de ansiedad que presentan los trabajadores.

Conclusiones

Al hacer el análisis de los datos sociodemográficos de los trabajadores de la unidad prestadora de salud se encontró que el 63.6% son mujeres y el 36.4% hombres, donde predomina en un 36.4% el contrato tipo prestación de servicios y en un 45.4% contrato a término indefinido. Además de que el 63.6% de la población de estudio labora una jornada de 8 horas y son del área administrativa.

En relación con la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral al aplicar el cuestionario, se encontró que el nivel de riesgo está en Medio, donde el dominio que presento un nivel alto fue la demanda del trabajo en un 45.4% de la población, el 9.2% en un nivel muy alto y otro 45.4% en un nivel medio.

El dominio de control sobre el trabajo se encontró que 81.8% presenta un nivel medio mientras que el 18.2% presento un nivel alto, finalmente, en el dominio de liderazgo y relaciones sociales el 36.4% está en nivel alto, el 45.4% en nivel medio y 9.2% nivel muy alto.

Por otro lado, se halló que el 73% de la población tiene ausencia de ansiedad mientras que el 27% presento ansiedad leve, presentando síntomas como: insomnio, manos húmedas y frías, poliuria, agitación, sensación de que va a pasar algo malo e intranquilidad.

Los riesgos psicosociales intralaborales y la aparición de síntomas de ansiedad tienen un relación relevante puesto que, primero, estadísticamente se comprobó mediante el coeficiente de Spearman y segundo el 27% de la población estuvo en un riesgo alto y muy alto en el factor de riesgo psicosocial intralaboral y exactamente la misma presenta un nivel de grado de ansiedad leve, como se mencionó anteriormente es el 27% de la población de estudio, lo cual confirma que estas dos variables tienen una relación relevante.

De acuerdo a los resultados anteriores se propone una guía de intervención del riesgo psicosocial intralaboral que influyen en la aparición de síntomas de ansiedad que presentan los trabajadores de la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada).

Limitantes

Al ser un estudio con una muestra no probabilística por conveniencia se recomienda para futuras investigaciones emplear una muestra de tipo probabilística, donde se tenga una mayor población de estudio de manera que se pueda corroborar la relación de los riesgos psicosociales con la aparición de síntomas de ansiedad.

Lista de referencias

- Adriaenssens J., De Gucht V., Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *Int. J. Nurs. Stud.* 2015;52(2):649–661. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2019). Cómo gestionan los lugares de trabajo de Europa la seguridad y la salud. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2007000400003>
- Angulo, K. (2018). Factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de Medicar IPS SAS. [Tesis de postgrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/10517/UVDTE.RLA_AnguloKatherine_2018?sequence=1&isAllowed=y
- Arcia et al. (2016). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016. <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>
- Arias et al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Ariza, M., Beltrán, J., & Montaña, J. (2018). Efectos en la salud física y psicológica de trabajadores del sector salud de Centroamérica y Suramérica, expuestos a la rotación de turnos y jornadas extensas de trabajo. [Tesis de postgrado, Universidad Distrital Francisco José De Caldas] Repositorio UDISTRITAL. <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/14587/1/ArizaArizaMayuriBeltranJuanCarlosMontanaArevaloJefferson2018.pdf>

- Bernal, Cesar (2010). Metodología de la investigación., tercera edición. Pearson
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco-Donoso L.M., Carmona-Cobo I., Moreno-Jiménez B., Rodríguez de la Pinta M.L., Almeida E.C.D., Garrosa E. Stress and well-being in nursing professionals of intensive care within the organ donation and transplantation field: a proposal from the occupational health psychology. *Med. Segur. Trab. (Madr.)* 2018;64(252):244–262.
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n252/0465-546X-mesetra-64-252-00244.pdf>
- Boada, J., & Ficapal, P. (2012). Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.
<https://books.google.com.co/books?id=dBAukG-hbsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cai H., Tu B., Ma J., Chen L., Fu L., Jiang Y., Zhuang Q. Psychological impact and coping strategies of frontline medical staff in Hunan between January and March 2020 during the outbreak of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in Hubei, China. *Med. Sci. Monitor.* 2020;26 <https://doi.org/10.12659/msm.924171>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en centros de salud. Artículo Original. *Cienc Trab.* vol.20 no.63 Santiago dic. 2018. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Cigna. (2018). Cómo manejar la ansiedad en el trabajo. <https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/work-anxiety>
- Clavijo, S. Aladana et al. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala Auto aplicada de Zung para Ansiedad (Zung SAS) en población colombiana.
<https://repositorio.iberamericana.edu.co/bitstream/001/951/1/Propiedades%20psicom%C3%A9tricas%20de%20la%20escala%20autoaplicada%20de%20Zung%20para%20ansiedad%20%28Zung%20SAS%29%20en%20poblaci%C3%B3n%20colombiana.pdf>
- COCONEL (Coronavirus et CONfinement), “Impact sur la santé mentale – Acceptabilité d’un futur vaccin (Impact on mental health – Acceptability of a future vaccine)” [in French], April 2020, <https://www.ehesp.fr/2020/04/08/etude-coconel-un-consortium-de-chercheurs-analyse-le-ressenti-et-le-comportement-des-francais-face-a-lepidemie-de-covid-19-et-au-confinement/>

