

Diseño del programa de vigilancia con énfasis en el factor de riesgo psicosocial, para una empresa de metalmecánica, en la ciudad de Medellín 2023 - 2024

Maira Sirley Rojas Hurtado

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita	Rojas Hurtado (1)
Referencia	(1) Rojas Hurtado, P Diseño del programa de vigilancia epidemiológica con énfasis en el factor de riesgo psicosocial, para una empresa metalmecánica, en la ciudad de Medellín
Estilo APA	2023 - 2024[Trabajo de grado especialización]. Medellín, Colombia. Universidad de Antioquia; 2024.

Dedicatoria



Este trabajo esta dedicado a mi madre Nidia Hurtado, la persona que me ha acompañado en este camino de la vida y que ha sido mi motor para aprender, crecer y vivir, entendiendo que los esfuerzos y sacrificios generan frutos y que las cosas buenas llegan a la vida en el momento perfecto, se lo dedico como muestra de mi amor y gratitud.

A ella, quien es mi ejemplo de perseverancia, compromiso y por quien hoy, soy la mujer y profesional que soy, quiero dedicarle mi trabajo no solo de grado, sino mi éxito en la vida. A mi madre que me enseñó que, si confió en mis capacidades y doy todo de mí, el resultado llega.

Te amo madre y este logro, es de las dos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme llegar a este nivel de conocimiento, a los maestros que acompañaron mi formación, a mis jefes por permitirme estudiar, a don Jorge por ayudarme con la recuperación del trabajo, a mi familia por ayudarme y motivarme día a día, a mi asesor de trabajo de grado por ser cómplice en este abordaje de conocimiento y a mi compañero y amigo Andrés Cardona quien en esta aventura llamada especialización hizo que cada día de estudio fuera una puerta de ansiedad de conocimiento y a la universidad de Antioquia por abrir sus puertas para formar profesionales íntegros y comprometidos con la sociedad.

A los que relaciono gratitud de mi parte por creer, ayudar, aportar y animar en este proceso de aprendizaje que espero de muchos frutos

Glosario

Riesgo Psicosocial: Se refiere a los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales que, bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, generan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y de la organización.

Factores Psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Factor Protector Psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones Intralaborales: Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Condiciones Extralaborales: Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcar las condiciones del lugar de vivienda que puedan influir en la salud y bienestar del individuo.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. **CARGA FÍSICA:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga Mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la

variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga Psíquica O Emocional: Exigencias psico-afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga De Trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Condiciones De Trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Factor De Riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Patologías Derivadas Del Estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Salud: El concepto de salud según la Organización Mundial de la Salud, es el estado completo de bienestar físico y social que tiene una persona.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

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



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Población Expuesta: Número de trabajadores expuestos al riesgo psicosocial durante el periodo de medición del indicador.

Diagnóstico Clínico: Procedimiento por el cual se identifica una enfermedad, síndrome, o cualquier estado de salud o enfermedad física y/o mental y el cual está mediado por un concepto médico especializado

Resumen

Objetivo: La finalidad de este fue el Diseño del programa de vigilancia epidemiológica con énfasis en el factor de riesgo psicosocial, para una empresa metalmeccánica en la ciudad de Medellín, en la ciudad de Medellín 2023 – 2024.

Metodología: Este trabajo se elaboró en de tres fases: 1) Aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la población, y análisis de resultados luego de la encuesta semiestructurada de factores de riesgo. 2) Selección de las variables a tener en cuenta para la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial. 3) Diseño de un instrumento que permita tabular datos y vigilar el comportamiento de las variables para la generación de recomendaciones para el sistema de vigilancia.

Resultado: El riesgo psicosocial más prevalente fue el de factores intralaborales, obteniendo riesgo medio con una puntuación de 26,1 y representando el 30% de la población objeto. El instrumento, construido en Excel representa variables sociodemográficas, resultados psicosociales de factores intra y extra laborales, además del estrés. Cada factor de riesgo está representado por las variables objeto de estudio y su respectiva interpretación y recomendación de acuerdo al resultado. El informe se registra en porcentajes y gráficas, lo que permite una identificación visual de las variables y su comportamiento en el tiempo al alimentar los datos.

Conclusión: el sistema diseñado permite identificar en tiempo real el comportamiento de las variables de los factores de riesgo, su calificación y nivel de riesgo y las recomendaciones.

Palabras clave: Vigilancia epidemiológica, riesgo psicosocial, desempeño laboral, salud, bienestar.

Introducción

Actualmente la OIT y la OMS, adelantan estudios tendientes a la identificación, promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial, ampliando la perspectiva de abordaje desde la salud ocupacional, la psicología y la influencia de los factores internos y externos en el comportamiento y la salud del individuo. A su vez en Colombia El Ministerio de la Protección Social mediante la Resolución 2646 de 2008 estableció las disposiciones y las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (1).

Una empresa de metalmecánica, ubicada en la ciudad de Medellín en concordancia con la normativa aplicó la batería de riesgo psicosocial, la cual evidenció niveles medios en cuanto a factores de riesgo psicosocial Intra y extra laborales. Surge entonces la necesidad de desarrollar un sistema de vigilancia epidemiológica, teniendo en cuenta que, a partir de los resultados obtenidos, se debe trabajar en propiciar herramientas que permitan la identificación, análisis y utilización de los datos en la planificación de programas de seguimiento y promoción de la seguridad y salud de la población empleada.

El diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales implica el abordaje desde distintas perspectivas para poder intervenir reconociendo las características particulares y personales de las personas, para poder generar intervenciones efectivas y perdurables en el tiempo.

De acuerdo con lo planteado por la OMS, la vigilancia epidemiológica, es "la recolección sistemática de información sobre problemas específicos de salud en poblaciones, su procesamiento y análisis, y su oportuna utilización por quienes deben tomar decisiones de intervención para la prevención y control de los riesgos o daños". (2)

Su papel es fundamental al abordar temas de salud pública, pensando en que esta vigilancia se vuelve determinante a la hora de estudiar los cambios de frecuencia en las condiciones de enfermedades, la evaluación de los niveles de exposición al riesgo y las acciones oportunas frente a aparición de los mismos. Además, que favorece el diseño y planteamiento de estrategias de control, seguimiento y prevención de enfermedades, permite utilizar eficientemente los recursos materiales y humanos. (3)

El contexto laboral, sus demandas y las dinámicas de trabajo, fomentan la exposición de las personas de forma permanente a los factores de riesgo psicosocial en todos los ámbitos, por lo cual, los distintos organismos de control, entidades gubernamentales y gremios, promueven y regulan el fortalecimiento, seguimiento y control de actividades encaminadas a la prevención y protección de la salud mental y el bienestar laboral de los empleados en el desarrollo de la tarea y en el día a día. (4)

En Colombia y el mundo, es cada vez más frecuente y surgen altas cifras de diagnóstico o calificación de las enfermedades laborales, ausentismo y muerte, causadas por o como consecuencia a la exposición a factores de riesgo intra y extra laborales, condiciones de la tarea, condiciones del rol, ambiente de trabajo y emociones como respuesta física o psicológica de las personas a su entorno laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los factores de riesgo psicosocial son situaciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores (5) con este planteamiento que hace la OIT, podríamos inferir que existe una estrecha relación del trabajo como determinante de vida y salud en las personas, y que esta relación cobra vital importancia hablando de salud pública e impacto social.

La O.M.S. reseña que la salud laboral tiene como objetivo "fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas" (6), lo que sugiere favorecerá la salud y el desarrollo del empleado en la organización, disminuirá la tasa de ausentismo por enfermedades laborales y beneficiará el ambiente y clima laboral. Entendiendo el trabajador desde un contexto macro donde la interacción del ser (Hombre) y el hacer (trabajo) se complementan, y pueden generar satisfacción y realización o por el contrario en la insatisfacción y frustraciones.

De acuerdo con K. Abú-Shams, G. Tiberio 2005 "La vigilancia de la salud es "el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud". Es importante, en este sentido en las organizaciones hacer seguimiento e identificación, a las demandas de trabajo, los factores de riesgo y de protección y elaborar planes vigilancia, disminución y control para prevenir a futuro consecuencias en la salud y bienestar de las personas.

En este contexto, la empresa, una empresa Antioqueña que se dedica a la producción, compra venta de insumos y herramientas para los centros de sacrificio animal; aplicó la batería de riesgo psicosocial, la cual evidenció un incremento en cuando a la puntuación de los factores de riesgo intra y extra laboral, lo que sugiere que hay condiciones que deben identificarse y trabajarse para la promoción de la seguridad y salud de los empleados al interior de la organización. A su vez se identificó, que desde el año 2018 no se realiza actualización de la matriz de riesgos y peligros y no existe el programade vigilancia epidemiológica.

Por ello, el diseño y la posterior implementación del Programa de Vigilancia permitirá a la empresa identificar, evaluar y posteriormente intervenir los factores de riesgo psicosociales presentes en el contexto laboral, conservar y potenciar factores protectores y mitigar la exposición a riesgos; además garantizar el cumplimiento de la normatividad y las obligaciones dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo y favorecer la promoción de espacios de trabajo seguros y saludables.

Este programa de vigilancia debe estar sujeto a la normatividad colombiana vigente para la clasificación y clases de según la actividad económica y las funciones realizadas, de acuerdo con el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 donde se establecen las siguientes clases de riesgo, las cuales se reglamentan en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015:

Tabla 1 Clases de Riesgos y % cotización

TABLA DE CLASES DE RIESGO Y COTIZACIÓN		
CLASE I	Riesgo mínimo	0.522%
CLASE II	Riesgo bajo	1044%
CLASE III	Riesgo medio	2436%
CLASE IV	Riesgo alto	4350%
CLASE V	Riesgo máximo	6960%

De acuerdo con esta clasificación y conociendo la naturaleza de la organización se puede inferir que los empleados están en distintas clases de riesgo, lo que puede generar un panorama más amplio a la hora de identificar, centrar, mitigar e intervenir los factores de riesgo.

Plantear este sistema de vigilancia epidemiológica con énfasis en el factor de riesgo psicosocial al interior de una empresa metalmecánica en la ciudad de Medellín, se fundamenta, en que posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se evidenció incremento en las puntuaciones en cuanto a los factores de intra y extralaborales, situándolos en riesgo medio. Lo que genera inquietud, teniendo en cuenta que los años anteriores el mismo instrumento de evaluación se encontraba en riesgo bajo o despreciable y que si no se realiza seguimiento e intervención oportuna, se podrían despertar signos y síntomas de estrés.

Lo que se pretende entonces es cuidar y proteger la salud de los colaboradores, su estabilidad en la organización, establecer en cuanto sea posible, controles en el origen, trabajo y el ambiente para disminuir y mitigar esta situación y que a mediano plazo no sea una problemática de riesgo organizacional y social. Teniendo en cuenta que lo que se busca en cualquier caso es proteger el bienestar emocional y mental de los empleados en el lugar de trabajo.

Este sistema de vigilancia permitirá a la organización identificar y encaminar las acciones desde el área de seguridad y salud en el trabajo, vigilar y modificar condiciones de riesgo, además del cumplimiento de la normatividad actual y la contribución favorable a la mejora de las condiciones laborales. Sin olvidar que al implementarlo se favorecerá la Salud y bienestar del personal, la reducción del ausentismo, el posible Incremento de la productividad y la calidad del trabajo, además de la reducción de costos asociados con el estrés laboral.

Los sistemas de vigilancia epidemiológica deben ser móviles y ser evaluados con el tiempo, con el fin de promover el mejor uso de los recursos a través del perfeccionamiento de sistemas de vigilancia eficientes y efectivos.

Para el diseño, se tienen en cuenta varios aspectos:

Elementos de un sistema de vigilancia epidemiológica

- Definición de lo que se va a vigilar: Que se va a vigilar, definición de objetivos, de esta manera se logra una selección ordenada y sistemática

- Justificación del diseño del SV: percepción de riesgo y efecto psicosocial (resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, o encuestas de auto reporte de signos y síntomas. Priorización de matriz de peligros y riesgos (riesgos no aceptables), entre otros
- Definición de Variables: Se identifican los grupos de variables básicas como sociodemográficas, de estilos de vida, de salud, de peligros, de recomendaciones, cumplimiento de recomendaciones.
- Identificación de fuentes de datos existentes: Para la solución del caso identificado se indaga en diversas fuentes de información interna y externa
- Análisis preliminar de datos o prueba piloto: Realizar una prueba piloto pondrá en evidencia las fallas y fortalezas del sistema.
- Evaluación de la utilidad del sistema: Se verifica el cumplimiento de los objetivos y se debe cerciorar de que los datos son confiables y oportunos



Figura 1 Elementos de un sistema de vigilancia epidemiológica

Los sistemas de vigilancia epidemiológica poseen tres elementos fundamentales:

- Recopilación sistemática y específica de información sobre salud y/o exposición.
- Forma de procesamiento, análisis e interpretación de los datos recopilados.
- Utilización de éstos para proporcionar bases sobre las que tomar decisiones acerca de intervenciones de prevención y/o supervisión y posterior difusión.

Los atributos de un sistema de vigilancia epidemiológica son aquellas características que se recomienda debe poseer el sistema de vigilancia para realizar su función. Deben ser considerados en la selección y diseño de los sistemas de vigilancia epidemiológica y sirven para constatar su eficacia y efectividad (7).