- Congreso de Colombia. (1979, 24 de enero). *Ley N°9 de 1979, por la cual se dictan Medidas Sanitarias* www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). London: CRS Press.
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=761/76109911>
- Dirección de sanidad de la Policía Nacional DISAN. 2020. <https://www.policia.gov.co/direccion-sanidad>
- Dirección de sanidad de la Policía Nacional DISAN. 2020. Política de Calidad. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/politica_de_calidad_disan_2020.pdf
- Dunstan, D.& Scott, N. (2020). Norms for Zung's Self-rating Anxiety Scale. *BMC Psychiatry* 20, 90. <https://doi.org/10.1186/s12888-019-2427-6>
- Eurofound. Joint ILO- Eurofound report; Luxembourg, Geneva: 2017. Working Anytime, Anywhere: The effects On the World of Work. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b12b6f7e-12af-11e7-808e-01aa75ed71a1/language-en>
- Eurofound. Publications Office of the European Union; Luxembourg: 2019. Working Conditions and Workers' Health. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-and-workers-health>
- Fagin, L. (1987). Stress y desempleo. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiquiatria*, 7 (n°21).1987 <https://core.ac.uk/download/pdf/228837307.pdf>
- Fernández- et al. (2005) El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-el-trabajo-sus-repercusiones-salud--13074244>
- Fjell, Y., Osterberg, M., Alexanderson, K., Karlqvist, L., & Bildt, C. (2007). Appraised leadership styles, psychosocial work factors, and musculoskeletal pain among public employees. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 81(1), 19-30
- Forbes Colombia, & Sánchez, L. M. (2020, 18 mayo). El impacto de la salud mental en la productividad. *Forbes Colombia* <https://forbes.co/2020/05/18/capital-humano/el-impacto-de-la-salud-mental-en-la-productividad/>

- Ginger, “COVID-19: Four Radical Changes in U.S. Worker Mental Health Needs”, April 2020,
https://assets.website-files.com/5cbad46537d84e6404551ac1/5e8e6c50da07f0a5df14dba6_Workplace_Atitudes_2020_Preview_R4.pdf
- Gómez, G., y Llanos, R. (2014) Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*. ISSN 2011-7485(online) Vol31, n° 2.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>
- González, L., & Polo, C. (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia, estudio comparativo.
<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>
- González, Y. (2013). Importancia De La Identificación Y Medición De Los Factores De Riesgo Psicosocial En Las Empresas. Universidad de Medellín.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20medici%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1>
- Hamui, A. 2013. Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713727145>
- Hawryluck, Laura, et al., “SARS control and psychological effects of quarantine, Toronto, Canadá”, *Emerging Infectious Diseases*, vol. 10, no. 7, 2004, pp. 1206-1212,
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3323345/>
- Hernández et al (2014). metodología de la investigación, sexta edición. Mc Graw Hill
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huang L., Miang Xu, Rong Liu H. Emotional responses and coping strategies of nurses and nursing college students during COVID-19 outbreak. medRxiv. 2020 doi:
10.1101/2020.03.05.20031898.
<https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.05.20031898v1>

- Icontec Internacional. Consejo colombiano de seguridad. (2012). Guía técnica colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2001) NTP: 603 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). INSHT. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2001) NTP: 604 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). INSHT https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_604.pdf/e6e7f2a5-18dd-46f0-81ed-ed111074e8db
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (s.f.) NTP: 443 Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSHT. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (s.f.) NTP: 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. INSHT. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69
- Kirzinger, Ashley, et al., “KFF Health Tracking Poll – Early April 2020: The Impact of Coronavirus on Life In America”, Kaiser Family COVID-19 Risks Outlook: A Preliminary Mapping and Its Implications 63 Foundation, 2 April 2020, <https://www.kff.org/health-reform/report/kff-health-tracking-poll-early-april-2020/7>
- Leka, S.; Jain, A. (2010) Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview; World Health Organization: Geneva, Switzerland; ISBN 978-92-4-150027-2. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías et. al (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «desequilibrio esfuerzo-recompensa».

https://www.researchgate.net/profile/Radhames_Hernandez/publication/10758846_Measuring_psychosocial_stress_at_work_in_Spanish_hospital's_personnel_Psychometric_properties_of_the_Spanish_version_of_Effort-Reward_Imbalance_model/links/59afbe91458515150e4cc406/Measuring-psychosocial-stress-at-work-in-Spanish-hospitals-personnel-Psychometric-properties-of-the-Spanish-version-of-Effort-Reward-Imbalance-model.pdf

Maldonado, J. E. (2018). Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. Ediciones de la U.

https://books.google.com.co/books?id=FTSjDwAAQBAJ&pg=PA64&lpg=PA64&dq=el+razonamiento+que,+partiendo+de+casos+particulares,+se+eleva+a+conocimientos+generales.+Este+m%C3%A9todo+permite+la+formaci%C3%B3n+de+hip%C3%B3tesis,+investigaci%C3%B3n+de+leyes+cient%C3%ADficas,+y+las+demostraciones.+La+inducci%C3%B3n+puede+ser+completa+o+incompleta&source=bl&ots=6l5K_TGHWa&sig=ACfU3U1qD9yoAZHKXmprD7PYDA67vOx8QA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjsg5u48oLvAhWPlkKHbdPDWAQ6AEwCnoECBgQA#w=v=onepage&q&f=false

Ministerio de Justicia y del derecho & Ministerio de Salud y Protección Social. (2013, 21 de enero). *Ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.* [://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf](http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf)

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2015, 03 de junio). *Ley 1752 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.* http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1752_2015.html

Ministerio de protección social & Pontificia Universidad Javeriana. República de Colombia (2010) Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de Protección social. (2008, 23 de julio). *Resolución 2646 Por lo cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés*

ocupacional

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Protección social. (2009, 07 de Julio). *Decreto 2566 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.*

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82702/90777/F1256060253/COL%202009%20R%2082702.pdf>

Ministerio de Salud Pública. Ministerio de Educación Nacional. (1984, 14 de marzo.). *Decreto N° 614. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Ministerio de Salud y de la protección Social. (2015, 05 de agosto.). *Ley 1751 Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.*

(https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf)

Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2001). NTP 603 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control apoyo social (I).

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 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.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. (1994, 24 de junio). *Decreto 1295 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.htm

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. (1989, 31 de marzo). *Resolución 1016 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*

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerio del interior y de justicia. & Ministerio de la protección social. (2008, 04 de diciembre).

Ley 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

<https://www.rednacionaldemujeres.org/phocadownloadpap/ley%201257%20de%202008.pdf>

Ministerio del Trabajo, República de Colombia. (2013, diciembre). Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia. Grafiq Editores S.A.S. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>.

Ministerio del Trabajo. (2019, 13 de febrero). *Resolución 0312 Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2011, 25 de noviembre). *Decreto 4463 por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008*

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4463_2011.htm

Ministerio del Trabajo. (2012, 30 de abril). *Resolución 652 Por lo cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.*

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del Trabajo. (2019, 24 julio). Bienestar y salud mental: un compromiso de Min Trabajo y el Sector Público. Ministerio del Trabajo, República de Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico21>.

Ministerio del Trabajo. (2020, 07 de octubre). *Circular 064 Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Ministerio del Trabajo. (2014, 05 de agosto). *Decreto 1477 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.*

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo.). *Decreto 1072 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. .*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (2019, 22 de julio). *Resolución 2404 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Moreno, A., & Ríos, L. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de una institución de salud de Antioquia, Colombia. [Tesis de postgrado, Universidad De Antioquia] Repositorio Universidad de Antioquia.

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14611/1/MorenoAna_2019_FactoresEstr%c3%a9sTrabajadores.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2019, mayo). Salud mental en el lugar de trabajo. OMS.

https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Mundial de la Salud. (2020). Quiénes somos y qué hacemos.