Tabla 2 Atributos del sistema de vigilancia epidemiológica

ATRIBUTOS DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	
Simplicidad	El diseño debe ser lo suficientemente sencillo como para que todos los que lo utilizan lo comprendan y expliquen. Afecta a la estructura y al proceso.
Flexibilidad	Es la capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes de información o condiciones de funcionamiento con poco coste en tiempo, personal o fondos asignados.
Calidad De Los Datos	Se refiere a la integridad y validez de los datos y se ve alterada por la selección y pruebas de diagnóstico (definición de caso), la calidad de la formación y la supervisión de las personas que completen la vigilancia y la gestión de datos
Aceptabilidad	Se refiere a la voluntad de los individuos y organizaciones a participar en el sistema.
Sensibilidad	La capacidad del sistema para detectar tanto la mayor proporción de casos en la población a estudio como brotes.
Valor Predictivo Positivo	Es la proporción de personas identificadas como casos por el sistema que realmente lo son, es decir, la proporción entre los casos reportados al sistema y los que verdaderamente lo eran.

Representatividad	La capacidad que tiene el sistema para identificar la magnitud real y las características de un problema en tiempo y espacio. La representatividad es una medida del grado en que se pueden extrapolar los datos del sistema de vigilancia epidemiológica a toda la población.
Oportunidad	Se refiere a la rapidez con la cual se obtiene, analiza y se reporta la información.
Fiabilidad	Es la capacidad de recopilar, administrar y proporcionar datos correctamente por el sistema y su disponibilidad cuando es necesario.

Marco legal (normas que se tiene en Colombia para la implementación de los SVE)

- Ley 1562 de 2012. Artículo 11.
 - Las ARL, del total de la cotización, las actividades mínimas de P y P del SGRL serán: b) Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica
- Decreto 1072 de 2014
 - **Artículo 2.2.4.2.2.18.** En virtud de lo establecido en el parágrafo [3º](#) del artículo 2º de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica
- Decreto 1072 de 2014
 - **Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones.**
 - 36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención.
 - La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el

ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores

- Decreto 1072 de 2014
 - **Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:
 - 4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
 - 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- Decreto 1072 de 2014
 - **Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos**
 - Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:
 - 3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;
 - 6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores:
 - 8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;

- Decreto 1072 de 2014
- **Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:
 - 6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
- **Resolución 0312 de 2019 Capítulo 1. Artículo 3**
 - **Parágrafo 1.** Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o en seguridad y salud en el trabajo -SST, con licencia vigente en SST, siguiendo los criterios definidos en el Sistema de Gestión de SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica
- **Resolución 0312 de 2019 Capítulo 1. Artículo 6**

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán brindar a las empresas con diez (10) o menos trabajadores y unidades de producción agropecuaria con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente, asesoría, asistencia y acompañamiento técnico, como mínimo en las siguientes actividades:

- Apoyar, asesorar y desarrollar campañas en sus empresas afiliadas para realizar actividades de identificación y control efectivo de los peligros, monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud y el desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica.
- **Resolución 0312 de 2019 Capítulo 1.**
- **Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores:**
 - Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de

conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.

Metodología

Fases en el diseño

La propuesta se centra en la etapa de diseño del sistema, está estructurada en tres fases que corresponden a:

1. Aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la población, y análisis de resultados luego de la encuesta semiestructurada de factores de riesgo.
2. Selección de las variables a tener en cuenta para la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial.
3. Diseño de un instrumento que permita tabular datos y vigilar el comportamiento de las variables.

Los resultados obtenidos de la aplicación de dichos instrumentos arrojarán datos, que se analizarán de forma cuantitativa y luego se elaborará el análisis frente a la valoración de riesgos psicosociales intra y extralaborales, condiciones de estrés y demás temas de interés que permitan cumplir con el objetivo de este trabajo.

Población

El diseño del SVE con énfasis en riesgo psicosocial contempla a los trabajadores de una empresa metalmeccánica en la ciudad de Medellín, que debido a la actividad laboral que llevan a cabo están expuestos a diferentes riesgos psicosociales. Actualmente la planilla de la organización está compuesta por 33 empleados de los cuales 18 son personal operativo y 15 administrativos.

Criterios de inclusión

- Personal que tiene más de 6 meses en la organización
- Contratación directa con la compañía

Participantes en la batería de riesgo psicosocial.

Criterios de exclusión

Personas vinculadas por prestación de servicios

Aprendices

Instrumentos

Batería de riesgo psicosocial se tomarán como prioridad aquellas personas que puntuaron 25% o más con nivel de riesgo alto y muy alto en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

En la hoja de cálculo Excel y utilizando las tablas dinámicas que tiene esta herramienta, se diseñó el instrumento para recoger información teniendo en cuenta:

Determinación de las categorías de agrupación de las variables (sociodemográficas, estilos de vida, resultado aplicación batería riesgo psicosocial) Selección de las variables por cada categoría y su nivel de medición (número absoluto, normal, anormal, interpretación por cada resultado, recomendación por cada interpretación de resultado

Diseño de las condiciones de un sistema de alerta y condiciones según resultado (**Rojo** para la valoración determinada como anormal, riesgo alto o muy alto, **Verde** para la valoración determinada como normal o sin riesgo y **Piel** para las puntuaciones que están en nivel intermedio).

Para el análisis de la información se elaboró mediante tabla dinámica en otra hoja de Excel del mismo libro, una tabla de resultados, que se actualiza en tiempo real y presenta en porcentajes los datos registrados. Igualmente, gráfica dicho resultado y se determinó mediante fórmulas, la semaforización, de forma tal que en rojo se muestran los resultados que están por encima del estándar que se determinó (prevalencia), según lo encontrado en la literatura, y en verde el resultado que está por debajo de la prevalencia encontrada.

En la construcción de los indicadores del PV, se adoptó la interpretación del indicador de forma predeterminada de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008, donde la calificación de los instrumentos que conforman la batería, que permiten recolectar los

datos socio- demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: Sin riesgo o riesgo despreciable entre 0,0 - 19,7, para riesgo bajo puntajes entre 19,8 - 25,8. para riesgo medio resultados entre 25,9 - 31,5, riesgo alto 31,3 - 38,7 y Riesgo muy alto 38,8 – 100. (8)

Las variables que se tuvieron en cuenta para los factores de riesgo intralaboral fueron:

Dominio Demandas Del Trabajo	Exigencias de Responsabilidad Del Cargo	
	Demandas De Carga Mental	
	Demandas Cuantitativas	
Dominio Control Sobre El Trabajo	Claridad Del Rol	
	Capacitación	
	Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	
Dominio Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo	Características De Liderazgo	
	Relaciones En El Trabajo	Sociales
	Retroalimentación Del Desempeño	

En las Condiciones extralaborales: se tuvieron en cuenta las variables asociadas a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, las condiciones del lugar de vivienda, y entorno que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. En el instrumento puntualmente fueron:

Riesgo Extra laboral	Tiempo fuera del trabajo.
	Situación económica del grupo familiar.
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Interpretación Genérica De Los Niveles De Riesgo Intralaboral Y Extralaboral

Para los resultados de los factores intralaborales y extralaborales en el porcentaje (%) de riesgo únicamente se considera las personas que puntuaron niveles de riesgo medio, alto y muy alto, esta selección está basada en el nivel de riesgo que representa en las interpretaciones que se exponen a continuación:

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- Riesgo 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, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo medio: 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.
- Riesgo 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.
- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (9)

Método de cálculo: Corresponde a la fórmula matemática para el cálculo del indicador, es decir:

Numerador: Numero de empleados con calificación de riesgo alto

Denominador: Número total de trabajadores en un periodo determinado por 100, lo que representa el resultado en porcentaje.

Responsable: Persona encargada de suministrar la información a utilizar para la construcción del indicador y operación estadística que produce la fuente.

Periodicidad: Frecuencia con la que se realiza la medición del indicador. Esta herramienta del Programa de Vigilancia epidemiológica estará a disposición y uso del líder del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), y la periodicidad de seguimiento será de manera trimestral.

Instrumento del programa de vigilancia riesgo psicosocial:

El instrumento diseñado en Excel para determinan las variables que se van a tener en cuenta en el programa de vigilancia, con la ayuda de fórmulas se puede generar alertas, recomendaciones e interpretación de la información de acuerdo a los datos ingresados de los trabajadores:

Algunas variables se tienen parametrizadas por lista desplegable para la selección de la opción de respuesta, ejemplo:

- Fuma:

Si

No

Se utiliza la formula lógica “SI” para determinar si la variable cumple o no con una condición, ejemplo:

Si: Capacitación sobre efectos del consumo de cigarrillo, efectos sobre la salud, seguimiento médico control de EPOC, síntomas asociados.

No: Medidas de refuerzo, sin riesgo, estilos de vida saludable.

Adicional en el formato se creó condicionales estilo semaforización, el cual cambia de color cuando se registra la información, ejemplo:

Riesgo/ Alerta = Rojo 

Refuerzo/Seguimiento = Azul 

La presentación de resultados se usó la opción gráficos en Excel que presentan las frecuencias de las variables que están asociadas a la calificación global de la variable en el instrumento de medición, esta información varía de forma automática de acuerdo a la información registrada.

Para las condiciones de riesgo intra y extra laboral se usó la calificación general de la batería de riesgo psicosocial donde las puntuaciones arrojadas de la aplicación revelan la condición del riesgo según la variable y de acuerdo a ello la semaforización en el instrumento así:

- 0 a 30 Despreciable 
- 31 a 50 Medio 
- 51 a 60 Alto 
- 61 a 100 Muy Alto 

Cuando los datos no cumplen con los estándares y hay un riesgo medio, alto, o muy alto se genera una alerta o recomendación, que permite identificar, mitigar o mejorar la situación de riesgo que se esté presentando con el colaborador.

RESULTADOS

Resultados objetivo 1

- Para Determinar el nivel de riesgos psicosociales con base en factores intra y extralaborales de los trabajadores de la empresa, se tuvo en cuenta la información arrojada por la aplicación de la batería así:

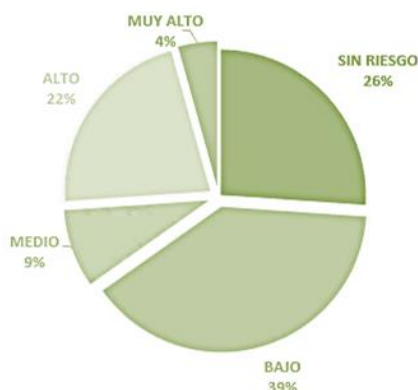


Figura 2 Resultado Global tipo de riesgo

En cuanto a generar y proponer recomendaciones, medidas de seguimiento, prevención y control, que favorezcan la disminución de riesgos psicosociales en los empleados de la organización, realizaremos la revisión y clasificación de los riesgos arrojados por colaborador así:

Tabla 3 Calificación de riesgo Intralaboral

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
Sin Riesgo	7	30%
Bajo	9	39%
Medio	0	0%
Alto	6	26%
Muy Alto	1	4%

De acuerdo con la tabla 3 de clasificación de riesgo intralaboral, 7 personas de las 23 participantes, tienen condiciones de riesgo altas con respecto a características del trabajo y su organización, que pueden influir en la salud y bienestar, pensando en las demandas, como exigencias en torno a la relación trabajo-individuo desde la naturaleza, procesamiento, cognitivas, de responsabilidad y cumplimiento, las horas de trabajo y el ambiente laboral, se vuelven un factor de riesgo cuando la cantidad, el tiempo, el ritmo, las demandas, exigen mayor esfuerzo por parte de las personas y por lo tanto una sobrecarga de estímulos mentales, de concentración, atención y tiempo.

Frente a las condiciones extralaborales podemos identificar que:

Tabla 4 Calificación del riesgo Extralaboral

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
Sin Riesgo	6	26%
Bajo	5	22%
Medio	6	26%
Alto	5	22%
Muy Alto	1	4%

Los riesgos extra laborales al interior de la organización se encuentran representados por un 26% de personas en riesgo alto muy alto, donde es importante tener en cuenta los aspectos familiares, económicos, sociales, de desarrollo y oportunidad con los que cuenta el empleado, el tiempo para esparcimiento, diversión, actividades extra laborales, las fuentes de ingresos y situación económica del grupo familiar, el estilo de comunicación y relaciones interpersonales, las circunstancias de la vida familiar o personal del trabajador que pueden afectar su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo.

Para los factores psicosociales que consideramos protectores (nivel de riesgo bajo) o sea que son favorables al grupo, se recomienda seguir trabajando con programas de promoción y prevención para su sostenimiento. Para el Programa de Vigilancia de los riesgos psicosociales y el estrés, los factores de riesgo psicosocial deben ser intervenidos de forma continua para el control y monitoreo del sistema. Por esta razón, las acciones de mejoramiento se hacen desde los riesgos que implican un porcentaje mayor de 31% permitiendo fortalecer el ciclo PHVA.

Aunque el riesgo global de la organización en el momento de la realización del instrumento, puntuó en riesgo bajo, medio y despreciable se tiene más del 25% de los empleados en riesgo alto muy alto, es decir que a algunas de las personas encuestadas

hay que realizarles un seguimiento e identificación de cuales factores agravan las condiciones y como podría intervenir desde el SV para mitigar prevenir o modificar dichas condiciones, sea del puesto, la tarea, el entorno o según corresponda

Se sugiere a partir de los resultados trabajar al interior de la organización de forma prioritaria en formación de líderes y espacios de trabajo propositivos saludables, implementando las habilidades sociales, planificación y organización del trabajo, pausas activas, comunicación asertiva, efectiva y eficaz, retroalimentación del desempeño y funciones, además de crear espacios reflexivos que apunten al mejoramiento de procesos, el fortalecimiento y potenciación de las habilidades y el reconocimiento del trabajo de las personas y su rol en la organización.

También se sugiere reforzar los programas de recibimiento, adaptación e integración a puesto de trabajo y cultura organizacional de los trabajadores recién ingresados alineados a la política de crecimiento, participación y desarrollo. Planes de bienestar que busquen la satisfacción y atención de las demandas extra laborales pero necesarias para el desarrollo optimo del individuo, fortalecimiento de relación con la caja de compensación, cooperativas de ahorro, crédito.

Tabla 5 Resultado Global de estrés

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
Muy Bajo	4	17%
Bajo	5	22%
Medio	5	22%
Alto	3	13%
Muy Alto	6	26%

Aunque en el planteamiento inicial no se contempla el factor estrés podemos hacer un planteamiento con la evidencia recolectada a forma de reflexión dejando como puerta el estrés como consecuencia a exposición directa, indirecta o circunstancial a los factores intra o extra laborales



El nivel de estrés es 61% con trabajadores en nivel medio, alto muy alto, puede intuirse entonces, que el factor de riesgo al que más hincapié debe hacerse desde la vigilancia y prevención de riesgos al interior de la organización es el estrés, teniendo en cuenta que, con más del 57% Colombia, supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica, de acuerdo a estudio realizado por la firma Marsh, a nivel nacional 57% de los consultados en Colombia dijeron sentirse algo, muy o extremadamente estresados en sus trabajos a diario, frente a 56% de América Latina y 50% a nivel global. En otras palabras, más de la mitad de los trabajadores colombianos llegan a sus sitios laborales estresados. (10).

Panorama no ajeno a lo evidenciado en la aplicación del instrumento donde de 9 de los 23 trabajadores de la muestra tiene en alguna medida de estrés, entendiendo que este no solo es un padecimiento que afecta la vida normal y laboral de las personas, sino que representa consecuencias en la salud física, mental, social y de desarrollo, lo que a nivel de empresas y mundo laboral se puede traducir en ausentismo, baja productividad, rotación, accidentalidad y pérdidas económicas.

Se sugiere estar alerta a síntomas asociados a niveles de estrés físicos, mentales y emocionales, esto se puede lograr mediante la prevención temprana, educando los trabajadores en el reconocimiento y manejo de situaciones que generen reacciones desfavorables, conociendo su impacto sobre la salud y sus consecuencias a largo plazo (11). Estas alertas y detenciones deben hacerse desde una mirada global frente al panorama considerando las variables que pueden intervenir como detonantes: los procesamientos cognitivos insuficientes, las demandas excesivas o carencia de conductas de afrontamiento o inadecuada utilización de éstas, la aparición de unas respuestas orgánicas y emocionales inadecuadas y la insuficiente formación, capacitación y desarrollo frente a la tarea.

Para definir las variables a vigilar que podrían tener relación problemas de salud mental de los colaboradores se tuvo en cuenta la información anteriormente mencionada

y las variables por cada uno de los dominios que puntuaron con niveles por encima de la media, analizaremos cada una de ellas y se plantean las intervenciones que se debe realizar al interior de la organización con el fin de mitigar el impacto en la población empleada, de la siguiente manera:

Resultados Objetivo 2

Selección de las variables a tener en cuenta para la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial.

Antigüedad en el cargo: Menos de un año: 5 representando el 21,73%

1 a 5 años 16 representando el 69,56%

6 a 19 años 2 representando el 8,69%

El rango de edad está distribuido así:

22 a 30 años 4 personas representando el 17%

31 a 40 años 11 personas representando el 48%

41 a 57 años 8 personas representando el 35%

Donde la mayoría de trabajadores están en rango etario de 22 a 40 años con el 52% de los encuestados.

Estado civil: Casado(a) 9 personas representando el 39%

Soltero(a) 9 personas representando el 39%

Unión libre 5 personas representando el 22%

Escolaridad: Primaria incompleta 1 representando el 4%

Bachillerato incompleto 1 representando el 4%

Bachillerato completo 4 representando el 17%

Técnico - tecnólogo completo 8 representando el 35%

Profesional completo 6 representando el 26%

Post-grado completo 3 representando el 13%

Interpretación Del perfil sociodemográfico se puede identificar que, aunque la empresa tiene 20 años de trayectoria en el mercado el 91,30% de los empleados tiene una antigüedad igual o inferior a 5 años. Lo que puede sugerir crecimiento en número de cargos o rotación constante.

La mayor parte de la población objeto de estudio son adultos entre 31 y 57 años, pudiendo inferir que es población adulta Joven.

Se analizó el nivel de escolaridad de los colaboradores encuestados, estableciendo que, el 4% de los colaboradores tienen la primaria incompleta, un 17% posee título de bachiller, con secundaria completa, mientras que el 4% restante no completó la secundaria. Para el nivel técnico o tecnólogo completo se reflejó un 35% de participación, seguido por profesional completo con el 26% y finalmente un 13% con formación en posgrados.

Los ingresos mensuales se evidencio que el 22% de los colaboradores tienen ingresos mensuales iguales a un 1 SMLMV y menos de dos, el 70% devenga entre 2 y 3 SMLMV y finalmente el 9% tiene salarios de 4 a 5 SMLMV 2.

Frente a los estilos de vida, se contempló 3 variables de interés, el consumo de licor, cigarrillo y la cantidad de horas semanales en el desarrollo de la tarea, las cuales se analizaron una a una.

Consumo de licor y cigarrillo

Resultados: En la gráfica de estilos de vida se registraron 2 tipos de hábitos, el consumo de tabaco y el consumo de licor, donde los encuestados deben registrar su respuesta frente a las dos condiciones de manera positiva o negativa.

Interpretación: Para el consumo de tabaco – vaper, y consumo de licor; en ambos casos la respuesta puede ser Si o No. Si la respuesta es sí, se genera alerta roja y recomendaciones, en caso contrario para la respuesta no, genera medidas de refuerzo.

Recomendaciones: para el consumo de tabaco, si la respuesta es sí, el instrumento arroja la recomendación frente a capacitación sobre efectos del consumo de

cigarrillo, efectos sobre la salud, síntomas de ansiedad, seguimiento médico, control de EPOC y síntomas asociados, si la respuesta es no, sugiere trabajar en medidas de refuerzo.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Usted fuma	Si	9	39%
	No	14	61%
Usted consume licor	Si	11	48%
	No	12	52%

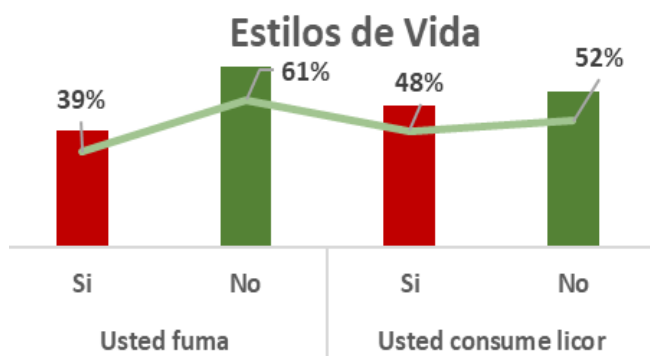


Figura 3 Consumo de licor y cigarrillo

Verde sin riesgo – rojo alerta

Número de horas semanales

Resultados: Se debe registrar el valor numérico de horas trabajadas por semana, entre 40 y 60 horas

Interpretación: Para la legislación colombiana, establece que las horas máximas a laborar por semana son 46 horas a partir de 15 julio de 2024, de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 que establece la reducción de la jornada laboral hasta llegar a 42 horas semanales en el 2026.

Recomendaciones. De acuerdo a los valores se genera semaforización, Para valores entre 46 horas o menos verde, Sin riesgo con medidas de refuerzo, prevención y seguimiento; para mayores de 48 horas, amarillo, el trabajador está en riesgo medio por lo cual se sugiere ejecución de pausas activas, actividades esparcimiento, recreación y deporte en concordancia con el parágrafo del Artículo 5 de la Ley 1355 de 2009 del Ministerio de Salud y Protección social define que:” Todas las empresas del país deben promover espacios para la realización de pausas activas durante la jornada laboral y para ello se debe apoyar de su administradora de riesgo laboral (ARL).” Y finalmente cuando

la jornada laboral excede las 52 horas semanales hay un riesgo alto, Rojo y se recomienda la revisión y ajuste de horarios, cumplimiento normatividad, de forma inmediata.

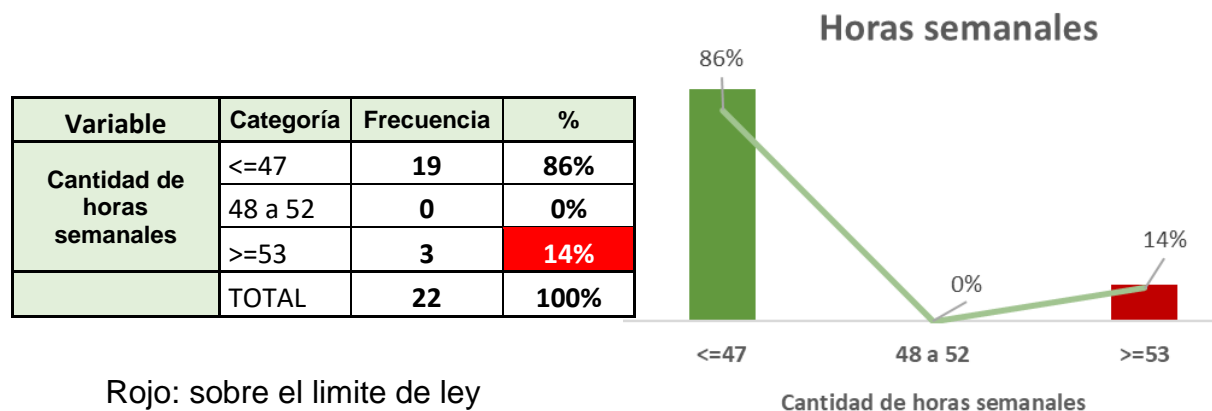


Figura 4 Número de horas semanales

Enfermedades medicas diagnosticadas:

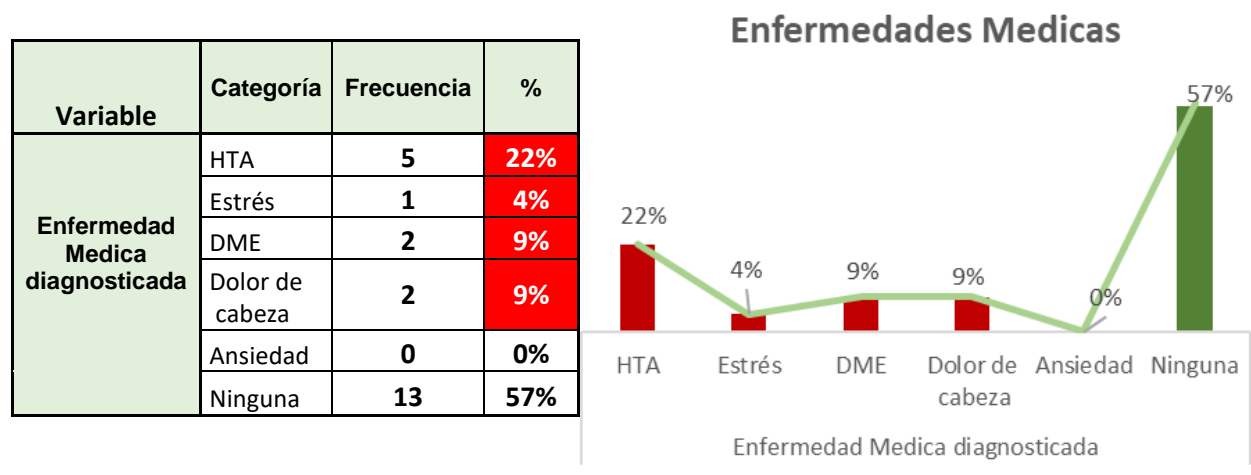


Figura 5 Enfermedades medicas diagnosticadas

Resultado: en este apartado él trabajador debe seleccionar de la lista desplegable una de las opciones de enfermedades planteadas.

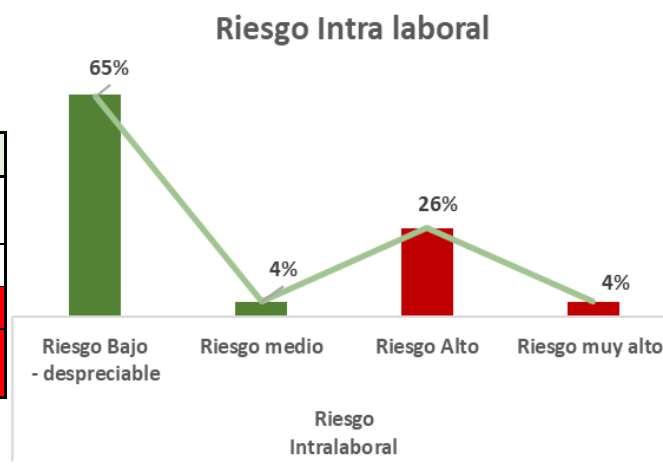
Interpretación: Luego de ingresar la opción adecuada de acuerdo a su condición de la lista desplegable donde registran las enfermedades: HTA, Estrés, DME, Dolor de cabeza, Ansiedad, o Ninguna, el instrumento cambia a Si o No de acuerdo al caso y registra recomendaciones.