[https://www.who.int/about/es/.](https://www.who.int/about/es/)

- Organización Panamericana de la salud & Organización Mundial de la salud, Américas. (2020, marzo). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
- Orozco, M., & Zuluaga, Y. (2019) Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. v. 18, n. 1, e006. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Oviedo, Gilberto. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89-96. <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>
- Parra, Y. M., & Vargas, V. M. (2016). Percepción de riesgo psicosocial en los trabajadores del nuevo modelo de la Corporación Nuestra IPS en la ciudad de Bogotá. [Tesis postgrado, Fundación Universitaria del área Andina]. Repositorio Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/687/Percepci%c3%b3n%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20los%20trabajadores%20del%20nuevo%20modelo%20de%20atenci%c3%b3n%20de%20la%20corporaci%c3%b3n%20nuestra%20IPS%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogot%c3%a1%2c%20a%c3%b1o%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- QuestionPro. 2021. ¿Qué es la escala de Likert y como utilizarla? <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- QuirónPrevención. 2018. Riesgos psicosociales en la población colombiana. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colom><https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
- Rodríguez, A. & Pérez., A (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82) <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Sánchez, L. (2019, febrero). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de Salud de la ciudad de Cali, Colombia. [Tesis maestría, Pontificia Universidad Javeriana Cali] Repositorio Universidad Javeriana Cali.

http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/11298/Evaluacion_factores_riesgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sarduy, Y. 2007. El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020

Scharager, J & Armijo, I. (2001) Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://n9.cl/bn5xq>

Schulte, et al. (2010) Toward an expanded focus for Occupational Safety and Health: A Commentary. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, (16), 4946.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16244946>

Sierra y Virgilio (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10 – 59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271/27130102>

Soler, J. (2016). Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá.

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosa (2018). Riesgo psicosocial en el ambiente laboral. *Asuntos legales*.

<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>

Tarazona, G. (2020). Condiciones de trabajo y salud en personal de UCI en Instituciones hospitalarias de III y IV nivel en Bogotá D.C. [Tesis Magister, la Universidad Nacional de Colombia] Repositorio UNAL

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75763/1018455174.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toro, F., Londoño, M., Sanín, A. y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*

<http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/106/105>

US National Library of Medicine National Institutes of Health. (2020, 16 mayo). Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-

19: From the identification of these risks to immediate action.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229946/>

Vieco, G., & Abello, R. (2015). Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 361.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

Wang J., Okoli C.T., He H., Feng F., Li J., Zhuang L., Lin M. Factors associated with compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *Int. J. Nurs. Stud.* 2020;102 doi:

10.1016/j.ijnurstu.2019.103472

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919302792?via%3Dihub>

World economic forum. (2020, 19 mayo). COVID-19 Risks Outlook: A Preliminary Mapping and its Implications. <https://www.weforum.org/reports/covid-19-risks-outlook-a-preliminary-mapping-and-its-implications>

World economic forum. (2020,). COVID-19 Risks Outlook: A Preliminary Mapping and its Implications. http://www3.weforum.org/docs/WEF_COVID_19_Risks_Outlook_Special_Edition_Pages.pdf

Zheng M., Yao J., Narayanan J. 2020. Mindfulness Buffers the Impact of COVID-19 Outbreak Information On Sleep Duration. <https://psyarxiv.com/wuh94/>

Anexo A

Tabla de Valores Críticos de rho de Spearman

a (1): hipótesis unidimensional o una cola y a (2): hipótesis bidimensional o dos colas