Recomendaciones: La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha considerado que los factores psicosociales son determinantes para padecer enfermedades de tipo profesionales que surgen a raíz o como consecuencia de condiciones latentes de un ambiente laboral poco acorde para la organización del trabajo, contenido del puesto, realización de la tarea e incluso con el entorno, repercutiendo en el buen vivir del individuo y su entorno (12) y enlista unas enfermedades de mayor prevalencia. Frente a estas enfermedades que fueron las que se tuvieron en cuenta para la elaboración del instrumento, se hace una serie de recomendaciones de acuerdo al resultado. Cuando la respuesta es No, se hacen sugiere acciones frente a actividades de promoción y prevención, seguimiento, exámenes periódicos y semanas de salud. Cuando la respuesta es sí, se genera alerta roja y recomendaciones con seguimiento médico periódico, control de EPS, vigilancia recomendaciones y medicación, y formaciones de autocuidado, además de incluir en el sistema de vigilancia epidemiología por preexistencia.

Riesgo intra y extra laboral

Se muestra el resultado global para cada una de las variables de riesgo intralaboral que se tuvieron en cuenta para el diseño del instrumento para el sistema de vigilancia, la gráfica está parametrizada para que las puntuaciones de riesgo alto y muy alto en cada una de las variables se muestren en color rojo e indica la cantidad de personas, de la misma forma en color azul los empleados que estén en condiciones de riesgo bajo o despreciable.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Riesgo Intralaboral	Riesgo Bajo - despreciable	15	65%
	Riesgo medio	1	4%
	Riesgo Alto	6	26%
	Riesgo muy alto	1	4%



Rojo: Intervención revisión

Figura 6 Riesgo intralaboral global

Para los factores de riesgo psicosociales intralaboral, extralaborales y de estrés se contempló para todas las variables los indicadores de la misma forma.

Resultados: calificación numérica entre 1 y 100 de acuerdo a la escala global de calificación de riesgos de la batería de riesgo psicosocial.

Interpretación: La puntuación genera semaforización de acuerdo a la clasificación del riesgo planteada en la batería de riesgo psicosocial,

- 0 a 30 Despreciable (Verde)
- 31 a 50 Medio (Amarillo) → Seguimiento, recomendación, alerta temprana
- 51 a 60 Alto (Rojo) } Intervención factor de riesgo
- 61 a 100 Muy Alto (Rojo) }

Características de liderazgo

Interpretación: esta variable se refiere a las características de gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución, búsqueda de resultados, resolución de situaciones adversas, relacionamiento con el equipo en cuanto a motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. De acuerdo a esto el instrumento luego del ingreso de la respuesta tabula automáticamente y colorea la celda de acuerdo con el sistema semáforo y genera la alerta de acuerdo al caso.

Recomendaciones: si la puntuación en esta variable es riesgo bajo o despreciable se recomienda el refuerzo habilidades blandas, Seguimiento Líderes y formación continua.

Cuando la puntuación es nivel de riesgo es medio se genera alerta temprana y recomendación de formación de líderes: en habilidades sociales como dirección de personas y manejo de ambientes saludables, planeación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo del estrés inteligencia emocional y retroalimentación del desempeño, además de promover la importancia al apoyo social entre compañeros.

Si por el contrario la calificación es de riesgo alto o muy alto, se genera alerta roja y se indica intervención inmediata, implementar el trabajo de grupo focales teniendo en cuenta la guía del Ministerio de Trabajo sobre la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, creando espacios de reflexión, para compartir dudas y poner en común experiencias, formación, planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los colaboradores.

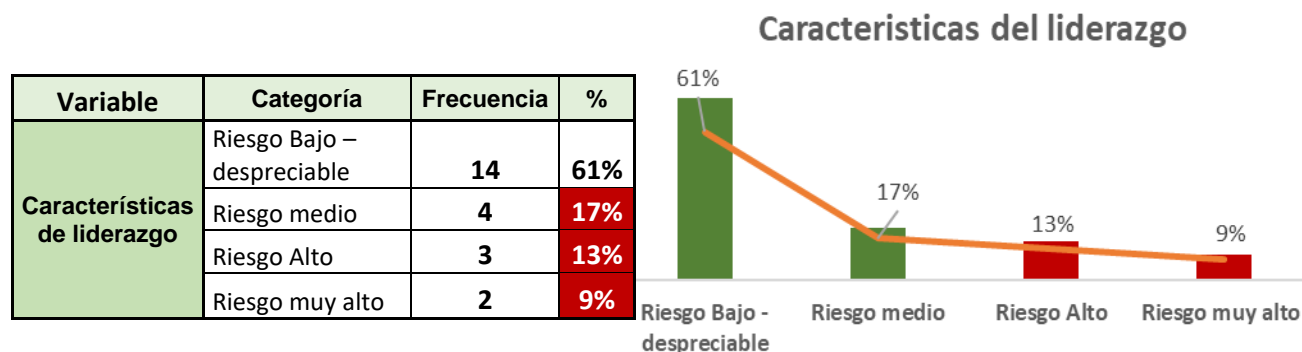


Figura 7 Características del liderazgo

Relaciones sociales en el trabajo

Interpretación: este factor abarca trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Un estudio de la Universidad de California, Los Ángeles

(UCLA): ha revelado que el apoyo social en el trabajo está estrechamente relacionado con la salud mental y física de los empleados. Los empleados con redes de apoyo sólidas tienen menores niveles de ansiedad y depresión y presentan mejores indicadores de salud general. (13)

De acuerdo a esto el instrumento luego del ingreso de la respuesta tabula automáticamente y colorea la celda de acuerdo con el sistema semáforo y genera la alerta de acuerdo al caso.

Recomendaciones: para las puntuaciones riesgo bajo de despreciable se dan recomendaciones de refuerzo interacciones grupales, Trabajos colaborativos Seguimiento y refuerzo habilidades individuales. Si puntúa en riesgo medio, se genera alerta temprana donde se sugiere establecer contacto e interacción con otras personas en el trabajo, verificación de la calidad de interacciones, apoyo, resolución de problemas, cohesión y trabajo en equipo entre compañeros en el trabajo. Cuando el riesgo es alto o muy alto se debe intervenir y se recomienda realizar capacitaciones relacionadas con el conocimiento de sí mismo, inteligencia emocional, Trabajo en equipo basado en valores de compromiso y solidaridad. Desarrollo de campañas que conlleven al fortalecimiento de la comunicación, donde se resalten los valores organizacionales con reglas de convivencia como: actividades grupales, expresiones verbales y gestuales, para generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales.

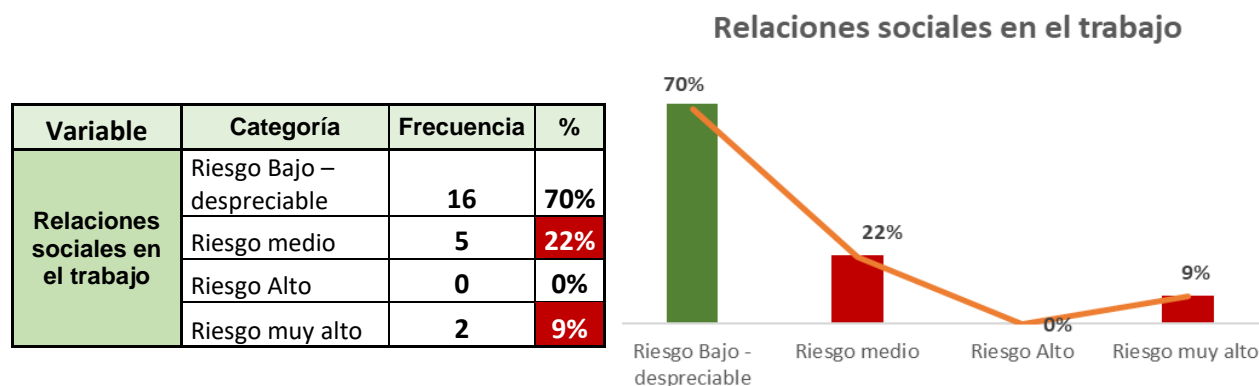


Figura 8 Relaciones sociales en el trabajo

Retroalimentación al desempeño

Interpretación: Este factor se define como la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Permite al trabajador identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

De acuerdo con Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002) La retroalimentación proporciona a los empleados información específica sobre cómo están desempeñándose y qué áreas necesitan mejora. Esto les permite ajustar sus comportamientos y estrategias para alcanzar mejores resultados.

Recomendaciones: Acción de acuerdo a resultado, para riesgo bajo o despreciable se sugiere continuar retroalimentación constante, grupos focales y participativos e incentivos cumplimiento de logros, en riesgo medio se indica crear espacios de dialogo que permitan; la reflexión sobre pautas de mejoramiento de los procesos basado en retroalimentación constructiva y el fortalecimiento de las relaciones mediante el reconocimiento de los esfuerzos. (habilidades gerenciales efectivas), como alerta temprana; y finalmente para riesgo alto o muy alto: Crear espacios de reflexión de compartir dudas y poner en común experiencias, potencializar habilidades, de solución de conflictos, plan de capacitación, formación y desarrollo en puesto de trabajo

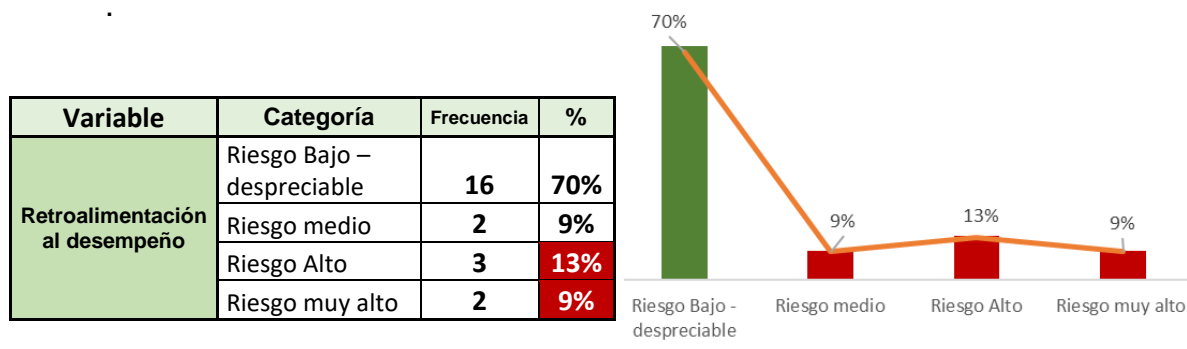


Figura 9 Retroalimentación al desempeño

Claridad del Rol

Interpretación: Este factor se entiende como la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Este factor es determinante para la reducción del estrés y la ansiedad: La ambigüedad en el rol puede generar incertidumbre y estrés en los empleados. Tener una clara definición de roles reduce la ansiedad al proporcionar una guía clara sobre lo que se espera de ellos. (14)

Recomendaciones: en esta variable se sugiere igual acción de acuerdo al resultado, para riesgo bajo o despreciable continuar con inducción al puesto, organizacional y seguimiento a labores diarias, cuando el riesgo es medio, alerta temprana frente a Establecer canales de comunicación claros y concisos, planes de formación y seguimiento, inducciones corporativas, promoción de apoyo social entre compañeros y jefes posibilitando el intercambio de conocimientos interpersonales en el grupo. Si la variable puntúa como riesgo alto o muy alto, entonces la alerta está orientada a desarrollar programas de acogida e integración a los nuevos trabajadores con la explicación de las normas formales y de los valores culturales de la organización. Capacitar a líderes y acompañar desde el área de gestión humana en los procesos de seguimiento hacia el personal colaborador establecer flujogramas de procesos y socializar y delimitar funciones y responsabilidades, entregar manuales de funciones y realizar seguimiento.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Claridad en el rol	Riesgo Bajo – despreciable	14	61%
	Riesgo medio	1	4%
	Riesgo Alto	2	9%
	Riesgo muy alto	6	26%

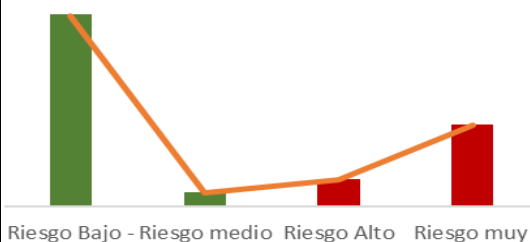


Figura 10 Retroalimentación al desempeño

Capacitación

Interpretación: Esta variable hace referencia a las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. De acuerdo con Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). En su libro "Programa de capacitación y desarrollo y sus beneficios para los empleados y la organización: un estudio conceptual." Refiere que los empleados que reciben formación sienten que la empresa invierte en su desarrollo profesional, lo que puede aumentar su satisfacción laboral, reducir la rotación y enfermedades asociadas al trabajo. (15) Podría presumirse entonces que, formación en las empresas es fundamental para mejorar el rendimiento, adaptarse a los cambios, reducir costos, aumentar la satisfacción y permanencia de los empleados, desarrollar habilidades, fomentar cultura de aprendizaje y cumplir con normativas y estándares. por ello se vuelve un factor determinante de seguimiento al evaluar temas de riesgo intralaboral.

Recomendaciones: se sugiere entonces para los resultados en riesgo bajo o despreciable, acciones de refuerzo como continuar con el plan de formación y desarrollo, reforzar acciones formativas y seguimiento cronogramas de capacitación, para riesgo medio reforzar de plan de entrenamiento, diseñar el programa de capacitación por cargos, capacitaciones de forma que sean estímulo y oportunidad para el trabajador, generar alianzas que permitan la formación y calificación de los empleados en su rol y si el riesgo es alto o muy alto, fortalecer los planes de entrenamiento técnico que les permita adaptarse a los cambios requeridos. realizar capacitaciones relacionadas con los cargos para mejorar la efectividad, diseñar el programa de capacitación anual por cargos, el cual debe fortalecer competencias requeridas para los mismos y proporcionar a todos los trabajadores oportunidades de aprendizaje y práctica en nuevas habilidades.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Capacitación	Riesgo Bajo – despreciable	15	65%
	Riesgo medio	6	26%
	Riesgo Alto	1	4%
	Riesgo muy alto	1	4%

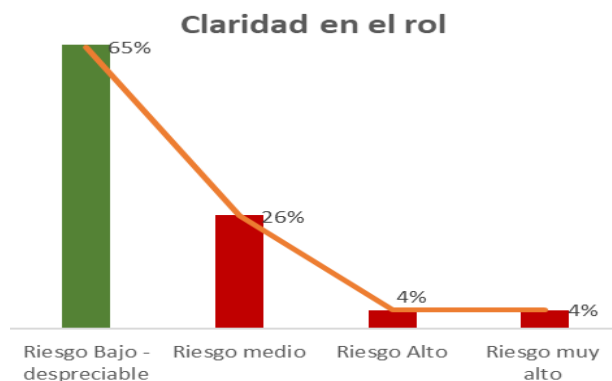


Figura 11 Capacitación

Control y autonomía sobre el trabajo

Interpretación: Este factor se define como el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es importante que tenga un equilibrio ya que la autonomía en el trabajo puede reducir los niveles de estrés y agotamiento, ya que los empleados tienen más control sobre su entorno laboral y pueden gestionar mejor sus demandas laborales. Además, los empleados que tienen un alto grado de autonomía tienden a estar más satisfechos con su trabajo, ya que se sienten más valorados y tienen un mayor sentido de propiedad sobre sus tareas y resultados.

(16)

Recomendaciones: Acción de acuerdo a resultado, para riesgo alto o muy alto delimitar roles, funciones y responsabilidades, Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo, así como, acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, alentar a su personal a que escojan los métodos de trabajo que se ajusten a sus necesidades, Incentivar y reconocer la creatividad de los colaboradores. Si la puntuación es riesgo medio, entonces, se recomienda revisar los perfiles con el fin de ajustarlos y divulgarlos de forma clara y objetiva para que las personas entiendan y asuman adecuadamente sus funciones, principalmente la coordinación a través de la toma de decisiones y las líneas de autoridad, Implementar espacios administrativos donde el

personal pueda dedicar tiempo laboral a la ejecución de funciones propias del cargo. Y finalmente si el riesgo es bajo o despreciable, continuar plan de desarrollo en puesto de trabajo.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Control y autonomía sobre el trabajo	Riesgo Bajo – despreciable	13	57%
	Riesgo medio	5	22%
	Riesgo Alto	2	9%
	Riesgo muy alto	3	13%

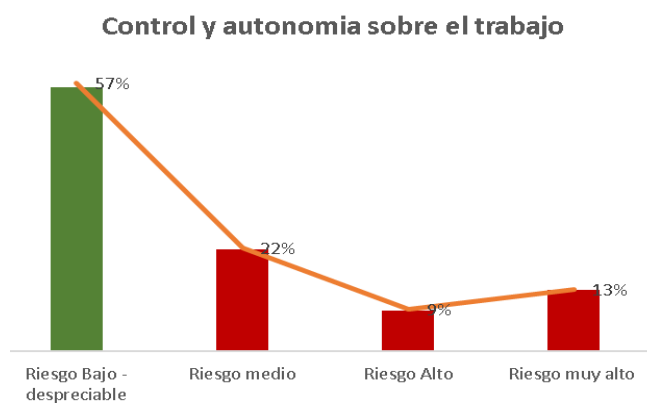


Figura 12 Control y autonomía sobre el trabajo

Nivel de responsabilidad del cargo

Interpretación: Son el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. De acuerdo con Gánster, D. C., & Rosen, C. C. “los os empleados en cargos de alta responsabilidad pueden experimentar una serie de problemas de salud física debido al estrés, como hipertensión, enfermedades cardíacas y trastornos musculoesqueléticos. El estrés puede desencadenar o exacerbar estas condiciones debido a la liberación prolongada de hormonas del estrés” (17) por ello el nivel de responsabilidad en el cargo y su relación con la enfermedad laboral es un tema importante en la investigación de la salud ocupacional.

Resultado: para riesgo bajo o despreciable, se debe continuar acciones de preventivas sobre demandas de trabajo, supervisión constante roles y responsabilidades, formación en planeación estratégica y refuerzo en distribución eficaz del tiempo; para el riesgo medio o alerta temprana, flexibilizar progresivamente la supervisión, promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual. fortalecer la delegación de trabajo colaborativo, cuando el riesgo es alto, se debe formar líderes: en competencias de planeación, manejo del tiempo, resolución de conflictos y comunicación asertiva. trabajo en manejo del estrés, inteligencia emocional y estilos de afrontamiento. cronogramas de trabajo y entrega.

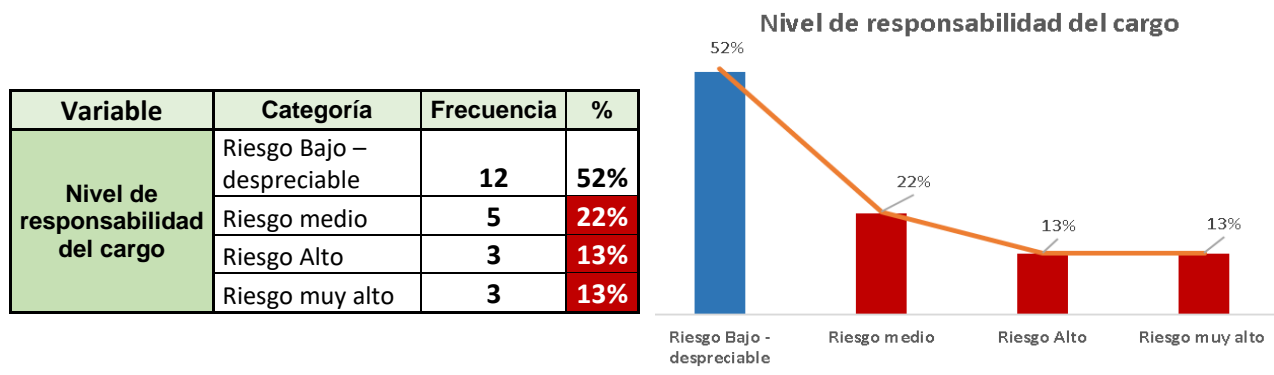


Figura 13 Nivel de responsabilidad del cargo

Demandas cuantitativas:

Interpretación: se refieren a la carga de trabajo que un empleado debe manejar en términos de cantidad y ritmo de trabajo. Incluyen aspectos como el número de tareas que deben completarse, el tiempo disponible para realizarlas y la presión para cumplir con plazos específicos. Estas demandas pueden afectar el bienestar y la salud mental de los trabajadores si no se gestionan adecuadamente, ya que pueden llevar al estrés y al agotamiento. (18)

Resultados: para riesgo bajo o despreciable, Continuar acciones de preventivas sobre demandas de trabajo, ejecutar cronogramas con tiempos de entrega programación

de horarios de acuerdo a normatividad y seguimiento a horarios adicionales y su compensación, en cuanto a riesgo medio, Revisar la carga laboral que tienen los colaboradores de acuerdo con el volumen de tareas asignadas. validar horas pico de producción y velocidad del trabajo, implementar trabajo colaborativo y delegación de tareas, para riesgo alto, validar tiempos requeridos para realización de tareas. Esto con el fin de identificar sobrecarga laboral, formar en administración del tiempo, establecer pausas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes e Intervenir con el apoyo de seguridad y salud en el trabajo, validando con el análisis de puestos de trabajo en cargos específicos.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Demandas cuantitativas	Riesgo Bajo – despreciable	11	48%
	Riesgo medio	8	35%
	Riesgo Alto	3	13%
	Riesgo muy alto	1	4%

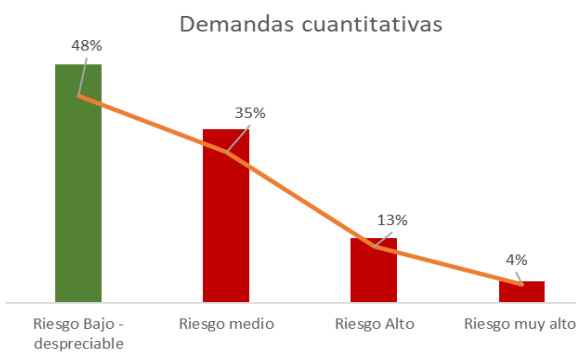


Figura 14 Demandas cuantitativas

Demandas de carga mental

Interpretación: Las demandas de carga mental en el trabajo se refieren a los esfuerzos cognitivos y emocionales que los empleados deben realizar para cumplir con sus tareas laborales. Estas demandas pueden incluir la atención sostenida, la toma de decisiones, la resolución de problemas y el manejo de emociones. Una alta carga mental puede llevar a la fatiga mental, el estrés y la disminución del rendimiento laboral.

(19)

Resultados: Acción de acuerdo a resultado, para riesgo alto o muy alto, alerta roja, Implementar y/o dar continuidad al programa de pausas activas, alternándolo con

ejercicios lúdicos que conlleve a mejorar la fatiga física y visual. determinar la cantidad, complejidad y detalle de las actividades y el tiempo que disponen para realizarlas y si es necesario, ajustar, establecer la carga de trabajo de acuerdo a las habilidades y puestos de trabajo. Para riesgo medio, planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto, establecer pausas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes y promoción de descansos mentales a través de actividades de relajación. Si el riesgo es despreciable o bajo, entonces marcar prioridades en las tareas. Continuar y fortalecer los cronogramas de trabajo y garantizar descansos y pausas activas.

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Demandas de carga mental	Riesgo Bajo - despreciable	12	52%
	Riesgo medio	5	22%
	Riesgo Alto	5	22%
	Riesgo muy alto	1	4%

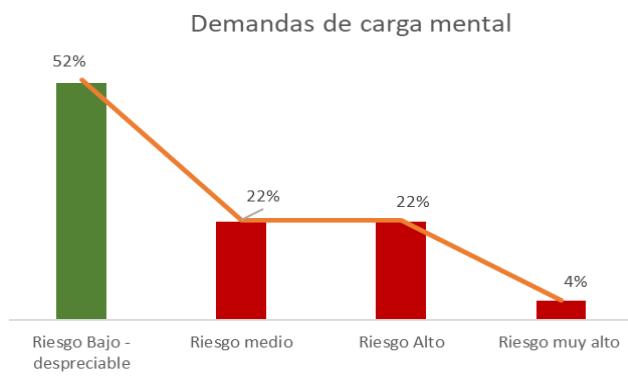


Figura 15 Demandas de carga mental

Riesgos extralaborales

El instrumento esta parametrizado con los factores extra laborales y su porcentaje de participación en cuanto a afectación dentro de los puntajes globales donde riesgo alto y muy alto tiene semaforización en roja y alerta para intervención. Posteriormente se detalla por cada una de las variables, así:

En total, el instrumento relaciona 4 variables de riesgo extralaboral, que pueden ser susceptibles para seguimiento dentro de la organización, ellas son: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno y la Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Cabe mencionar que para

los factores de riesgo extra laboral el puntaje de representación global de empleados con riesgo medio, alto y muy alto suma el 52% de la población total, es decir que más de la mitad de los empleados están expuestos a condiciones extra laborales que de una u otra forma influyen en su percepciones y posible desarrollo laboral.



Figura 16 Interpretación global del riesgo extralaboral

Tiempo fuera del trabajo

Interpretación: El tema del tiempo fuera del trabajo y su relación con el riesgo psicosocial se concentra en cómo los períodos de descanso, vacaciones, tiempo libre y la separación adecuada entre el trabajo y la vida personal pueden influir en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Temas como recuperación y recarga energética, entendida como el tiempo fuera del trabajo que permite a los empleados recuperarse del estrés y la fatiga acumulada durante las horas laborales. Asunto que se vuelve determinante para mantener altos niveles de energía y rendimiento en el trabajo; descanso adecuado y las actividades recreativas pueden mejorar el estado de ánimo, la satisfacción general con la vida y promover una mejor salud mental. Además, como estrategia organizacional temas como las licencias pagadas, flexibilidad horaria, la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal pueden beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones en términos de retención de talento y satisfacción laboral. (20)

Resultado: acción de acuerdo a resultado, riesgo bajo, divulgar alianzas estratégicas para actividades de esparcimiento y recreación, promover espacios de crecimiento personal, académico, espiritual o deportivo de forma periódica. riesgo medio, capacitar en la administración del tiempo, activación de la recreación y el esparcimiento. fomentar el aprovechamiento del tiempo libre, actividades de esparcimiento, deporte y recreación, uso de alianzas estratégicas. y riesgo alto y muy alto, desde las áreas de bienestar laboral y sst informar al personal sobre la programación de actividades mensuales lúdicas, recreativas o deportivas al interior de la empresa. además de los beneficios que pueden recibir de la caja de compensación y/o de otras entidades. favorecer y divulgar alianzas estratégicas para actividades de esparcimiento, deporte y recreación. establecer plan de vacaciones y descansos fijos con el fin de programaciones y planeaciones oportunas y fomentar actividades de deporte y esparcimiento al interior de la organización.