$\alpha(2):$	0,50	0,20	0,10	0,05
$\alpha(1):$	0,25	0,10	0,05	0,025
n				
4	0,600	1,000	1,000	
5	0,500	0,800	0,900	1,000
6	0,371	0,657	0,829	0,886
7	0,321	0,571	0,714	0,786
8	0,310	0,524	0,643	0,738
9	0,267	0,483	0,600	0,700
10	0,248	0,455	0,564	0,648
11	0,236	0,427	0,536	0,618
12	0,217	0,406	0,503	0,587
13	0,209	0,385	0,484	0,560
14	0,200	0,367	0,464	0,538
15	0,189	0,354	0,446	0,521
16	0,182	0,341	0,429	0,503
17	0,176	0,328	0,414	0,485
18	0,170	0,317	0,401	0,472
19	0,165	0,309	0,391	0,460
20	0,161	0,299	0,380	0,447
21	0,156	0,292	0,370	0,435
22	0,152	0,284	0,361	0,425
23	0,148	0,278	0,353	0,415
24	0,144	0,271	0,344	0,406
25	0,142	0,265	0,337	0,398
26	0,138	0,259	0,331	0,390
27	0,136	0,255	0,324	0,382
28	0,133	0,250	0,317	0,375
29	0,130	0,245	0,312	0,368
30	0,128	0,240	0,306	0,362
31	0,126	0,236	0,301	0,356
32	0,124	0,232	0,296	0,350
33	0,121	0,229	0,291	0,345
34	0,120	0,225	0,287	0,340
35	0,118	0,222	0,283	0,335
36	0,116	0,219	0,279	0,330
37	0,114	0,216	0,275	0,325
38	0,113	0,212	0,271	0,321
39	0,111	0,210	0,267	0,317
40	0,110	0,207	0,264	0,313
41	0,108	0,204	0,261	0,309
42	0,107	0,202	0,257	0,305
43	0,105	0,199	0,254	0,301
44	0,104	0,197	0,251	0,298
45	0,103	0,194	0,248	0,294
46	0,102	0,192	0,246	0,291
47	0,101	0,190	0,243	0,288
48	0,100	0,188	0,240	0,285
49	0,098	0,186	0,238	0,282
50	0,097	0,184	0,235	0,279

Anexo B

*Cuestionarios de Investigación***CUESTIONARIO RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

Proyecto: Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño

El presente cuestionario tiene como objeto Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la Unidad prestadora de salud y la forma en la que pueden influir en la aparición de síntomas de ansiedad.

El propósito de este estudio es netamente académico y no será utilizado para otros fines diferentes, sin el consentimiento de los participantes. Agradecemos su franqueza y veracidad en las respuestas, así como el tiempo que dedique para las mismas, ya que será de gran ayuda para el desarrollo del estudio.

A continuación, **Marque con una X la opción que lo identifique**

Área De Desempeño					
Administrativo		Operativo		Otro ¿cuál?	
Tipo De Contrato					
Término Fijo		Término Indefinido		Prestación de servicios	
Obra Labor		Otro (Personal Uniformado)			
Estado Civil					
Soltero		Casado		Viudo	
Unión Libre		Separado			
Jornada de Trabajo					
4 horas		6 horas		8 horas	
9 horas		10 o más horas			

Género				
Masculino		Femenino		Prefiero no decir

A continuación, se presentarán una serie de preguntas con las siguientes opciones de respuesta: Nunca o casi nunca, A veces, Con frecuencia, Siempre o casi siempre. **Marque con una X la opción que más lo identifique**

PREGUNTAS	Nunca o casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre o casi siempre
¿Tiene que trabajar muy rápido?				
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?				
¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?				
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?				
¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas?				
¿Su trabajo requiere que tome decisiones de forma rápida?				
¿Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles?				
¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos?				
¿Se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?				
¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				

¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?				
¿Su trabajo requiere que calle su opinión?				
¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?				
¿Su trabajo requiere mucha concentración?				
¿Su trabajo requiere mirar con detalle las tareas diarias?				
¿Su trabajo requiere atención constante?				
¿Su trabajo requiere un alto nivel de precisión?				
¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?				
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				
¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan sus tareas?				
¿Tiene influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?				
¿Puede decidir cuándo hace un descanso?				
¿Puede escoger las vacaciones más o menos cuando usted quiere?				
¿Puede dejar su trabajo para charlar con un compañero o compañera?				
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de				

trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?				
¿Tienen sentido sus tareas diarias en el trabajo?				
¿Las tareas que hace le parecen importantes?				
¿Se siente comprometido con su profesión?				
¿En la unidad prestadora se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?				
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?				
¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?				
¿Su trabajo tiene objetivos claros?				
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				
¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?				
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?				
¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?				
Con que frecuencia recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros en sus tareas diarias				
Con que frecuencia sus compañeros (as) están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo				

Con que frecuencia recibe ayuda y apoyo de su jefe superior cuando le sucede algún inconveniente				
Con que frecuencia su superior está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo				

Por medio de mi firma manifiesto que fui informado suficientemente por los investigadores del proyecto de los alcances del mismo, así como fueron resueltas todas las inquietudes al respecto del manejo de los datos aquí consignados. Autorizo el uso de la información para el uso determinado, de alcance académico

Firma Participante
C.C

Firma Investigador
C.C

CUESTIONARIO ZUNG SAS

Proyecto: Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño

El presente cuestionario tiene como objeto conocer la sintomatología asociada a la ansiedad que puedan presentar los trabajadores de la Unidad prestadora de salud.