Tiempo fuera del trabajo.	Riesgo Bajo - despreciable	14	61%
	Riesgo medio	4	17%
	Riesgo Alto	4	17%
	Riesgo muy alto	1	4%

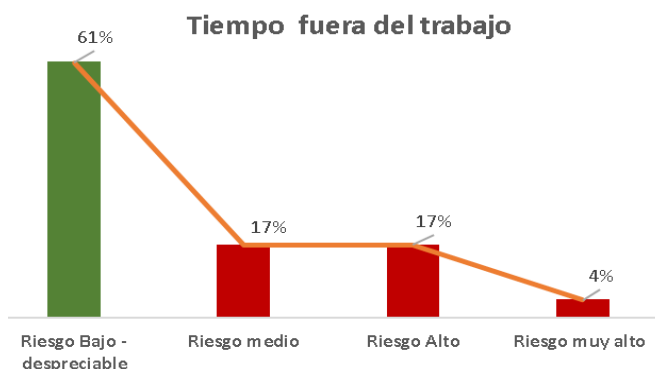


Figura 17 tiempo fuera del trabajo

Situación económica del grupo familiar

Interpretación: Trata de la disponibilidad de recursos económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando: los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. Esta variable es importante considerarla al evaluar el riesgo psicosocial en el contexto laboral, entendiendo que la situación económica del grupo familiar puede ser un factor de riesgo extralaboral debido a su impacto directo en la salud física y mental, la estabilidad residencial, las oportunidades educativas y el bienestar general de los miembros de la familia.

Resultados: De acuerdo a la interpretación de riesgo se genera recomendaciones, para el riesgo alto o muy alto se invita a gestionar convenios de ahorro y crédito con diferentes entidades como cooperativas, cajas de compensación familiar, entre otros. Incentivar a la inversión de proyectos familiares, también trabajar un estilo de vida donde se concientice en las necesidades prioritarias. Para riesgo medio, formar en manejo de las finanzas personales y familiares, apoyar en la formación de emprendimientos dentro el grupo familiar, incentivar la generación de ingresos adicionales a los laborales y formación en el uso eficiente del dinero. Cuando el riesgo es

despreciable, trabajar en la promoción de ahorros y concientización en manejo de las finanzas personales y familiares.

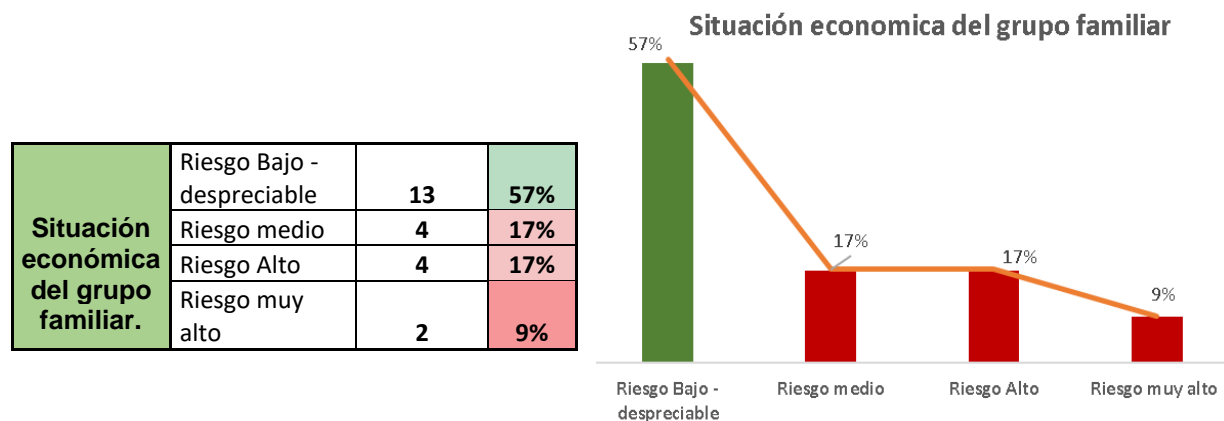


Figura 18 Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y de su entorno

Interpretación: Las características de la vivienda y su entorno pueden tener un impacto significativo en el riesgo psicosocial de los individuos. Este tema abarca varios aspectos, incluyendo la calidad de la vivienda, (espacio y condiciones físicas, hacinamiento, condiciones sanitarias), la seguridad del entorno (violencia, criminalidad, iluminación y seguridad), y el acceso a servicios y recursos (servicios públicos, áreas, de esparcimiento, recreación y desarrollo) es un tema que debe ser tenido en cuenta a la hora de revisar y realizar las intervenciones y buscar planes de bienestar, seguridad y salud ajustados a las necesidades de los empleados. (21)

Resultados: de acuerdo con los resultados arrojados, para riesgo bajo despreciable, sin amenaza, conservación, remodelaciones de acuerdo a condiciones económicas, para riesgo medio realizar estudio de vivienda y entorno para identificar posibilidades de mejoramiento de vivienda a través de los beneficios de la caja de compensación familiar, créditos con empresas u otras entidades con las que se tenga convenio. Uso de ayudas gubernamentales que favorezcan la adquisición de vivienda,

reubicaciones o actuación según el caso. Y el riesgo alto, incentivar el ahorro de cesantías y ahorros programados para compra y mejoras de vivienda, Informar convocatorias para aplicar a subsidios de vivienda y remodelaciones ofertados por la caja de compensación y gubernamentales, fomento de ahorros con propósito y créditos de vivienda por convenios y desde la organización incentivos para compra de vivienda.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Interpretación: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. Tiene una influencia significativa en el trabajo y el bienestar de los empleados. Factores como el estrés personal, las condiciones de vivienda, la estabilidad económica y la cohesión comunitaria pueden impactar de manera considerable en la salud mental y física de los trabajadores, disminuyendo su rendimiento y satisfacción en el trabajo. (22) Entender y abordar estos factores es crucial para promover un entorno laboral saludable y productivo.

Resultados: de acuerdo al nivel de riesgo se sugiere, para riesgo bajo o despreciable formaciones en manejo del estrés, inteligencia emocional, manejo de situaciones conflictivas, esparcimiento y tiempo libre. Riesgo medio, promoción y acompañamiento para uso de asesorías psicológicas individuales, formación en manejo de tensiones e inteligencia emocional, y riesgo alto, establecer un proceso interno de atención y acompañamiento psicológico (o apoyo interpersonal) para tratar casos de tensión familiar que influya en el desempeño laboral.

Estrés

El instrumento tiene un apartado donde relaciona, las condiciones de estrés laboral de los empleados y su porcentaje de representación de acuerdo al nivel de riesgo.

Interpretación: El estrés laboral es una respuesta física y emocional adversa que se produce cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Puede tener efectos significativos en la salud mental y física, así como en la productividad y satisfacción laboral. Aspectos relacionados con carga de trabajo, ambiente laboral, incertidumbre, equilibrio trabajo vida, roles ambiguos, entre otros; pueden ser desencadenantes de esta patología. (23) Es importante en los sistemas de vigilancia trabajar desde la promoción y prevención asociados a factores de riesgo y patologías de estrés, como promotores de seguridad y salud de los empleados y la salud pública en general.

Resultados: Acción de acuerdo a resultado, para riesgo bajo o despreciable, continuar trabajando en la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo y fomento de estilos de vida saludables, para riesgo medio, se propone a nivel de grupos la realización de talleres o capacitaciones sobre técnicas de control y creación de hábitos saludables que mejoren el bienestar integral, formación en estilos de afrontamiento y autocontrol, favorecer técnicas recomendadas para hacer frente al estrés como relajación, respiración y actividades compensatorias para la salud. Y para las personas que puntuaron en riesgo alto y muy alto, calificados como casos prioritarios, se debe hacer una intervención por parte del psicólogo de seguridad y salud en el trabajo para identificar las causas de estrés y hacer recomendaciones sobre el manejo, desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral y entrenamiento en el manejo de las emociones, ansiedad y el conflicto. Remisiones a EPS según el caso y caso rojo para seguimiento.

Estrés	Riesgo Bajo - despreciable	8	35%
	Riesgo medio	6	26%
	Riesgo Alto	3	13%
	Riesgo muy alto	6	26%



Figura 19 Calificación global de estrés

Resultados objetivo 3

Diseño de un instrumento que permita tabular datos y vigilar el comportamiento de las variables para la generación de recomendaciones para el sistema de vigilancia.

Con el fin de evidenciar cómo funciona el instrumento se tuvieron en cuenta 23 registros, estos facilitan la comprensión del diseño del instrumento.

Instrumento del programa de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial:

Características Como se indicó anteriormente, el instrumento está compuesto por 3 hojas de cálculo en Excel que van a mostrar de acuerdo a la parametrización las variables de seguimiento, definidas así:

Hoja 1 – “Base de datos”: en esta, están consignadas las respuestas entregadas por los empleados, como fuente primaria de información y señalización semaforizada por resultados.

Hoja 2 - “Resultados” esta contiene por cada una de las variables, las respuestas por categoría, frecuencia y porcentaje y además las gráficas de variables sociodemográficas, estilos de vida y porcentaje global de riesgo intralaboral, extra laboral y estrés.

Hoja 3 – “Vigilancia” es la hoja donde se hace seguimiento a las variables arrojadas en los datos, estas fueron definidas en cuanto a factores de riesgo agrupadas en tres categorías, Sociodemográficas, Condiciones de salud y estilos de vida y factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Cada una genera una gráfica en la que se expresan los valores de acuerdo a la respuesta en cuanto a calificación de riesgo: muy alto, alto, medio, bajo o despreciable; la interpretación del valor, es la forma de comprender porque la respuesta dada por los encuestados está dentro del límite o parámetro o sobre el mismo y las características de la variable es una breve definición para comprender más a fondo de que se trata cada una.

Cada variable tiene un estándar de comparación determinado; para las condiciones de salud, por ejemplo, según prevalencia planteada en estudios recientes, Condiciones laborales y de exposición según la percepción de los colaboradores; interpretación de resultados de acuerdo con los baremos planteados por la batería de riesgo psicosocial.

De esta forma se logró identificar las alertas que puede presentar cada colaborador según su nivel de exposición a cada una de las variables de riesgo, de tiempo laboral, aspectos relacionados con la salud, entre otros y generar así las respectivas recomendaciones para preservar y disminuir la exposición a los factores que puedan desencadenar consecuencias psicosociales y físicas de los colaboradores.

Se realizó la identificación de población mediante la creación del perfil sociodemográfico así:

Tabla 6: Condiciones sociodemográficas

Antigüedad en el cargo	Edad	Estado civil	Escolaridad	Ingresos Mensuales
------------------------	------	--------------	-------------	--------------------

Mayor a 5 años	36	Soltero (a)	Técnico / Tecnológico completo	Entre 2 y 3 SMLMV
Uno a cinco años	31	Soltero (a)	Técnico / Tecnológico completo	Entre 2 y 3 SMLMV

De acuerdo al estudio publicado por la revista Interamericana de psicología: “relación de variables sociodemográficas, psicológicas y el significado del trabajo”, se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la centralidad absoluta y la centralidad relativa referente al trabajo y las condiciones sociodemográficas (23). Donde estas, tienen gran incidencia en los factores de desarrollo de las personas en la organización, observando que, las personas en edad productiva entre 20 y 45 años, valoran al trabajo como un aspecto significativo e importante en sus vidas; cuando trabajo y condiciones sociodemográficas están alineadas con otros aspectos, como la estabilidad laboral, los ingresos, la participación social, y desarrollo personal y profesional, las personas generan mayor identificación, menor riesgo de enfermedad y condiciones que favorecen el desarrollo de ideas e innovación al interior de las organizaciones. Por ello el instrumento contempla estos, como aspectos como caracterización demográfica para determinar planes de seguimiento de acuerdo a la edad, permanencia, ingresos y desarrollo formativo.

Tabla 7 Estilos de vida

Usted fuma	Recomendación Fumadores	Usted consume licor	Recomendación consumo Licor
No	Medidas de refuerzo, sin riesgo	No	Medidas de refuerzo, PyP

Si	Capacitación sobre efectos del consumo de cigarrillo, efectos sobre la salud, seguimiento médico control de EPOC y síntomas asociados	Si	Formación promoción, concientización y compromiso, apoyo Psicológico, seguimiento médico control de EPS
----	---	----	---

La prevalencia del consumo de tabaco y alcohol en Colombia ha sido objeto de distintos estudios y encuestas que buscan entender y abordar este problema de salud pública. De acuerdo con la OMS, aunque se ha disminuido el consumo la prevalencia para el año 2018 el consumo de tabaco fue del del 8.3% entre los hombres y del 3.2% entre las mujeres (24). Para nuestro instrumento usaremos punto de partida el promedio de ambos de 5.75%.

El alcohol por su parte con alta prevalencia de acuerdo con la ENCSPA 2019, el 58.7% de los adultos habían consumido alcohol en el último año y el 17.1% más de 5 tragos en el mes (25), para el instrumento de vigilancia el punto de partida será entonces el promedio de referencia del 38%

Tabla 8: Dx. Enfermedades Medicas

¿Tiene diagnostico medico por alguna de las siguientes enfermedades?	Cual	Recomendación enfermedades Dx.
Ninguna	No	Actividades de promoción y prevención, seguimiento exámenes periódicos
Dolor de cabeza	Si	Seguimiento médico control de EPS, vigilancia medicación, formaciones autocuidado

Las enfermedades médicas que pueden ser diagnosticadas debido al riesgo psicosocial son variadas y pueden afectar a diversos sistemas del cuerpo humano. El instrumento considero las enfermedades con mayor prevalencia, como HTA, Estrés, DME, dolor de cabeza y ansiedad, teniendo en cuenta el informe de la OMS Impacto en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Organización Mundial de la Salud (26)

En un estudio realizado en la ciudad de Ecuador frente a factores psicosociales y HTA se identificó que “en 143 trabajadores administrativos de una Universidad en Colombia, donde se incluían secretarías, auxiliares y en servicio generales, encontraron una prevalencia de HTA de 27%, a su vez, en un estudio realizado en trabajadores de distintos servicios en un Hospital en Brasil, se consideraron a 84 trabajadores administrativos, donde observaron una prevalencia del 33%, siendo menor a la presentada en las enfermeras de 50% y a los obreros no especializados 47%, en comparativa, los médicos 17% y los empleados especializados 11% de prevalencias de HTA” (27) este estudio nos habla de un porcentaje promedio del 34% de prevalencia de HTA, el instrumento semaforiza esta condición a partir del 20% teniendo en cuenta el tamaño de la muestra y la implicación de la enfermedad a largo plazo si no es detectada y con seguimiento oportuno.

Existe una estrecha relación de enfermedades como estrés, desordenes musculoesqueléticos y dolor de cabeza asociados a problemas de salud más frecuentemente relacionados con el trabajo y factores psicosociales, diversos estudios acuñan esta afirmación; sin embargo, en pro del instrumento consideraremos la prevalencia señalada en la encuesta Anual Laboral de 2018, realizada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, donde se señala que los aspectos que más causan preocupación en los empresarios son los relacionados con problemas musculoesqueléticos en un 45% de los encuestados, así como el estrés y otros trastornos mentales en un 30% de los encuestados. De igual forma, según la misma encuesta, las

dolencias músculo-esqueléticas a nivel cuello-hombro-brazo-mano están en una similar proporción a las localizadas a nivel de espalda (45 y 46% respectivamente), síntomas relacionados con dolor de cabeza en un 45%, ansiedad en un 17%, estrés en el trabajo en un 30%.⁽²⁸⁾ Teniendo en cuenta estos porcentajes se contempló la semaforización a partir del 5% de prevalencia, teniendo en cuenta que al tener identificación temprana se puede realizar una adecuada gestión de prevención que permita identificar oportuna y efectivamente los casos y evaluar las condiciones y factores de riesgo existentes en la organización y diseñar medidas de control, seguimiento o eliminación según sea el caso.

Tabla 9: Riesgo Intralaboral

Riesgo Intralaboral	Riesgo Bajo – despreciable	15	65%
	Riesgo medio	1	4%
	Riesgo Alto	6	26%
	Riesgo muy alto	1	4%

Al abordar los temas de factores de riesgo intralaboral, inicialmente se registra la clasificación global del riesgo por encuestado, como resultado del promedio tabulado de las puntuaciones de cada una de las variables indicadas a lo largo del documento y de forma automática se da la semaforización según corresponda.

Para la interpretación de las variables se contempló como guía de prevalencia o incidencia la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo elaborada en el año 2015 por el ministerio del trabajo de Colombia. Donde registran datos estadísticos de la prevalencia país.

Tabla 10 Características del liderazgo

Clasificación del riesgo Liderazgo	Recomendación Liderazgo
---	--------------------------------

Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo habilidades blandas • Seguimiento Lideres • Refuerzo continuo
Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el trabajo de grupo focales teniendo en cuenta la guía del Ministerio de Trabajo sobre la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, creando espacios de reflexión, para compartir dudas y poner en común experiencias. • Formación la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Según la encuesta, “en cuanto a ayuda o aporte social de sus jefes compañeros, llama la atención que el 16% de los trabajadores estima que puede recibir ayuda de sus compañeros cuando la solicita y la inmensa mayoría el 90% estima que las relaciones sociales en el trabajo suelen ser positivas, finalmente el 67% considera que siempre o casi siempre puede obtener ayuda de sus jefes cuando lo requiere y en contrario cerca de una quinta parte 22%, estima que nunca o casi nunca” (29) De acuerdo a esto para las variables del instrumento, se tendrá como indicador de riesgo porcentajes de participación del 5% en adelante.

Tabla 11 Relaciones sociales en el trabajo.

Clasificación de riesgo Relaciones sociales en el trabajo	Recomendación Relaciones sociales en el trabajo
Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer capacitaciones relacionadas con el conocimiento de sí mismo, inteligencia emocional. • Trabajo en equipo basado en valores de compromiso y solidaridad. • Desarrollar campañas que conlleven al fortalecimiento de la comunicación, donde se resalten los valores organizacionales con reglas de convivencia como: campañas de saludos, expresiones verbales y gestuales, para generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales.
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer contacto e interacción con otras personas en el trabajo. • Verificar la calidad de interacciones, apoyo, resolución de problemas, cohesión y trabajo en equipo entre compañeros en el trabajo.

Tabla 12 Retroalimentación al desempeño.

Clasificación del riesgo Retroalimentación. al desempeño	Recomendación Retroalimentación al desempeño
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Crear espacios de dialogo que permitan; la reflexión sobre pautas de mejoramiento de los procesos basado en retroalimentación constructiva y el fortalecimiento de las relaciones mediante el reconocimiento de los esfuerzos. (habilidades gerenciales efectivas).
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar retroalimentación constante • Grupos focales y participativos • Incentivos cumplimiento de logros

Tabla 13 Claridad del Rol

Clasificación del riesgo claridad del rol	Recomendación Claridad Rol
Riesgo Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a líderes y acompañar desde el área de gestión humana en los procesos de seguimiento hacia el personal colaborador • Diseñar plan de formación, inducción, manual de funciones y seguimiento. • Establecer flujogramas de procesos y socializar • Delimitar funciones y responsabilidades
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar de plan de entrenamiento • Diseñar el programa de capacitación por cargos, • Diseñar capacitaciones de forma que sean estímulo y oportunidad para el trabajador. • Generar alianzas que permitan la formación y calificación de los empleados en su rol

Frente a la claridad del rol sobre lo que se espera del trabajador cambia constantemente, de acuerdo a la encuesta el 79,79% considera ambigüedades en el cargo y sus funciones, frente a un 19,05% que considera que si tiene claro su rol y un 1,10% que no responde. Teniendo en cuenta que es fundamental al interior de las organizaciones que los empleados tengan clara la función para la que fueron contratados, las actividades que debe realizar y que se espera en su puesto de trabajo, la prevalencia

en el indicador será sobre el 2% de la población, con el fin de poder intervenir de forma temprana y evitar rotación y cargas físicas y mentales asociadas al desconocimiento de la tarea.

Tabla 14 Capacitación

Clasificación del riesgo Capacitación	Recomendación Capacitación
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con el plan de formación y desarrollo • Reforzar formaciones • Seguimiento cronogramas de capacitación
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar de plan de entrenamiento • Diseñar el programa de capacitación por cargos, • Diseñar capacitaciones de forma que sean estímulo y oportunidad para el trabajador. • Generar alianzas que permitan la formación y calificación de los empleados en su rol

De la muestra referenciada para la encuesta nacional, se pudo observar frente a temas de formación, que, el 45% de los encuestados percibe que el tema esta presente en las organizaciones, frente a un 9,75% que indica que no y el 54,25% no responde. Como prevalencia se tendrá entonces indicadores sobre el 9,75%

Tabla 15 Control y autonomía sobre el trabajo

Clasificación del riesgo Control y autonomía sobre el trabajo	Recomendación Control y autonomía sobre el trabajo
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda revisar los perfiles con el fin de ajustarlos y divulgarlos de forma clara y objetiva para que las personas entiendan y asuman adecuadamente sus funciones, principalmente la coordinación a través de la toma de decisiones y las líneas de autoridad. • Implementar espacios administrativos donde el personal pueda dedicar tiempo laboral a la ejecución de funciones propias del cargo.

Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Delimitar roles, funciones y responsabilidades • Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo, así como, acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora. • Alentar a su personal a que escojan los métodos de trabajo que se ajusten a sus necesidades. • Incentivar la creatividad de los colaboradores.
-----------------	---

La misma encuesta refiere, “en cuanto el control sobre el trabajo, un poco más de la mitad el 53% de las personas refirió tener información clara y suficiente para realizar su trabajo y una proporción cercana al 36,34% no sabe o no responde y el 7,93% restante considera que nunca o casi nunca puede decidir o controlar su trabajo o funciones”. El instrumento como punto de referencia esta parametrizado sobre el 7,93% de representación para seguimiento.

Tabla 16 Responsabilidad del Cargo

Clasificación del riesgo responsabilidad del cargo	Recomendación Nivel de responsabilidad del cargo
Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de carga por puesto de trabajo • Redistribución de tareas por puesto de trabajo • Trabajo en manejo del estrés, inteligencia emocional y estilos de afrontamiento. • Valoración roles y responsabilidades • cronogramas de trabajo y entrega,
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión constante roles y responsabilidades • Formación en Planeación estratégica • Refuerzo en Distribución eficaz del tiempo

Tabla 17 Demandas Cuantitativas

Clasificación del riesgo Demandas cuantitativas	Recomendación Demandas cuantitativas
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar acciones de preventivas sobre demandas de trabajo • Ejecutar cronogramas con tiempos de entrega • Programación de horarios de acuerdo a normatividad • Seguimiento a horarios adicionales y su compensación

Riesgo medio

- Revisar la carga laboral que tienen los colaboradores de acuerdo con el volumen de tareas asignadas.
- Validar horas pico de producción y velocidad del trabajo.
- Implementar trabajo colaborativo y delegación de tareas

Frente a las demandas cuantitativas en el trabajo se pudo observar en la encuesta, que: “el 50% de los trabajadores consideran que tienen tiempo suficiente para realizar las tareas, y el 7.92% considera que nunca o casi nunca; así mismo el 43% estima que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o en tiempos muy estrictos” (29), por ende, la prevalencia en el instrumento es fue de 7.92% en adelante.

Tabla 18 Demandas de carga mental

Clasificación del riesgo Demandas de carga mental	Recomendación Demandas de carga mental
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto. • Establecer pausas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes. • Promoción de descansos mentales a través de actividades de relajación
Riesgo Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar y/o dar continuidad al programa de pausas activas, alternándolo con ejercicios lúdicos que conlleve a mejorar la fatiga física y visual. • Determinar la cantidad, complejidad y detalle de las actividades. Y el tiempo que disponen para realizarla • Establecer la carga de trabajo de acuerdo a las habilidades y puestos de trabajo.

En cuanto a la carga cognitiva que implica las actividades de trabajo, se halló que “el 36% de los casos es necesario atender varias tareas al tiempo y en el 44,47% mantener un nivel de atención alto o muy alto, de otra parte, estima que sus labores son complejas o difíciles, 20% considera su trabajo monótono. De acuerdo con estos datos el instrumento tendrá como estándar de riesgo, el parámetro para la variable superior al 33,37%”

Riesgos extra laborales:

Tiempo fuera del trabajo continuando con los resultados arrojados en la encuesta del ministerio, se pudo evidenciar que en cuando a tiempo fuera del trabajo “como factores externos que pueden aumentar el riesgo psicosocial, hay una significativa proporción de participantes a quienes les toma demasiado tiempo el traslado hacia el trabajo representado en el 33.2, además el 28.6% refiere no tomarse el tiempo de descanso adecuado por falta de tiempo por temas laborales, y 38.2% restante considera que tiene el tiempo fuera del trabajo necesario para las actividades extra”. El indicador fue en este caso fue el promedio de la encuesta del 33.3%

Tabla 19 Tiempo fuera del trabajo

Clasificación del riesgo Tiempo fuera del trabajo	Recomendación Tiempo fuera del trabajo
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar alianzas estratégicas para actividades de esparcimiento y recreación • Promover espacios de crecimiento personal, académico, espiritual o deportivo de forma periódica
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en la administración del tiempo, activación de la recreación y el esparcimiento. • Fomentar el aprovechamiento del tiempo libre, actividades de esparcimiento, deporte y recreación

Tabla 20 Situación económica del grupo familiar

Clasificación del riesgo Situación económica del grupo familiar.	Recomendación Situación económica del grupo familiar
Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en manejo de las finanzas personales y familiares. • Promover ahorros
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Formar en manejo de las finanzas personales y familiares. • Apoyar en la formación de emprendimientos dentro el grupo familiar • Incentivar la generación de ingresos adicionales a los laborales • Formación en el uso eficiente del dinero

Tabla 21 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Clasificación del riesgo Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.	Recomendación Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y acompañamiento para uso de Asesorías psicológicas individuales. • Formación en manejo de tensiones e inteligencia emocional
Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un proceso interno de atención y acompañamiento psicológico (o apoyo interpersonal) para tratar casos de tensión familiar que influya en el desempeño laboral.