A

El propósito de este estudio es netamente académico y no será utilizado para otros fines diferentes, sin el consentimiento de los participantes. Agradecemos su franqueza y veracidad en las respuestas, así como el tiempo que dedique para las mismas, ya que será de gran ayuda para el desarrollo del estudio.

continuación, se presentarán una serie de relatos con las siguientes opciones de respuesta: Nunca o casi nunca, A veces, Con frecuencia, Siempre o casi siempre. **Marque con una X la opción que más lo identifique**

RELATOS	Nunca o casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre o casi siempre
Me siento más intranquilo(a) y nervioso(a) que de costumbre.				
Me siento atemorizado(a) sin motivo.				
Me altero o agito con rapidez				
Me siento hecho(a) pedazos.				
Creo que todo está bien y que no va a pasar nada malo.				
Me tiemblan las manos, los brazos y las piernas.				
Sufro dolores de cabeza, de cuello y de la espalda.				
Me siento débil y me canso fácilmente.				
Me siento tranquilo(a) y me es fácil estarme quieto(a).				

Siento que el corazón me late aprisa.				
Sufro mareos (vértigos)				
Me desmayo o siento que voy a desmayarme				
Puedo respirar fácilmente				
Se me duermen y me hormiguean los dedos de las manos y de los pies.				
Sufro dolores de estómago e indigestión.				
Tengo que orinar con mucha frecuencia.				
Por lo general tengo las manos secas y calientes				
La cara se me pone caliente y roja.				
Duermo fácilmente y descanso bien por las noches.				
Tengo pesadillas				

Por medio de mi firma manifiesto que fui informado suficientemente por los investigadores del proyecto de los alcances del mismo, así como fueron resueltas todas las inquietudes al respecto del manejo de los datos aquí consignados. Autorizo el uso de la información para el uso determinado, de alcance académico

Firma Participante

C.C

Firma Investigador

C.C

Anexo C

Cuadro de variables

Título del Proyecto: Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño

Datos de los Investigadores

Nombres: Leiva Amaya, Yenny Karina; Rondón Barreto, Anyi Tatiana; Villalba Torres, Lithza Marieth

Pregunta de Investigación: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la aparición de síntomas de ansiedad que presentan los trabajadores en la Unidad prestadora de salud de la Policía Nacional en Puerto Carreño (Vichada)?

VARIABLES	INDICADORES	CATEGORÍA	TIPO DE VARIABLE
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral	Demanda Del Trabajo Control Del Trabajo Liderazgo Y Relaciones Sociales	Psicosocial	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Nominal
Demanda Del Trabajo	Muy alto Alto Medio Bajo	Psicosocial	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal

Dimensiones de demanda del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol	Demanda	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Control Del Trabajo	Muy alto Alto Medio Bajo	Psicosocial	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Dimensiones control del trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Control	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal

	Participación y manejo del cambio Claridad de rol		
Liderazgo Y Relaciones Sociales	Muy alto Alto Medio Bajo	Psicosocial	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Dimensiones de liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo	liderazgo	Tipo de Variable: Independiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Ansiedad Laboral	Ausencia de ansiedad Ansiedad Leve Ansiedad Moderada Ansiedad Alta	Ansiedad	Tipo de Variable: Dependiente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Área de desempeño	Administrativo Operativo Otro	Datos Generales	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo Tipo de indicador: Ordinal
Genero	Masculino Femenino Prefiero no decir	Datos Generales	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque Cuantitativo Tipo de indicador: Ordinal
Tipo de Contrato	Termino Fijo Termino Indefinido	Datos Generales	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo

	Prestación De Servicios Obra Labor Otro (Personal Uniformado)		Tipo de indicador: Ordinal
Jornada de trabajo	4 horas 6 horas 8 horas 9 horas 10 o Más Horas	Datos Generales	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo Tipo de indicador: Ordinal
Estado Civil	soltero casado Unión Libre Separado Viudo	Datos Generales	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo Tipo de indicador: Ordinal

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño**, 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. Yenny Karina Leiva Amaya

CC. 1.069.745.978

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño**, 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

Tatiana Rondón

Nombre. Anyi Tatiana Rondón Barreto

CC. 1.110.578.976

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Riesgo psicosocial y percepción de ansiedad caso Unidad de Salud Puerto Carreño**, 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. Lithza Marieth Villalba Torres

CC. 1.069.740.798