De acuerdo con un estudio realizado por la consultora Randstad reveló que el 37% de los trabajadores españoles considera que su vida personal afecta de manera negativa a su rendimiento laboral. Además, el 44% de los encuestados afirmó que las preocupaciones personales interfieren en su capacidad para concentrarse en el trabajo, (30) a su vez La OMS ha llevado a cabo múltiples estudios para analizar la prevalencia y el impacto de estos factores en diversas regiones del mundo. Algunos hallazgos indican que más del 10% de la población mundial sufre de algún tipo de trastorno mental. Estos trastornos pueden verse agravados por un entorno extralaboral negativo y, a su vez, afectar el desempeño laboral. (31), de acuerdo con estos estudios se estableció sobre el 10% la alerta en la variable.

El Instrumento Diseñado Tiene La Siguiete Presentación En Excel

Antigüedad en el cargo	Área	Edad	Estado civil	Escolaridad	Ingresos Mensuales	Tipo de Riesgo ARL
Mayor a 5 años	Comercial	36	Soltero (a)	Técnico / Tecnológico completo	Entre 2 y 3 SMLMV	IV



Usted fuma	Recomendación Fumadores	Usted consume licor	Recomendación consumo Licor	Cantidad de horas Semanal	Clasificación Riesgo Horas Semanales	Acción	¿Tiene diagnóstico médico por alguna de las siguientes enfermedades?	Cual	Recomendación enfermedades Dx.
No	Medidas de refuerzo, sin riesgo	No	Medidas de refuerzo, PyP	47	Sin riesgo	Medidas de refuerzo, prevención	Ninguna	No	Actividades de promoción y prevención, seguimiento exámenes periódicos

Riesgo Intralaboral	Clasificación Intralaboral	Clasificación del riesgo Liderazgo	Recomendación Liderazgo	Clasificación de riesgo Relaciones sociales en el trabajo	Recomendación Relaciones sociales en el trabajo
41,67	Riesgo medio	Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo habilidades blandas • Seguimiento Líderes • Refuerzo continuo 	Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer capacitaciones relacionadas con el conocimiento de sí mismo, inteligencia emocional. • Trabajo en equipo basado en valores de compromiso y solidaridad. • Desarrollar campañas que conlleven al fortalecimiento de la comunicación, donde se resalten los valores organizacionales con reglas de convivencia como: campañas de saludos, expresiones verbales y gestuales, para generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales.

Riesgo Extra laboral	Clasificación del riesgo Extra laboral	Clasificación del riesgo Tiempo fuera del trabajo	Recomendación Tiempo fuera del trabajo	Clasificación del riesgo Situación económica del grupo familiar.	Recomendación Situación económica del grupo familiar	Clasificación del riesgo vivienda y de su entorno	Recomendación vivienda y de su entorno
42,5	Riesgo medio	Riesgo Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar alianzas estratégicas para actividades de esparcimiento y recreación • Promover espacios de crecimiento personal, académico, 	Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Formar en manejo de las finanzas personales y familiares. • Apoyar en la formación de emprendimientos dentro el grupo familiar • Incentivar la 	Riesgo muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar el ahorro de cesantías y ahorros programados para compra y mejoras de vivienda • Informar convocatorias para aplicar a

	espiritual o deportivo de forma periódica	generación de ingresos adicionales a los laborales <ul style="list-style-type: none"> • Formación en el uso eficiente del dinero 	subsidios de vivienda y remodelaciones ofertados por la caja de compensación y gubernamentales <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de ahorros con propósito y créditos de vivienda por convenio
--	---	---	---

Estrés	Clasificación de estrés	Interpretación
50	Riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Para el tema del estrés, se propone a nivel de grupos la realización de talleres o capacitaciones sobre técnicas de control y creación de hábitos saludables que mejoren el bienestar integral. <ul style="list-style-type: none"> • Formación en estilos de afrontamiento y autocontrol. • Favorecer Técnicas recomendadas para hacer frente al estrés como relajación, respiración y actividades compensatorias para la salud.

Discusión.

El Programa de Vigilancia (PV) riesgo psicosocial diseñado para la organización, permite generar alertas tempranas de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, y permite una identificación anticipada de la posible aparición de signos y señales frente a temas de riesgo psicosocial, siendo más efectivo que la vigilancia pasiva, en la que se tendría que esperar la aparición de un caso. Logrando ser oportuno en el reporte de información.

También existe confiabilidad y veracidad, porque la información es suministrada por las fuentes primarias, en este caso los empleados, lo que permite también la sensibilidad de los datos, caso contrario, a la vigilancia pasiva, la cual se enriquece de información notificada por los diferentes actores del sistema de salud, los cuales pueden ser cargados a los sistemas de información con errores o con datos no verídicos, reportes

extemporáneos, o incompletos, asumiendo un posible riesgo de que el análisis de los datos no sean totalmente confiables.(32).

El PV tiene características de simplicidad, debido que, el manejo del instrumento es sencillo, para una manipulación e interpretación clara y rápida, se generan recomendaciones según los parámetros registrados, dando una orientación a quien registre y realice seguimiento sobre que debería hacer, propone estrategias y acciones antes de que ocurra el evento, es un programa de vigilancia epidemiológico orientado a la prevención y promoción de la salud de los trabajadores, debido que, su registro en la herramienta se hace en tiempo real. Por otro lado, cuenta con el atributo de flexibilidad, porque tiene un grado de adaptabilidad según los cambios que pueda surgir la empresa desde la vigilancia y registro de nuevos casos o nuevas variables.

Las variables seleccionadas tienen un enfoque integral, porque abarcan aspectos sociodemográficos, estilos de vida, factores de riesgo de condiciones de trabajo y de impacto, estas variables son sencillas de interpretar, ya que cuenta con un grado de especificidad que permite orientar según su valor de referencia, a su vez la herramienta permite visualizar de manera gráfica los resultados de cada variable y de los indicadores definidos, facilitando que la información sea interpretada y esté disponible en cualquier momento. Lo que hace que la recolección y análisis de la información sea sencilla de obtener y da inmediatamente resultados de la información, para que, el empleador y responsable del SST puedan tomar decisiones respecto a la selección y ejecución de controles y así eliminar o mitigar el riesgo hallado.

Además, al ser variables estandarizadas en un instrumento para los riesgos específicamente, pueden ser comparadas con otros estudios en cuanto a evolución, periodicidad, repeticiones, análisis, estudios e intervenciones apoyo,

El planteamiento de recolección de la información permite y promueve, la participación de los involucrados de forma más amplia, así cumpliendo con el atributo de aceptabilidad, opuesto a la vigilancia centinela que debe definir una muestra preconcebida para la ejecución de análisis y estudios.

Conclusión

El diseño de una herramienta para el Programa de Vigilancia permite que, haciendo uso adecuado y actualización periódica, puede detectar de manera preventiva y temprana los factores de riesgo asociados a condiciones intra, extra laborales, y de estrés que puedan afectar las condiciones individuales al interior de la organización. El registro en tiempo real de la información de los empleados, genera alertas de semaforización para cada una de las variables, lo que se vuelve de suma importancia al momento de identificar, promover, proteger o intervenir las condiciones detectadas.

Al realizar la aplicación de la herramienta diseñada para PV de riesgo psicosocial en la empresa metalmecánica, se pudo constatar que es una herramienta sencilla, de lenguaje claro y también sensible, de fácil implementación para la organización y que incluye toda la población de trabajadores, generando resultados inmediatos frente a la identificación de condiciones de riesgo y efectos existentes en el ambiente de trabajo y por fuera de él, que pueden afectar los individuos, su desempeño y permanencia en la organización. Lo que favorece el uso confiable y preciso para la toma de decisiones. Por ser un sistema flexible los indicadores pueden modificarse y ajustarse sin problema a la realidad organizacional, a las condiciones cambiantes del entorno y demandas del individuo.

Recomendaciones:

La empresa en el momento de utilizar el PV cuenta con autonomía en agregar o eliminar variables que consideran no son necesarias o hacen falta para determinar el análisis de la vigilancia epidemiológica y generar alertas y recomendaciones efectivas. La empresa de construcción debe concebir el programa de vigilancia epidemiológico como un instrumento de promoción y prevención de la salud, para mejorar las estadísticas de ausentismo que actualmente presenta por causa del dolor lumbar.

9. Referencias

1. Abú-Shams, K., & Tiberio, G.. (2005). Introducción. Anales del Sistema Sanitario de Navarra, 28(Supl. 1), 5-6. Recuperado en 23 de noviembre de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137
2. Gomes Pereira M. Epidemiología Teoría e Práctica. Editora Guanabara Koogan S.A.; Rio de Janeiro, 1995
3. Contreras, S. (2018). ISO 45001 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Calidad: Revista Mensual de La Asociación Española Para La Calidad, 1, 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7091449>
4. Ibarra Fernández de la Vega, González Salso, A., & Linares Fernández, T. M. (2001). Vigilancia epidemiológica e indicadores de salud y seguridad en el trabajo en Cuba. Revista Cubana de Higiene Y Epidemiología, 39(1), 52–60. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S156130032001000100008&script=sci_arttext&tlng=pt
5. Ley 46 de 1918 -Legislacion colombiana Lexbase. (n.d.). Www.lexbase.co. Retrieved November 22, 2023, from <https://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1918/l0046de1918>
6. Ley 96 de 1938 - Gestor Normativo - Función Pública. (n.d.). Www.funcionpublica.gov.co. Retrieved November 22, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73115#:~:xt=Autorizase%20al%20Presidente%20de%20la>
7. Ministerio, apos;, & Trabajo , '~r"', D. (n.d.). REPÚBLICA DE COLOMBIA. Retrieved



- November 22, 2023, from <https://www.gydconsulting.com/dl/resolucion0312-de-2019.pdf>
8. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.
 9. Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina Y Seguridad Del Trabajo, 57(https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X201100050002https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465
 10. OIT. “La Prevención Del Estrés En El Trabajo: Lista de Puntos de Comprobación.” Wwww.ilo.org, 28 Jan. 2014, www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_251057/lang--es/index.htm.
 11. Órgano, O., De, L., Corte, S., De, J., & De Justicia. (N.D.). Gaceta Del Trabajo Gaceta Del Trabajo El Inicio De La Jurisprudencia Del Trabajo En Colombia. Retrieved November 22, 2023, From https://cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/GtrabajoR/Gaceta_Trabajo_46-52.pdf
 12. República De Colombia Ministerio Del Trabajo El ministro Del Trabajo. (2013). https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45103/resolucion_00000357_de_2013.pdf

13. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey." *American Psychologist*, 57(9), 705-717
14. Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). "Role conflict and ambiguity in complex organizations." *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
15. Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). "Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study." *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252
16. Comportamiento organizacional y desempeño humano Volumen 16, número 2, Agosto de 1976 , Páginas 250-279
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167>
17. Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). "Work stress and employee health: A multidisciplinary review". *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122
18. **Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (2008).** "La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: Una perspectiva integradora"
<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2012.%20La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf>
19. Matthews, G., Wohleber, R. W., & Lin, J. (2020). Stress, skilled performance, and expertise: Overload and beyond. In P. Ward, J. M. Schraagen, J. Gore, & E. Roth (Eds.), *The Oxford handbook of expertise* (pp. 490–524). Oxford University Press.

20. László, KD, Pikhart, H., Kopp, MS, Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. y Marmot, M. (2010). Inseguridad laboral y salud: un estudio de 16 países europeos. *Ciencias sociales y medicina*, 70 (6), 867–874. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.11.022>
- Revista Ciencias de la Salud. (n.d.). Retrieved November 22, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/562/56210104.pdf>
21. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2014). Psychosocial risks and stress at work. [Psychosocial risks and mental health at work | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](https://osha.europa.eu/en/working/psychosocial)
22. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El futuro del trabajo que queremos: Un enfoque centrado en las personas. Disponible en: OIT Futuro del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/investigacion-y-publicaciones#labordoc>
23. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2008, Vol. 42, Num. 2 pp. 390-401 <https://www.redalyc.org/pdf/284/28442220.pdf>
24. Global status report on alcohol and health 2018 <https://www.paho.org/es/documentos/informe-sobre-situacion-mundial-alcohol-salud-2018-resumen> Organización Internacional del Trabajo (OIT).
25. Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias Psicoactivas (ENCSPA) 2019 - Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/encspa/bt-encspa-2019.pdf>

26. Leka, Stavroula , Jain, A y Organización Mundial de la Salud . (2010). Impacto en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión General. OMS. <https://iris.who.int/handle/10665/44428>
27. Marín, M. G. Á., Marín, A. M. Á., Arias, L. E. C., Feijóo, A. L. V., Nieto, A. K. A., Gonzaga, K. J. P., Feijóo, M. F. A., & Zambrano, A. L. P. (2020). Prevalencia de hipertensión arterial y correlación con los factores de riesgo psicosociales en el personal administrativo de una institución de Machala-Ecuador. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170265474007>
28. González Olis, D. M., Otálora Díaz, S. M., & Suarez Beltrán, L. C. (2021). Riesgo psicosocial y desórdenes músculo-esqueléticos: revisión documental de estudios relacionales en países hispanohablantes. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1889183720300866>
29. **Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia** "Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo". https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf
30. Estrés en el trabajo: un desafío colectivo. <https://www.ilo.org/es/media/433461/download>
31. Randstad. (2024, 27 mayo). Sala de prensa | Randstad. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/trabajadores-abandonan-empresas-por-falta-de-conciliacion/>



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

32. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/ODC/Publicaciones/Publicaciones/CO031102015-salud_mental_tomol.pdf